



NPS

Nouveau papier syndical
L'info trimestrielle des salariés Relais

N°5

Spécial « négociation compétitivité » 2021

SOMMAIRE.....



1/ Climax
l'édito...

2-3 / Périmètre fluctuant de la négociation

Tous les magasins D dans le collimateur...

4-5 / Création d'un pôle service

Vers un métier bouche-trou...

6-7 / Modulation du temps de travail

Non à l'individualisation du temps de travail...

En un clin d'œil



APC. Accord de performance collective.

L'accord prime sur le contrat de travail des salariés, même si celui-ci est plus avantageux que l'accord. Les salariés qui refusent l'application, sont licenciés.

Nécessité d'un accord majoritaire (+ 50% des suffrages)

Un accord APC peut contenir:

Des engagements sur l'emploi

Des efforts demandés aux actionnaires proportionnés à ceux des salariés

Des clauses de retour à meilleur fortune

APC

Pas d'obligation de reclassement

Pas de congé de reclassement/ mobilité

ALLOCATION CHOMAGE

après 150 jours maxi de différé d'indemnisation.

Amorcée en Mai 2021, la négociation compétitivité **arrive aujourd'hui à un tournant décisif.** C'est pour cette raison que la CGT Fnac a voulu, via ce numéro du NPS, fournir une information **la plus complète possible aux salariés de la Fnac, qu'ils soient touchés ou non par ce projet.**

Succédané de la stratégie « Everyday », ce projet entend améliorer la rentabilité de certains petits magasins. Le problème, c'est que même en mettant de côté l'épisode rocambolesque ou notre direction a pataugé pour donner les bons indicateurs économiques de ces magasins, **la Fnac n'a jamais su nous dire ce qu'était un magasin non rentable.** Et d'un certain côté comment le pourrait elle ? En effet, à l'heure du modèle omnicanal où les magasins **servent avant tout à promouvoir la rentabilité de fnac.com**, le débat sur la rentabilité de tel ou tel magasin semble assez désuet et déplacé....

A la CGT nous voyons plutôt cette négociation **comme une expérience qui va être dupliquée à grande échelle dans les prochaines années.** La direction a compris que **nous étions à un seuil critique d'effectif** pour faire tourner les magasins. Ses réponses sont la flexibilisation du temps de travail et la transformation des salariés en employés multitâches. **Ces réponses ne nous satisfont pas évidemment.** Au contraire nous devons apporter une réponse collective à ce projet et cette réponse ne peut pas émaner uniquement des salariés des 9 magasins concernés dans un premier temps. **Nous espérons qu'à la lecture de ce document, vous prendrez contact avec nous pour apporter une réponse collective qui soit soucieuse du bien être des salariés.**



TOUS LES MAGASINS « D » DANS LE COLLIMATEUR !



En un clin d'œil

LA PROMESSE AUX ACTIONNAIRES

100% du parc de magasins rentables à horizon 2025

UNE DÉFINITION : L'EBITDA

L'EBITDA désigne les revenus d'une entreprise avant soustraction de l'impôt sur les sociétés, des profits et charges exceptionnels, des charges financières, **des frais de siège**, et des amortissements et dépréciations

9 MAGASINS CONCERNÉS

Nord Est : Colmar, Troyes, Valenciennes

Ouest : Poitiers

Rhône Alpes : Bourges, Nîmes, Saint-Etienne

Sud : Pau, Perpignan

UN ACCORD APC A DURÉE INDETERMINEE

Pour un engagement restreint à un maintien de 2 ans dans la société RELAIS

UN PERIMETRE EVOLUTIF

Après l'examen annuel des EBITDA

Les magasins cumulant ces deux conditions cumulatives intègrent le dispositif compétitivité sous forme d'un avenant

1/ Magasins de catégorie D de Relais Fnac, réalisant moins de 15 millions de CA Annuel (Des magasins C peuvent devenir des D)

+

2/ Magasin ayant un EBITDA négatif sur au moins 3 années parmi les 6 dernières années.

Une aberration dans la stratégie omnicanale ...



Longtemps, avec les stratégies « Fnac 2015 » ou avec « Confiance + », les retours rapides sur investissements ont guidé les choix d'implantation des nouveaux projets commerciaux. Fort de cette logique impitoyable, les plus petits magasins ont été généralement les moins dotés. Le plan Everyday exige désormais, **pour satisfaire l'appétit des actionnaires que 100% des magasins soient rentables**. Dans une stratégie multicanale, réduire les performances et la valeur, créées par les magasins physiques au seul périmètre comptable du magasin est une aberration. **Quelle est la réelle autonomie de gestion d'un magasin dans un groupe comme Fnac Darty ?**

Un laboratoire évolutif ...



La négociation « Compétitivité » a débuté par un rocambolesque épisode. Une première liste de 16 magasins avait été dégagée, **mais la direction avait omis de retirer les frais de sièges.** Une deuxième projection à effectif constant (jamais observé à la Fnac) voulait démontrer que la non-rentabilité de ces magasins était une fatalité sans le recours à un accord. A la 4^{ème} réunion, neuf magasins étaient retenus dans le périmètre de la négociation.

Pour la CGT, au-delà du nombre d'établissement finalement retenu, **la Fnac avait besoin d'un laboratoire qui, par le caractère évolutif de cet accord à durée indéterminée, verra le cercle s'agrandir au fil des ans.** A court terme, les magasins sous les 15 millions de CA sont la cible de cet accord. La commission de suivi ne pourra qu'entériner le bon déroulement des opérations, car, la direction n'est absolument pas dans une logique de cogestion, ni d'anticipation pour les futurs entrants. « C'est nous, les patrons » comme a indiqué la DRH.

Un marché de dupes ?

Les magasins concernés par cet accord obtiennent une priorité sur le déploiement des projets commerciaux, ce qui sous-entend que les autres D en dehors de ce périmètre pourraient en être privés. Une vigilance sur l'offre et l'approvisionnement qui conduit à la même remarque. Au cours de cette négociation, plusieurs fois, ces 9 magasins ont été décrits comme privilégiés par la direction, interventions qui laissent planer une menace pour les autres magasins sous les 15 millions (transfert dans une autre société, gérance, franchise ?). **La CGT n'envisage pas de s'engager sur un accord à durée indéterminée pour n'obtenir qu'un engagement de maintien dans Relais, de ces 9 magasins seulement, pour une durée de 2 ans.**



En un clin d'œil

CREATION D'UN POLE SERVICE

Regroupement du SAV/
Service client/ Logistique

NOUVELLE FICHE DE POSTE

Conseiller Pôle service
Conseiller Pôle service expérimenté
(NIII)

**SEUIL D'EFFECTIF
MINIMAL
8 ETC**

Une cible pérenne ?

CONTREPARTIES POLE SERVICE

Passage de tous les niveaux II.1 et II.2
à II.3

Niveaux II.3 et III, prime mensuelle de
70€ brut sur 12 mois pour un temps
complet

TEMPS PARTIEL Primes proratisées
au temps de présence

Pour les cadres : prime mensuelle de
125€ brut sur 12 mois

Création du Pôle service... Vers un métier bouche-trou



Une intensification du travail ...

Un des dirigeants de la Fnac l'a formulé ainsi « *Envisager demain de faire un même travail avec moins de personnes, ce n'est pas possible si on ne touche pas à l'organisation du travail* ». Tout est dit ! En fusionnant les trois ex-départements en un seul, les salariés de ce pôle seront sollicités sur chacun des temps forts de ces trois métiers, et ce, en permanence. Si la direction n'envisage pas dans un premier temps de demander à un logisticien de faire de l'adhésion, le transformer en hôtesse de caisse au moindre

flux fait partie de ces 80 à 90% de tâches ne sollicitant pas trop d'expertise sur lesquelles il sera souvent appelé. **La nouvelle fiche de poste qui compile les 3 précédents métiers, est surtout axée sur les tâches en lien avec le client.** Cette organisation du travail « low cost » se contente de mettre un salarié en face des clients, sans se préoccuper de la technicité requise (problématique d'acquisition des très nombreux outils). **La CGT n'est pas convaincue par le plan de formation basé sur des @Learning ou du mentorat (qui risque de se traduire par apprendre sur le tas !)** Si la direction vante les bénéfices de la polyvalence et de l'employabilité, **la CGT considère qu'au regard des efforts consentis par les salariés de ce pôle, les compensations ne sont pas à la hauteur de l'implication** (souvent ancienne) des hommes et des femmes dans l'entreprise. **La CGT redoute une montée en flèche des risques psychosociaux, des inaptitudes et de l'absentéisme.** A l'issue de cette négociation, la CGT n'a toujours pas compris en quoi la création de ce pôle service **allait répondre à une logique de rentabilité, et y voit surtout une dégradation flagrante des conditions de travail.**

PRIME COMPETITIVITE

Pour l'ensemble du magasin

Deux critères cumulatifs

1/ ATTEINTE D'UN CERTAIN
NIVEAU D'EBITDA POSITIF

+

2/ EVOLUTION D'AU MOINS UN
POINT DE L'EBITDA

Prime proratisée (entre 100€ et 200€)

EN CAS DE REFUS DU NOUVEAU CONTRAT DE TRAVAIL

Un salarié peut refuser la
modification de son contrat de
travail

Délai de réflexion 6 semaines

Moins de 25 ans d'ancienneté

Des indemnités de licenciement

Un abondement du CPF de 3000€

Plus de 25 ans d'ancienneté

Indemnités de licenciement majorées
de 20%

Abondement du CPF à hauteur de
5000€.

Une priorité de repositionnement au
sein de Relais Fnac

Les magasins à 2 vitesses ...

Les autres salarié(e)s de ces 9 magasins vont aussi être mis à forte contribution avec la solution « bout à bout ». **La polyvalence pour les PE et PT sera exigée sur l'entièreté d'un plateau.** La direction prévoit que les salariés PE et PT puissent procéder à l'encaissement des paniers sans distinctions d'univers. « *Le métier de vendeur n'est pas de se transformer en hôte de caisse, mais lorsqu'il a pris en charge un client, la proposition d'encaissement par CB peut se proposer rapidement* ». Sachant que l'essentiel s'effectue par carte bleue, **la CGT a revendiqué sans être entendue, une prime de reconnaissance de cet encaissement.** Ces salariés pourront être concernés par une prime compétitivité en cas d'évolution d'un EBITDA positif, **mais la faiblesse du montant paraît ridiculement dérisoire.**

Ceux qui partent, ceux qui restent ...



L'accord APC prime sur le contrat de travail. **En cas de refus, la seule voie proposée, c'est le licenciement.** Les conditions de départ pour les salariés qui refuseront d'intégrer ce pôle, ne sont pas en proportionnalité avec les moyens du groupe Fnac Darty. Par les termes choisis dans la rédaction de l'accord, sur la priorité de reclassement, **la Fnac s'en tient au strict minimum.** Cette négociation **reste avant tout un nouveau plan d'économie de la masse salariale**, chaque départ ne sera pas systématiquement remplacé, et cet accord APC **n'offre aucune garantie sur le maintien des effectifs.**



En un clin d'œil

Par un avenant à
l'accord RTT

Personnes concernées.

Salariés non cadres à temps
complet ou à temps partiel

14 semaines hautes à 40H00
33 semaines à 35H00

REPARTITION DES 14
SEMAINES A 40H00 Partie 1

**6 SEMAINES COMMUNES
ET FIGEES PAR
DEPARTEMENT ET PAR
MAGASIN**

Planifiées avant fin février

REPARTITION DES 14
SEMAINES A 40H00 Partie 2

**8 SEMAINES hautes propres à
chaque salarié**

**Délai de prévenance d'un mois
minimum**

Modulation du temps de travail...

Non à l'individualisation du temps de travail !

**Encore plus de flexibilité,
plus d'économie ...**



Dernier avatar de la soi-disant agilité, la Fnac est revenue à la charge et a trituré les 1607 heures annuelles de l'accord RTT par le biais d'un avenant. Le but recherché par l'entreprise est de réaliser une économie de 30% sur le recours aux CDD et à l'intérim, en utilisant à la carte un volant de 8 semaines hautes de

40H00, propres à chaque salarié. Cette énième recherche de gain de coûts s'effectue au détriment de la santé morale et physique des salarié(e)s. Par cet artifice, la direction escompte apporter des réponses au sous-effectif en périodes de congés, aux pics d'activité saisonniers ou au money-time à certaines heures des journées.

Dans l'application de l'accord RTT actuel, au terme des 9 semaines à 39H00, les salariés terminent cette période sur les rotules. 14 semaines à 40H00, même si elles ne sont pas consécutives, correspond à plus d'un trimestre de semaines hautes pour compenser les absences des collègues ! Sans amélioration sur l'organisation des charges de travail, les équipes sur le terrain ne tiendront pas cette forte cadence. Avec les dimanches travaillés et les RCD, les non-volontaires (donc moins rémunérés) à 40H00 vont devoir compenser toutes les carences de planning.

TROP DE SOUPLESSE DANS LES DELAIS DE PREVENANCE

En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance peut être réduit de 7 jours à 48 heures

CONSEQUENCE D'UNE
ABSENCE EN SEMAINE HAUTE :

UNE REPLANIFICATION

LA LIGNE ROUGE DE LA CGT

L'individualisation du
temps de travail

UN OBJECTIF AVOUE

Rechercher des économies dans
le recours aux CDD et à l'intérim
à hauteur de 30%

Rappel maximum
hebdomadaire
46H00

A la tête du client ...

À La Carte — HORAIRES —

L'avenant n'offre aucune garantie vis à vis des possibles injustices ou inégalités de traitement au sein d'une équipe, quant au positionnement de ces 8 semaines. **La décision de planification demeure de la responsabilité du manager**, ouvrant la voie à tout ce qu'on connaît des chantages et pressions.

Au prétexte de motifs exceptionnels, les délais de

prévenance, prétendument d'un mois, **peuvent être réduits à leur strict minimum (7 jours à 48H00 en fonction des cas)** au mépris de la vie personnelle des employés. Les salariés ne sont pas corvéables et malléables à merci. Dans ces 9 magasins, parfois, il n'y a sur les ex-départements SAV/ LOGISTIQUE/ SERVICE CLIENTS qu'une seule personne à temps complet **qui paraît toute désignée pour absorber tous les pics d'activité, en bossant à 40H00 dans son métier d'origine** Une absence en semaine haute la requalifie en semaine standard, ce qui entraîne une nouvelle planification des 40H00 non réalisés. **Cette gestion à la carte devra être gérée sans outil prévu à cet effet.**

Pour la CGT, la modulation du temps de travail ne se conçoit que collectivement pour éviter toutes formes de dérives, et reste farouchement opposée à individualisation du temps de travail qui fragilise le (la) salarié(e).



Rejoignez la CGT Fnac

cgtnac.com



facebook.com/cgtnac/



twitter.com/CgtFnac



[cgtnac](#)

