

DECLARATION DU CHSCT FNAC ETOILE

Les représentants du personnel au CHSCT Fnac Etoile, réunis ce jour 29 juin 2018, souhaitent réagir suite à l'inscription à l'ordre du jour, à la demande de la direction, d'une :

« Information en vue de la consultation sur le projet de règlement intérieur et ajout des annexes suivantes :

- un code de conduite des affaires et une charte cadeaux et avantages visant à renforcer les dispositifs de lutte contre la fraude et à mettre en œuvre les obligations issues de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ;

- une charte de bon usage du système d'information

Information en vue de la consultation sur le projet de renforcement des dispositifs de lutte contre la corruption et mise en place d'un dispositif d'alerte interne conforme aux dispositions de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi Sapin II) »

Les représentants du personnel au CHSCT Fnac Etoile ne peuvent que dénoncer la philosophie arbitraire visant à toujours plus pénaliser les employé.e.s qui font majoritairement la richesse de l'entreprise, au seul profit de l'intérêt individuel de hauts dirigeants dont nous ne saurions ignorer qu'elles ou ils ne sont pas soumis.e.s aux mêmes règles.

En effet, si le projet 2007 de nouveaux règlements intérieurs destinés aux établissements Parisiens faisait déjà état d'une volonté de la part de la direction de s'assurer de multiplier les possibilités de sanctionner ou licencier, nous ne pouvons que constater qu'en toute incohérence, la direction maintient sa philosophie sans prendre en compte à aucun moment les modifications de l'organisation du travail qu'elle a initiée et mise en œuvre depuis.

Comment explique t'elle que les salarié.e.s ne pourraient quitter leur poste de travail qu'en s'assurant de la présence « de leur remplaçant ou successeur » pour bénéficier d'absences justifiées (telles que les pauses conventionnelles, pauses déjeuner, ...), faute de quoi il appartient à leur responsable « de prendre la décision qui s'impose » ?

Alors même que pour ne servir que des objectifs financiers, la direction, seule responsable de l'organisation du travail, et ces mêmes responsables revendiquent assumer sur planning que des rayons entiers ne soient pas couverts sur l'amplitude hebdomadaire. Et que la direction se refuse depuis des années à établir le calcul des reports de charge de travail suite au choix organisationnel de ne pas remplacer des départs, quitte à multiplier les exemples de travailleurs.es isolé.e.s ?

Nous ne saurions ignorer à cet égard, que cette modification du règlement intérieur fait suite au projet « Tolérance Zéro », totalement dissimulé aux instances représentatives du personnel, visant en toute illégalité à « altérer à la fois la Convention d'Entreprise Fnac Paris et le Règlement Intérieur du magasin » comme les membres du CE Fnac Etoile le faisaient remarquer dans un courrier en date du 10 juin 2014.

Il s'agissait, sous couvert de « rites managériaux », de « mettre en place des mesures visant à « faciliter le travail de contrôle du permanent », contrôler « la ponctualité » et la « productivité » des équipes, de limitation des « temps de pause », d'obligations et d'interdictions diverses et variées, ... »

Il apparaît, sans aucun doute possible, que ce nouveau projet, et ses annexes, totalement détachés de l'existant de notre magasin, sont l'expression d'une volonté de l'entreprise de multiplier les possibilités de contrôle de la population employée, avec possibilités réelles et renforcées de faire dans le disciplinaire.

Force est de constater, en première lecture et dans l'attente de voir ce projet modifié ou abandonné, que le poids de ces deux mesures sera encore renforcé, selon que l'on soit cadre dirigeant ou simple employé.e.

En effet, comment expliquer qu'une charte réitère la « vigilance sur les conflits d'intérêts » et la « confidentialité des données personnelles de nos collaborateurs et clients », quand on observe le rôle aujourd'hui donné à la SFAM ? Entreprise extérieure qui accumule la collecte de données à caractère personnel, au-delà « des fins légitimes » définies par la Loi, puisqu'elle devient donneuse d'ordre, et se substitue à notre employeur en établissant des statistiques de productivité des salarié.e.s de la Fnac.

Au-delà de l'engagement de l'entreprise « à respecter la confidentialité des données personnelles » et de prendre « toutes les mesures appropriées pour garantir la sécurité et la protection de ces données », nous ne pouvons que constater que nos demandes réitérées restent lettre morte lorsqu'il s'agit d'obtenir :

- les finalités d'utilisation de ces données
- les catégories de données collectées, les destinataires ou catégories de destinataires qui ont pu accéder à ces données
- la durée de conservation des données ou les critères qui déterminent cette durée, l'existence des autres droits (droit de rectification, d'effacement, de limitation, d'opposition), la possibilité de saisir la CNIL, toute information relative à la source des données collectées, celles-ci n'étant pas directement récoltées auprès des salarié.e.s
- l'existence d'une prise de décision automatisée, y compris en cas de profilage, et la logique sous-jacente
- l'importance et les conséquences pour chacun.e d'une telle décision

Comment la direction justifie-t-elle également de mettre deux fois à l'ordre du jour du CHSCT Fnac Etoile la fraude et la corruption, alors même qu'il y a à peine un an, notre très chère entreprise s'est dotée pour directeur financier de M. Jean Brioux Le Tinier, jugé coupable de délit d'initié lors de ses précédentes fonctions et condamné à une amende de 200 000 € par la commission des sanctions de l'autorité des marchés financiers, pour avoir utilisé une information privilégiée sur une future fusion/absorption pour acheter rien moins que 56 160 actions cédées peu après pour un bénéfice net de 83 196.23 €, ayant également fait bénéficier son bon ami Gérard Damiani d'une plus value de 111 523.23 €, sanctionnée elle d'une amende de 450 000 € ?

Ce type de promotion est à mettre en regard de licenciement prononcés dans le passé sur notre magasin, concernant ce que l'on peut considérer comme des broutilles, comme le licenciement d'un salarié incapable de retrouver le justificatif d'achat après quelques jours d'un papier cadeau d'une valeur de moins de 3 €.

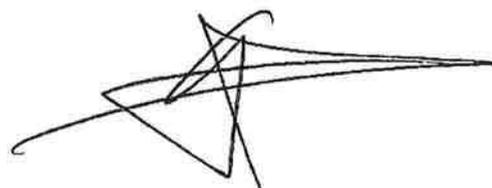
Nous ne saurions prendre au sérieux la concomitance de telles informations en vue de consultation, au regard des inégalités flagrantes qu'entend faire perdurer et développer la direction, et réclamons fermement qu'elle s'applique à donner les mêmes droits pour tous plutôt que de toujours criminaliser la même catégorie socioprofessionnelle, les employé.e.s, qui subissent en permanence tous les assauts patronaux au détriment de leur santé mentale et physique, ainsi que de leur reconnaissance.

Fait à Paris, le 29 juin 2018

Boris Lacharme

BL

Francis Crissou



RESOLUTION DU CHSCT FNAC ETOILE

Les représentants du personnel au CHSCT Fnac Etoile, réunis ce jour pour « **une information en vue de consultation sur le projet de règlement intérieur et ajout des annexes suivantes :**

Un code de conduite des affaires et une charte cadeaux et avantages visant à renforcer les dispositifs de lutte contre la fraude et à mettre en œuvre les obligations issues de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

Une charte de bon usage du système d'information », émettent un avis extrêmement négatif, tant sur la forme que sur le fond, quant à ce projet dont la philosophie liberticide se double d'arbitraire, en ce qu'elle ne vise réellement qu'à réduire les droits et multiplier les devoirs d'une seule catégorie de personnel, les employé.e.s.

Sur la forme, les représentants du personnel au CHSCT Fnac Etoile tiennent à rappeler que le précédent projet de règlement intérieur, datant de 2007, était resté inapplicable faute de consultation régulière du CHSCT Fnac Etoile à l'époque.

Il est de ce fait absolument déplorable que la direction, devant les multiples demandes de modifications et suppressions portées vis-à-vis de très nombreux articles de ce nouveau projet, plutôt que d'examiner véritablement nos demandes ait choisi d'interpréter comme d'ores et déjà fixé dans le marbre des articles issus d'un projet de règlement, certes entré en vigueur sur d'autres magasins ou sociétés Fnac il y a 10 ans, mais resté illicite et non avenu sur l'établissement Fnac Etoile.

A ce titre, nous ne pouvons que contester le choix opéré par la direction de refuser de mettre en place un règlement intérieur local, prenant compte les spécificités inhérentes au personnel, au bâtiment et à l'histoire de Fnac Etoile, au profit d'un règlement intérieur national uniformisé, destiné à appliquer les mêmes règles dans un établissement comprenant plus de 230 salarié.e.s internes sur 8 niveaux comme Fnac Etoile, que dans un établissement d'autres sociétés Fnac dont l'effectif peut être de moins de 30 salarié.e.s sur une surface inférieure à l'un de nos étages. Ce qui implique des organisations et modes de fonctionnement spécifiques à prendre en compte.

Cette décision arbitraire et déconnectée de la réalité de Fnac Etoile amène les réflexions des représentants du personnel au CHSCT Fnac Etoile sur le fond du projet, ainsi que les demandes de suppressions ou modifications, suivantes.

Tout d'abord, nous contestons l'étendue des dispositions qui vont largement au-delà delà du cadre prévu par l'article L.1321-1 du Code du Travail qui fixe que « *le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :*

- 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ;*
- 2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;*
- 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur. »*

Nous ne saurions être dupe de l'introduction, via ce nouveau projet « fourre-tout », d'annexes visant à renforcer des dispositifs de lutte contre la corruption, censés être adoués et validés par les instances représentatives du personnel.

Alors même qu'ils ne concernent certainement pas les équipes de notre établissement, et que les faits parlent d'eux-mêmes quant aux « deux poids deux mesures » en vigueur au sein de l'entreprise quand il s'agit de sanctionner ou récompenser des faits délictueux.

Comme indiqué dans notre délibération du 29 juin 2018, il y a à peine un an, notre très chère entreprise s'est dotée pour directeur financier de M. Jean Brioux Le Tinier, jugé coupable de délit d'initié lors de ses précédentes fonctions et condamné à une amende de 200 000 € par la commission des sanctions de l'autorité des marchés financiers, pour avoir utilisé une information privilégiée sur une future fusion/absorption pour acheter rien moins que 56 160 actions cédées peu après pour un bénéfice net de 83 196.23 €, ayant également fait bénéficier son bon ami Gérard Damiani d'une plus-value de 111 523.23 €, sanctionnée elle d'une amende de 450 000 € ?

Ce type de promotion est à mettre en regard de licenciement prononcés dans le passé sur notre établissement, concernant ce que l'on peut considérer comme des brouilles, comme le licenciement d'un salarié incapable de retrouver le justificatif d'achat après quelques jours d'un papier cadeau d'une valeur de moins de 3 €.

Au même titre, la « charte du bon usage du système d'information » placée en annexe, est une supercherie, lorsque l'on lit qu'elle vise à la « vigilance sur les conflits d'intérêts » et la « confidentialité des données personnelles de nos collaborateurs et clients ».

Alors même que nous observons le rôle aujourd'hui donné à la SFAM, entreprise extérieure qui accumule avec la bénédiction de la direction la collecte de données à caractère personnel du personnel Fnac, au-delà « des fins légitimes » définies par la Loi, puisqu'elle devient donneuse d'ordre, et se substitue à notre employeur en établissant des statistiques de productivité des salarié.e.s de la Fnac.

Ces données censées être protégées servent à « profiler » les salarié.e.s du magasin, établissant des classements de bons ou mauvais éléments, ce en toute illégalité et respect des engagements de l'entreprise.

Aussi, si la direction ne souhaite pas modifier ces annexes pour les rendre applicable au personnel concerné de l'établissement Fnac Etoile, ~~et~~ nous en demandons la suppression pure et simple.

Concernant plus particulièrement les articles de ce projet de nouveau règlement intérieur :

Compte tenu de la portée très disciplinaire de ce nouveau règlement, il doit être indiqué dans l'article 2.2 qu'il sera transmis par écrit à tout le personnel concerné à l'article 2.1, et non pas seulement « mis à la disposition des salariés, notamment par voie d'affichage ».

Les articles 3.2 et 3.3 lient allègrement visite d'embauche et de suivi médical avec la discipline. Nous redemandons que le défaut de présentation ne soit pas sanctionnable, eu égard aux nombreux dysfonctionnements dans la convocation à ce type d'examen.

L'article 3 dans son intégralité devrait être supprimé.

L'article 4.2 doit être modifié compte tenu du fait que le périmètre « magasin » est trop large pour l'établissement Fnac Etoile et ne saurait s'appliquer. Les vestiaires se trouvant en amont de l'entrée de la surface commerciale, il n'y a pas de raison de déclarer « tout objet personnel en sa possession susceptible d'être commercialisé par l'entreprise », en entrant dans le « magasin » dont la direction nous répondait par écrit le 29 juin 2018 qu'il comportait « la surface commerciale ainsi que les bureaux et toutes réserves annexes, coursives, dont les vestiaires ».

Il faut distinguer le fait d'avoir en sa possession du matériel possiblement vendu que l'on laisse dans les vestiaires et celui que l'on fait transiter par la surface de vente et autres lieux ou postes de travail.

L'article 4.7 doit comporter « les représentants du personnel et représentants/délégués syndicaux dans l'exercice de leurs mandats » et être étendu en supprimant « *notamment pour des raisons de santé et de sécurité* » de l'urgence qui n'a pas à être restrictive.

L'article 4.8 ne prend pas en compte le fait que le personnel fait régulièrement accéder des clients à des zones non commerciales pour des raisons de qualité de service, en l'occurrence l'accompagnement aux toilettes d'enfants sous la surveillance de leurs parents, sans attendre d'« *autorisation préalable de la direction* ». Modification notamment à introduire.

L'article 4.10 doit préciser que le temps passé à un contrôle est du temps de travail, pour les personnes concernées.

L'article 5.3 est trop large et ne peut s'appliquer qu'aux seuls **travailleurs postés**, c'est-à-dire « caisses ouvertes », « retrait des achats » et « quai de livraison ».

L'article 5.4 est à supprimer. Le règlement intérieur n'a pas vocation à se substituer aux contrats de travail qui encadrent déjà suffisamment les horaires de travail et la présence.

L'article 6.3 est inapplicable, tant il ne répond pas à la réalité du terrain et à l'organisation du travail, et doit être supprimé.

L'article 6.8 renvoie à l'article 3. Encore une fois, le défaut de présentation à un examen médical ne doit pas amener à une sanction. Cet article doit également être supprimé.

L'article 7.4, tout comme le 4.2, doit être modifié afin de prendre la spécificité de l'emplacement des vestiaires sur Fnac Etoile.

L'article 7.5 est un véritable « état d'urgence » normalisé, qui complété de la « charte du bon usage du système d'information » légitime le fait de tout contrôler, y compris les communications, et porte une atteinte grave aux droits individuels et syndicaux. Il doit être modifié et précisé afin de circonscrire son utilisation.

L'article 8.4 doit préciser de quelles « clés » il s'agit.

L'article 8.5 doit également préciser quels sont « *les documents confiés à l'entreprise pour l'exécution de son contrat de travail* » pour lever toute ambiguïté.

Les articles 9.4 et 9.5 concernant les achats personnels sont trop restrictifs, et ne tiennent pas compte de la réalité et de l'organisation. Un salarié, comme il l'est fait pour les clients, doit pouvoir mettre des objets de côté, y compris les prendre en réserve quand celles-ci ne sont pas sécurisées. Il faut notamment préciser que les achats placés dans les vestiaires ne sont plus dans le « magasin » (voir 4.2 et 7.4) et n'ont pas à être « *emporté* » le jour même.

L'article 10.3 nécessite que soit précisé ce que la direction définit comme « bons », compte tenu notamment de la carte de paiement Fnac.

L'article 11 est en totale inadéquation avec les pratiques mises en place par la direction elle-même, notamment eu égard à la « *confidentialité des données personnelles de*

nos collaborateurs et clients ». Cet article est à supprimer, d'autant qu'il renvoie à une charte et des valeurs qui ne sont pas communes dans l'entreprise.

L'article 12 dans son ensemble est totalement imprécis, s'ajoute à des contrats de travail qui encadrent déjà « l'exécution des activités professionnelles », et ne relève pas du champ d'un règlement intérieur. A ce titre, il doit être supprimé.

D'autant que ces différents articles, tous ambigus ou excessifs, amènent des facteurs de sanctions disciplinaires et plus totalement arbitraires.

La « disponibilité » indéfinie de l'article 12.2 est à mettre en regard du sous effectif chronique et assumé organisé par la direction. Doit-on comprendre qu'elle induit la polyvalence, sous peine de sanction ?

Comment la direction définit elle « une présentation soignée adaptée à l'image de marque du magasin et de l'enseigne » visé par l'article 12.3 de manière objective, si son non respect doit amener à sanction disciplinaire ?

L'article 12.4 oublie que de nombreux salarié.e.s sont rattaché.e.s à des rayons et non pas des départements. D'autre part, l'article se contredit en indiquant que le port d'un badge avec prénom est « demandé », puis qu'il faut « obligatoirement le porter ». Ceci est contraire à l'article L.1121-1 du Code du Travail qui prévoit que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché », ainsi que la nécessaire préservation des données individuelles.

L'article 12.5 est abusif lorsqu'il prévoit que « chaque salarié est tenu de respecter les instructions qui lui sont données par ses responsables hiérarchiques, oralement, par notes de service ou voie d'affichage », ouvrant la voie à des règlements par la sanction à des conflits ou divergences de vues, et reste vague quant à qui sont « ses responsables hiérarchiques », directs ou non.

L'article 12.6, là encore totalement imprécis quant à des « règles élémentaires de politesse et de courtoisie » ne semble s'adresser qu'aux employé.e.s vis-à-vis de leur « hiérarchie ». Il est donc inéquitable et laisse la voie à des sanctions arbitraires et déconnectées de la réalité.

Les représentants du personnel au CHSCT Fnac Etoile réitèrent leur demande à la direction de modifier ce projet de règlement intérieur en prenant en compte les observations votées par la présente résolution, ou amenées dans les débats en instance.

A défaut, les représentants du personnel au CHSCT mandatent le secrétaire du CHSCT Fnac Etoile pour saisir l'Inspecteur du Travail compétent afin qu'il procède au retrait ou à la modification des dispositions contraires du Code du Travail.

Fait à Paris, le 5 septembre 2018

Résolution soumise au vote.

Pour : 4 Contre : 0 Abstention : 0

Boris Lacharme
BL

J-Pierre LAPARRA

François CARBON

D. P...
A...



Le syndicat CNT de la fnac forum, deuxième force d'organisation des salariés du magasin depuis plus de 25 ans, déclare, par la voix de son représentant au CHSCT, son opposition radicale à la mise en place d'un nouveau règlement intérieur et des nouveaux entretiens d'évaluation annuels.

Il est inacceptable de restreindre les libertés fondamentales individuelles et collectives des citoyens par l'imposition unilatérale de règlement, contrats, entretiens d'évaluation et autres textes liberticides. La relation contractuelle entre le salarié et l'employeur doit se limiter à l'échange de la force de travail contre un salaire. Cette aliénation est à notre sens suffisamment humiliante pour ne pas y ajouter la soumission à l'idéologie patronale.

Le combat de notre syndicat pour l'émancipation des travailleurs, prend ici tout son sens.

Nous demandons donc le retrait de tous ces projets, au nom de nos convictions syndicales et de tous ceux que nous représentons ici.

Nous dénonçons la responsabilité de la direction pour l'augmentation certaine des risques psycho sociaux si elle persiste dans sa volonté de mettre en place ses projets.

Avis du CHSCT de la Fnac Italie² sur le point « Information en vue de consultation sur le projet de règlement intérieur et ajout des annexes suivantes :

- a) un code de conduite des affaires et une charte cadeaux et avantages visant à renforcer les dispositifs de lutte contre la fraude et à mettre en œuvre les obligations issues de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ;
- b) une charte de bon usage du système d'information. »

Aujourd'hui vendredi 20 juillet 2018, il est demandé au CHSCT de se prononcer sur le point ci-dessus point 1 de l'ordre du jour du CHSCT extraordinaire :

1/ Le CHSCT rappelle que le RI (Règlement Intérieur) ne peut contenir que les dispositions qui se rattachent à la santé, la sécurité ainsi que des règles générales et permanentes se rattachant à la discipline. Code du travail Art.L.1321-1 :

« Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ... ;
- 2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Le RI n'a donc pas pour objectif de fixer les règles d'organisation du travail et toutes les règles que la direction entend édicter.

1 /Le CHSCT a relevé des éléments de restriction des droits des personnes :

Ce sont des exemples non exhaustifs :

- interdiction du téléphone portable
- interdiction de se rendre dans son vestiaire en dehors de l'arrivée et du départ de l'établissement
- application à des espaces autres que le lieu de travail : parkings, vestiaires (2-3), etc.
- article 7-2 : « accords collectifs relatifs notamment au droit de grève » : le droit de grève ne relève pas d'accord mais du droit constitutionnel.
- 12-7 : « à l'exception des nécessités liées à l'exercice du droit syndical et sous réserve de tout abus »

2/ Ce projet de RI comporte des éléments de vocabulaire ou de formulation non descriptifs, vagues, imprécis, subjectifs, flous ; quelques exemples non exhaustifs :

2-3

4-7 « sauf urgence » : qui la définit ?

6-4 « délai raisonnable » : c'est-à-dire ?

7-5 « des raisons impérieuses de sécurité » : quelles sont les raisons de sécurité non impérieuses ?

12-2 « attitude accueillante »

12-3 « avoir une présentation soignée »

etc..

Ce flou laisse la porte ouverte à toutes les interprétations possibles, jusqu'à être arbitraires et répressives.

Ce projet de RI est un 'catalogue' de fautes susceptibles de faire encourir des sanctions aux salariés et l'objectif de sécurité des personnes semble totalement perdu de vue.

3/ Malgré les demandes répétées en CCE comme dans les CHSCT des magasins, aucune modification n'a été acceptée pour permettre à ce projet de RI qui se dit 'unique', d'être adapté aux conditions topographiques de chaque magasin (notamment disposition des lieux, escaliers, ascenseurs, salles de pause, portiques, toilettes, emplacement des réserves, parties administratives, etc.) et à la réalité du

travail au quotidien et des tâches effectuées (pour se rendre dans telle ou telle partie, il faut passer par une ou des zones où un.e salarié.e ne peut circuler avec un produit vendu en magasin, etc.)

4/9-10 utilisation de la dite « vidéoprotection » en cas de suspicion de vol par un salarié » Or cela semble dépasser largement ce que définit le Code du travail : « la surveillance des salariés doit être justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché » L.1231-3

5/ figurent des éléments qui relèvent de l'organisation du travail qui relève elle-même de la responsabilité unique de l'employeur :

ex : autorisation du supérieur hiérarchique pour prendre les pauses réglementaires alors même que le/la salarié.e est seul.e à travailler à ce poste

6/ des éléments concernent le Contrat de travail :

- 5-1, 2^e paragraphe : « Il devra respecter les modifications d'horaires éventuellement décidées par la Direction »
- 7-2 : droit de grève

Ce matin la direction a apporté des explications à un certain nombre de questions posée lors du CHSCT du 08 juin 2018 mais pas de modification de fond pour permettre d'adapter le projet de RI unique. Ce projet présente un caractère de contrôle accru des employé.e.s, encore plus marqué que dans le précédent (signé en 2007 et en 2008) et que le projet « Tolérance zéro » mis en place en 2014 qui poussait l'encadrement à exercer des contrôles en tout genre (« ponctualité », « productivité », « limitation des temps de pause », etc.

En l'état, pour toutes les raisons énoncées ci-dessus, le CHSCT de Fnac Italie2 estime ce projet de RI inapplicable et demande des modifications sur le fond et pour ces raisons, le CHSCT rend un avis défavorable.

Concernant le Code de conduite des affaires et la Charte Cadeaux, on trouve une préface de Enrique Martinez, directeur général de Fnac-Darty, préface qui se termine par : « tout manquement pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire » Cette préface donne le ton du texte et en démontre l'esprit. Comme dans le RI, règne un flou systématique dans les notions de fréquence, de quantité, de qualité, d'appréciation des cadeaux potentiellement adressés aux salarié.e.s.

De la même façon, ces charte, code etc. ne sous semblent pas applicables à la réalité du travail dans les magasins (au siège c'est peut-être différent, on ne sait pas, d'où l'utilité d'adapter au contexte professionnel) et nous semblent dangereux dans les applications qu'ils pourront permettre à la direction.

Le CHSCT rend un avis défavorable sur l'ensemble des annexes a) et b).

Point 2 de l'ODJ su CHSCT du 20 juillet 2018 : Consultation sur le projet de renforcement des dispositifs de lutte contre la corruption et mise en place d'un dispositif d'alerte interne conforme aux dispositions de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi Sapin III)

Avis d'abstention du CHSCT de la Fnac Italie2 : il s'agit d'un dispositif légal qui s'applique à tous.



Déclaration CHSCT du vendredi 8 juin 2018, ne valant pas pour consultation.

Au jour de l'information fournie par la direction concernant le « projet de règlement intérieur » applicable sur Fnac Paris en 2018, il apparaît clairement que ce nouveau règlement s'appuie sur le règlement intérieur 2007 déjà discuté et discuté alors, bien qu'amendé par les organisations syndicales

En effet le règlement intérieur n'a pour fonction, au sens de la loi, qu'à contenir les notions de sécurité, d'hygiène, ou de sanctions,

Soit :

- les mesures d'applications de la réglementation en matière de santé et de sécurité,
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de la sécurité et de conditions de travail protectrices de la santé, dès qu'elles paraissent compromises,
- les règles générales relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions,
- des dispositions relatives aux droits de la défense des salariés face au harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes,
- des dispositions affirmant le principe de neutralité dans l'entreprise et limitant la manifestation des convictions, par exemple religieuses des salariés;
- une sanction peut-être prononcée contre un salarié que si elle est expressément prévue par le règlement intérieur, notamment quand à ses modalités.
- les dispositions du règlement intérieur ne peuvent pas entraîner de discriminations ou d'inégalités entre salariés.

Toutes autres dispositions que celles mentionnées ci-dessus doivent être

exclues.

Délibération du CHSCT de la réunion supplémentaire du vendredi 22 juin 2018, à soumettre aux voix.

La direction se refusant à revenir sur le champs du règlement intérieur, pourtant défini par le code du travail à l'article L.3121-1, le CHSCT déclare et précise que le règlement intérieur n'a pas à servir de « fourre tout » aux règles que la direction entend mettre en oeuvre en terme d'organisation et de fonctionnement.

De plus, les élus estiment que le non respect des dispositions contenues dans une « charte » ne saurait donner lieu à des sanctions.

A l'étude du règlement intérieur, les élu(e)s constatent qu'à bien des articles, les employé(e)s encourent des sanctions sans que la direction soit en capacité d'en évaluer la graduation, ouvrant ainsi la possibilité aux responsables d'avoir recours à des sanctions, sans commune mesure avec une faute potentielle.

Concernant la charte cadeaux, notamment sur les produits éditoriaux, le service de presse est un élément de construction des savoirs et des connaissances, la suppression du lien direct entre l'éditeur et le vendeur participe à la déprofessionnalisation des salarié(e)s.

Concernant le code de conduite des affaires, les élu(e)s constatent et dénoncent l'esprit qui a présidé à la rédaction de ce nouveau règlement intérieur sous couvert d'une adaptation à la loi Sapin 2, qui introduit des notions liberticides pour certains articles qui ne le nécessitent pas.

Le CHSCT étant par ailleurs dans l'attente du retour de la DIRECCTE sur ce document, ainsi que des réponses aux remarques soumises ce jour par l'instance, ne s'estime pas en mesure d'émettre un avis.

Les votants pour cette délibération sont:

Didier Thouvenin
Alexis Rault

Pour: 2.
Abstention:
Contre:

Le 19/06/2018

Règlement Intérieur Applicable à l'ensemble des magasins de FNAC Paris

Commentaires/Ajouts valant résolution remis par le CHSCT FNAC St Lazare dans le cadre de l'information/consultation du sujet mentionné ci-dessus.

2.1 Référence au règlement intérieur doit être expressément faite dans tous document/contrat liant les établissements FNAC Paris à toute personne/société y intervenant.

2.2 : « Mise à disposition des salariés, notamment par voie d'affichage » dans la pratique un exemplaire complet doit être mis à disposition dans un lieu facilement accessible, et par voie d'affichage l'information de cette mise à disposition donnée.

3. Chaque salarié peut solliciter la médecine du travail à tous moment pour un rendez-vous hors les impositions légales.

5.3. Dans le cadre potentiel du « travailleur isolé » la mise à disposition d'un téléphone disposant d'un système « homme mort » est requise.

6.2/6.4...ou validé par un échange de mail/SMS traçable.

6.7... « ~~au plus tard dans les 24h...72h~~ » >> au plus tôt fort des moyens dont dispose le salarié au moment/lieu donné.

7.1.1. A l'exception de locaux spécifiquement mis à disposition à cet effet (salle de pause, repos/sport...etc.)

8.2....hors document officiel actant de l'action extérieure d'un tiers ou d'une cause naturelle ou accidentelle non prévisible (vol caractérisé avec dépôt de plainte ou tout élément permettant de tracer l'événement).

9.5...Tout équipement pris dans le magasin doit être réglé et emporté le jour même.

Article 11....et plus généralement satisfaisant à la mise en place du RGPD (25 Mai 2018)

12.6et pourront être sanctionnés conformément à l'article 20

15.1. Des rappels réguliers seront faits à ce titre par les personnels de la sécurité.

15.4....RIA, fenêtres à ouverture automatique de désenfumage ainsi qu'autres équipements spécialisés doivent être laissés libre d'accès et de fonctionnement.

17.2....un contenant dédié

17.3...les personnels de l'entreprise n'étant pas à même de juger de la nature/raison d'un comportement jugé « anormal » pourra faire appel aux services de la Médecine du Travail avant toute tentative de sanction.

19.1 L'accès au vestiaire peut être ponctuellement autorisé sur accord du supérieur direct.

19.2.2 L'entreprise a sous sa responsabilité les équipements personnels des salariés qui pourraient être dérobés dans les vestiaires sécurisés.

Le CHSCT FNAC St Lazare.

DECLARATION DE L'INTERSYNDICALE CGT CNT SUD FNAC PARIS

Les organisations syndicales CGT, CNT et SUD Fnac Paris ne peuvent que réagir, suite à l'inscription à l'ordre du jour du CCE Fnac Paris des points 3 et 4 :

« Poursuite de l'information en vue de consultation sur le projet de règlement intérieur amendé et ajout des annexes suivantes :

- un code de conduite des affaires et une charte cadeaux et avantages visant à renforcer les dispositifs de lutte contre la fraude et à mettre en œuvre les obligations issues de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ;
- une charte de bon usage du système d'information

Information en vue de la consultation sur le projet de renforcement des dispositifs de lutte contre la corruption et mise en place d'un dispositif d'alerte interne conforme aux dispositions de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi Sapin II) »

Et dénoncer la philosophie arbitraire visant à toujours plus pénaliser les employé.e.s qui font majoritairement la richesse de l'entreprise, au seul profit de l'intérêt individuel de hauts dirigeants dont nous ne saurions ignorer qu'elles ou ils ne sont pas soumis.e.s aux mêmes règles.

En effet, si le projet 2007 de nouveaux règlements intérieurs destinés aux établissements parisiens faisait déjà état d'une volonté de la part de la direction de s'assurer de multiplier les possibilités de sanctionner ou licencier, nous ne pouvons que constater qu'en toute incohérence, la direction maintient sa philosophie sans prendre en compte à aucun moment les modifications de l'organisation du travail qu'elle a initiée et mise en œuvre depuis.

Comment justifie t'elle par exemple de renforcer par ce nouveau texte, la possibilité de « prendre la décision qui s'impose », autrement dit engager potentiellement des procédures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement face à des absences justifiées (telles que les pauses conventionnelles, pauses déjeuner, ...) aboutissant à ce qu'il n'y ait pas de salarié.e.s présent.e.s dans des unités de travail, alors même que pour ne servir que des objectifs financiers, la direction revendique assumer sur planning que des rayons entiers ne soient pas couverts sur l'amplitude hebdomadaire, et qu'aucun texte à notre connaissance ne fasse état d'un calcul fait sur les reports de charge de travail quand la direction fait le choix organisationnel de ne pas remplacer des départs, quitte à multiplier les exemples de travailleurs.ses isolé.e.s ?

Comment justifie t'elle également de mettre deux fois à l'ordre du jour du CCE la lutte contre la fraude et la corruption, alors même qu'il y a à peine trois mois, notre très chère entreprise s'est dotée pour directeur financier de M. Jean Brieux Le Tinier, jugé coupable de délit d'initié lors de ses précédentes fonctions et condamné à une amende de 200 000 € par la commission des sanctions de l'autorité des marchés financiers, pour avoir utilisé une information privilégiée sur une future fusion/absorption pour acheter rien moins que 56 160 actions cédées peu après pour un bénéfice net de 83 196.23 €, ayant également fait bénéficier son bon ami Gérard Damiani d'une plus value de 11 523.23 €, sanctionnée elle d'une amende de 450 000 € ?

Ce type de promotion est à mettre en regard de licenciement prononcés dans le passé sur des magasins parisiens, concernant ce que l'on peut considérer comme des broutilles, comme le licenciement d'un salarié incapable de retrouver le justificatif d'achat après quelques jours d'un papier cadeau d'une valeur de moins de 3 €.

Nous ne saurions prendre au sérieux la concomitance de telles informations en vue de consultation, au regard des inégalités flagrantes qu'entend faire perdurer et développer la direction, et réclavons fermement qu'elle s'applique à donner les mêmes droits pour tous plutôt que de toujours criminaliser la même catégorie socioprofessionnelle, les employé.e.s, qui subissent en permanence tous les assauts patronaux au détriment de leur santé mentale et physique, ainsi que de leur reconnaissance.

Fait à Paris, le 19 décembre 2017