



INFO INTERESSEMENT



Le dernier accord d'intéressement 2022/2023/2024 étant arrivé à son terme, une **nouvelle négociation** s'est tenue, afin de déterminer les critères retenus **pour « associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise »** selon l'article L 3312-1 du Code du Travail.

L'intéressement est optionnel : sans accord, pas d'intéressement. Voilà le résumé simple d'une **parodie de négociation** où la direction Fnac Paris arrive avec un projet entièrement ficelé, et refuse **catégoriquement toutes nos propositions visant à valoriser le travail de chacun.e.**

Comme construire un accord sur 1 année et non pas 3, afin de neutraliser l'effet des travaux durant 6 mois sur St Lazare et qui impactent largement les résultats du magasin en 2025. Ou encore de prendre en compte l'effet de l'arrivée des collègues de Champs-Élysées sur les magasins restants, la masse salariale de chaque magasin augmentant mécaniquement, et impactant là aussi les résultats des magasins. Donc l'intéressement.

Le nouveau projet d'accord sur 3 ans reprend les mêmes critères de calcul que l'ancien : les résultats de NPS par magasin et leur évolution, les résultats économiques par magasin et leur évolution.

Seule concession acceptée par la direction : monter de 70€ à 100€ le « booster » omnicanal qui s'ajoute par magasin.

Ce critère, introduit dans le précédent accord d'intéressement, répond à la réalité : reconnaître le travail lié à de plus en plus de quantités à gérer en Click&Mag, Click&Collect, marketplace, ...

Mais la grande nouveauté, c'est l'introduction d'un nouveau critère lié à la baisse des jours d'absence consécutifs à des accidents de travail, qui rajouterait au mieux 60€ par salarié.e.

Toutes les organisations syndicales étaient contre : l'effet pervers de cette mesure est d'encourager les sous déclarations d'accidents du travail, et de culpabiliser les salarié.e.s en arrêt.

Dans les faits, la direction reporte là sa responsabilité en tant qu'employeur en matière de santé et sécurité sur l'ensemble de salarié.e.s.

Et la direction en a fait un enjeu idéologique. Pas d'accord d'intéressement sans ce critère.

On en revient à l'aspect légal et optionnel de l'intéressement, et le chantage exercé par la direction.

Pour qu'un accord collectif s'applique, il doit être signé par une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives ayant obtenues plus de 50% des voix lors des élections du CSE.

La CGT Fnac Paris « pèse » plus de 50% des voix : si nous signons, un accord s'applique. Si nous ne signons pas, pas d'accord.

¼ des employé.e.s « touchent » l'intéressement, qui nous sert pour beaucoup à sortir nos comptes en banque du rouge du découvert. La CGT Fnac Paris a décidé de signer cet accord à seule fin de ne pas priver pendant 3 ans les salarié.e.s d'intéressement.

On est très loin du temps où Denis Olivennes, alors PDG de la Fnac, annonçait fièrement que l'objectif de l'entreprise était les montants d'intéressement versés soient un 14^{ème} mois.

Depuis, la Fnac a racheté Nature & Découverte, Darty, Unieuro qui est le Darty italien. **L'écart de salaires entre nos dirigeants et le personnel n'a jamais été aussi grand. Avec pour ceux d'en bas le SMIC qui nous rattrape inlassablement, quand le groupe promet des dividendes réguliers aux actionnaires.**

IL EST TEMPS DE REPOSER COLLECTIVEMENT LA QUESTION DE LA RECONNAISSANCE DE NOTRE TRAVAIL ET DE NOS SALAIRES



facebook.com/cgtnac/



@cgtnac.bsky.social

instagram.com/cgt_fnac



youtube.com/@cgtnac768



Viva Engage : Cgt Fnac

