

# 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.ses 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 licenciements 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



Francis CRASSOU

