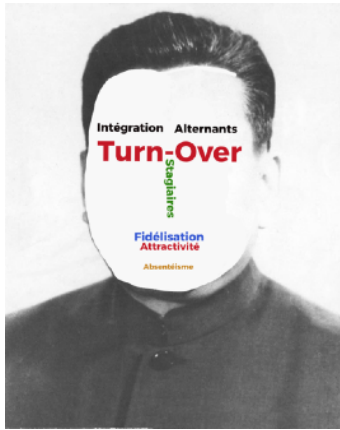


RENDEZ-VOUS AVEC POL SOC

#absenteisme #turnover #alternants #stagiaire
#fidélisation #attractivité #intégration



Dans un rapport sur la politique sociale et sur les conditions de travail, les signaux d'alerte, comme les feuilles mortes, se ramassent à la pelle. Les indicateurs balancent tout de la réalité des magasins, ne mâchent pas leurs maux et en disent long sur l'état de dégradation.

Plus les équipes deviennent petites, plus le poids des absences grandit.

L'absentéisme de 2023 est supérieur à celui de 2019, mais son écho n'a plus du tout la même ampleur quand sur la même période, 15% de l'effectif a disparu.

Un seul être vous manque et tout est désorganisé.

En 2023, les « survivants » ont dû se torturer les méninges pour compenser 210,4 équivalents temps plein, sachant que les absences les plus courtes ne sont pas remplacées.

Pour requinquer les troupes, les fidèles au poste doivent intégrer des légions de salariés temporaires, appelées à faire un passage éclair dans nos rangs. Un vrai défilé passant en revue stagiaires et intérimaires, plus ou moins bien recensés.

Avec un turnover à 11,5%, le manège n'arrête pas de tourner. Les contingents d'alternants (8% de l'effectif moyen), renouvelés chaque année, sollicitent beaucoup les permanents. Peu de happy-end (moins de 3% d'embauches) terminent les belles histoires si souvent vantées par la direction. **Comme la direction ne cherche qu'à embrigader des vendeurs de carte ou des snipers de service, beaucoup de recrutements (20%) se soldent par un échec pendant la période d'essai, et ce à l'initiative de l'employeur dans la majorité des cas.** Chez les cadres venus de l'externe, la direction leur réserve un parcours du combattant pas piqué des hannetons, en les lâchant dans des équipes expérimentées sans connaître les produits qu'ils animent. Chronique de carnages annoncée. **De plus, toutes ces journées où les permanents, tuteurs officiels, sont à la manœuvre pour accueillir et intégrer les nouveaux, ne sont pas reconnues dans la rémunération des salariés.**



TOUT MISER SUR NOTRE PHYSIQUE ?

#effectif #CDI #Age #productivité
#omnicanal #usure professionnelle



Être exposé trop longtemps aux agressions du soleil, diminue son capital solaire. Dans le même principe, une exposition prolongée et

incessante à des contraintes dégradées de conditions de travail provoque à terme l'usure professionnelle. **En 10 ans, la Fnac a perdu un tiers de ses effectifs, les équipes permanentes de CDI ont vécu une cure d'amaigrissement aussi**

drastique (30% en moins aussi). « Et la Fnac, tu n'aides pas là ? Non, pas là, non ! ».

Sur la dernière décennie, dans tous les magasins, les baisses d'effectif ont été bien supérieures au recul de l'activité.

La Fnac ne peut pas prétendre l'hypocondrie ou l'entorse qui s'infecte, **quand le chiffre d'affaire réalisé par chaque salarié à temps complet augmente de 28% en moyenne** (Record de 63% à Belfort et à Grenoble Grand Place). Les plus petits magasins culminent aux alentours de 38% de progression. *Et la Fnac, tu n'aides pas là ? Non, pas là, non !*

En réalité, les gains de productivité sont encore plus dopés puisque le travail omnicanal n'est pas pris en compte dans le décompte. Déterminés en 2021, sans tenir compte ni des nouveaux projets, ni de la charge de travail, les objectifs de cible d'effectifs par rayon sont comme nous : explosés ! *Et la Fnac, tu n'aides pas là ? Non, pas là, non !*

La Fnac continue de tout miser sur notre physique en feignant d'ignorer le vieillissement de ses troupes (Age moyen de 46,6 ans avec des moyennes encore plus élevées en PE et en logistique- Ancienneté de 19,7 ans).

L'IMMONDE DU MUTANT

#seuil #structure #fichedeposte #tranfert #metier #polyvalence #avenants



Cette année, le jour de dépassement capitalistique est tombé deux jours plutôt, soit le 4 Octobre. A partir de cette journée, vous travaillez pour rémunérer les actionnaires. **Le 31 Octobre, la direction de la Fnac s'est aussi dépassée en reconnaissant enfin des « effets de seuil » aux structures d'effectifs des magasins.** Alors qu'un départ sur deux était à peine compensé ces derniers temps, le taux de remplacement sur 2023 a fréquenté des altitudes inédites pour le Fnac (78,9%), quasiment un aveu, qu'il est impossible de descendre plus profond dans les abysses ! **La direction, après de nombreuses contractions, a finalement réussi par accoucher de cette évidence, mais songe déjà à mettre bas deux aliens bien flippants. La Fnac voudrait donc muter vers une organisation encore plus flexible.**

A l'instar des « pôles service » regroupant SAV, logistique et service client, la Fnac cherche à gagner en agilité en cassant l'organisation des métiers. L'autre option tournera au combat de « coques » avec des transferts de magasins en périphérie, comme à Troyes ou Colmar. **Leur façon de remettre l'église au milieu du village serait d'exiler les magasins en périphérie, l'avenir serait aux formats de petite taille.** Des coques en mono-plateau facile à exploiter et aux loyers moins prohibitifs où le salarié aura tout le loisir de faire « la poule » avec un champ de visibilité à 360°. Option qui revient encore à remettre en cause nos actuelles fiches de poste et les structures organisationnelles historiques de la boîte. **Nous sommes déjà des Robocops déjà bien usés par la forte intensification du travail, malheureusement « poly-vaillants » à l'insu de notre plein gré, le plus souvent sans avenants, et zombies à nos dépens en fin de journée.** Nous vampiriser encore plus ? **La CGT s'y opposera**

SILOS ET FOSSES NOTES

#silo #centralisation #maintenance #securite #ressourcehumaine

Le siège est composé de multiples tours d'ivoire, bossant chacune de leur côté et sans concertation entre elles. **Beaucoup de silos, mais un seul déversoir : les magasins avec des moyens très restreints qui doivent composer avec les caprices de chacun.** Standardisation et spécificité ne font pas bon ménage. Si ces silos tous organisés de façon différente ne veulent pas entendre parler de spécimen, les magasins, eux, doivent s'adapter à toutes leurs excentricités. Depuis que la maintenance est externalisée, il faut désormais se débrouiller avec 190 prestataires. Super pratique pour coordonner ! En matière de sécurité, la direction sureté centralise tout mais rencontre de grosses difficultés à couvrir ses besoins en agents de sécurité. **La fraude monte en flèche, et pendant ce temps-là, les différentes directions commerciales s'évertuent à complexifier le parcours client, ce qui fait le bonheur des plus mal intentionnés.** Quand un projet comme le retrait des achats déconne à pleins tubes, personne n'a encore trouvé le bon tuyau pour remonter les inepties de fonctionnement, le bunker est renfermé sur lui-même à double tour, et tout est cadencé. Ça « silote » dans son coin sans se préoccuper des conséquences. **Pour évacuer les problématiques rencontrées par les magasins, les ressources humaines trop peu nombreuses, ne peuvent même pas se transformer en « James Bond ».** Le dernier CSEC a pris des tournures à la « Psy show », mais confession ne vaut pas absolution. La direction bosserait sur des chantiers de simplification. Il y a matière à creuser...



La nouvelle arène de l'info CSEC

résumé de chaque « comité social et économique Centralisé »

CGT Fnac On ne peut qu'adhérer.



facebook.com/cgtnac/



twitter.com/CgtFnac



instagram.com/cgt_fnac



youtube.com/@cgtnac768



Viva Engage : Cgt Fnac

