



MODERATION SALARIALE OU POLITIQUE SALARIALE RESPONSABLE ???



NAO 2019

Comme chaque année, obligation est faite à la direction de convoquer les Organisations Syndicales majoritaires (CFE-CGC, CGT et SUD Fnac) pour une négociation portant sur « *la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise* ».

Comme chaque année, **les résultats publiés du groupe sont excellents** :

- « **forte hausse des résultats** : résultat opérationnel courant à 296 millions d'euros en hausse de **+10%**
- **Succès de l'intégration Fnac Darty** : 131 millions d'euros de synergies déployées à fin 2018, avec un an d'avance sur l'engagement initial
- **Résultat net des activités poursuivies en croissance de +20%**, à 150 millions d'euros
- Structure financière solide : retour à une situation de trésorerie nette positive, deux ans seulement après l'acquisition de Darty »

Mais comme chaque année lors de la première réunion de négociation, la direction Fnac Paris (dont les 7 magasins génèrent pas loin d'1/4 du CA Fnac France) nous a servi le même discours misérabiliste, à l'opposé de celui chanté aux actionnaires.

Ah non, **cette année il ne s'agirait plus de « modération salariale » mais de « politique salariale responsable » !!!**

Chiche.

Les dernières informations publiées nous annoncent que **le conseil d'administration du 21 février 2018 a décidé d'augmenter de 10% la rémunération fixe annuelle de notre directeur général, Enrique Martinez.**

Les informations transmises par la direction nous disent aussi que :

- Pendant que l'inflation était de 16% **entre 2006 et 2018, le salaire moyen des employé.e.s de Fnac Paris n'augmentait que de 12%**, une perte sèche de pouvoir d'achat de 4%
- Le montant maximum de REC versé à un.e salarié.e sur 1 mois a été de 1164€, soit 48.5 fois le montant moyen perçu par les disquaires de Champs Elysées, ou 4 fois plus que ce qu'ils ont touché sur l'année
- Depuis le 1^{er} janvier 2019, le salaire d'embauche à la Fnac a été dépassé par le SMIC.

Nous revendiquons, en toute « responsabilité », que soient enfin partagés équitablement les profits de notre entreprise.

C'est au tour des salarié.e.s de bénéficier de réelles augmentations de salaires !

PLATEFORME DE REVENDICATIONS CGT FNAC PARIS

- Garantie de la hausse du pouvoir d'achat des salarié.e.s à travers une augmentation générale des salaires de base de : 5% pour les employé.e.s de Niveau 1 et 2, 4% pour les employé.e.s Niveau 3 et 2% pour les Agents de Maîtrise et Cadres
- Mesures supplémentaires pour les salarié.e.s n'ayant pas bénéficié d'évolution de salaire ou de qualification pendant 5 ans avant les augmentations collectives de 2017 et 2018
- Objectif de rattraper la grille des salaires notre concurrent Boulanger à deux ans, en appliquant une hausse des minima de grille de 5% pour les Niveaux 1 et 2, 4% pour les niveaux 3, 2% pour les niveaux 4 et Cadres

NIVEAU	ECHELON	BOULANGER 2017	BOULANGER 2018	FNAC 2017	FNAC 2018		PROPOSITION CGT 2019
I	1	1520	1547				
I	2	1547	1575				
I	3	1566	1594	1508	1520	+5%	1596
II	1	1621	1651	1541	1553	+5%	1630
II	2	1676	1706	1581	1594	+5%	1673
II	3	1728	1759	1617	1630	+5%	1711
III	1	1785	1817	1652	1690	+4%	1757
III	2	1840	1873	1721	1735	+4%	1804
III	3	1894	1928	1819	1834	+4%	1907
IV	1	1953	1988	1911	1926	+2%	1983
IV	2	2065	2103	2000	2016	+2%	2056
IV	3	2264	2305	2221	2239	+2%	2283

- Passage automatique au bout d' 1 an d'ancienneté du niveau 2.1 au niveau 2.2, passage automatique du niveau 2.2 au niveau 2.3 au bout de 5 ans maximum (rattrapage des salarié.e.s encore 2.1 depuis plus d' 1 an, des salarié.e.s encore 2.2 depuis plus de 5 ans)
- Augmentation de la prime des agents de sécurité interne de 50€ net mensuel, extension de cette prime aux agents externes
- Déplafonnement de la prime d'ancienneté jusqu'à 21 ans
- Organisation d'un référendum sur les 32H00 de travail hebdomadaire
- Passage en CDI de tou.te.s les salarié.e.s intérimaires volontaires, ayant cumulé.e.s 10 mois de travail sur les 12 derniers mois dans le sous groupe Fnac
- Prise en charge définitive et légale de l'équité de traitement entre salarié.e.s concernant la prise en charge à 5/7ème du remboursement du titre de transport
- Passage du ticket restaurant à 9,20€ avec la prise en charge à 60% par l'employeur
- Prise en charge de la journée de solidarité par la Direction
- Versement de la prime des 30 ans à tou.te.s les salarié.e.s ayant cumulé 30 ans et plus d'ancienneté et n'en ayant pas bénéficié en 2018
- Au nom de l'équité de traitement des salarié.e.s travaillant dans Paris intramuros, intégration du magasin Bercy dans Fnac Paris