

Le COURT CENTRAL



ET LA LIBERTÉ DE PANSER ?

#DEPLACEMENT #DECISION UNILATERALE #MAJORATION
#AMPLITUDE



Suite à l'échec de la négociation sur les temps de déplacement qui entérinait une différence de traitement entre les employés et les représentants du personnel, la direction est revenue avec le

même texte sous la forme d'une décision unilatérale, en surlignant en très gras les distinctions entre les deux statuts. **Là, où les mandatés bénéficient de l'application de toutes les clauses prévues dans nos accords d'entreprise (majorations du travail dominical, des jours fériés ou des heures de nuit de 21H00 à minuit), l'employé classique est exclu de ces dispositions avantageuses.**

Les déplacements des représentants du personnel sont considérés comme du travail effectif, alors que ceux des salariés non mandatés sont seulement assimilés à du travail effectif. Ce loup, les syndicats ne pouvaient pas l'accepter ! Étant donné que la direction déclare s'efforcer ne pas organiser des formations le lundi entraînant un départ sur le dimanche, ni les lendemains de jour férié, les budgets à accorder pour faire bénéficier chaque salarié des mêmes émoluments ne cassaient pas trois pattes à canard.

Rien n'empêchait la Fnac d'utiliser sa liberté de panser cette plaie dans un accord d'entreprise.

Restent la harde de sangliers ou tout autre événement imprévu qui pourraient jouer un tour de cochon et impacter la durée du temps de déplacement.

Dans sa perpétuelle chasse au coût, la direction a préféré se terrer derrière la stricte lecture des jurisprudences plutôt que d'aller vers une mesure équitable.

La CGT a soulevé le lièvre du retour tardif chez soi, les salariés qui seraient concernés, doivent bénéficier de 11H00 d'amplitude sans se sentir coupables de poser un lapin à leurs collègues ou être pris pour du gibier de potence par son responsable. Une procédure claire reste à penser...



L'IMPRÉCIS DE CONJUGAISON

#ACCIDENTOLOGIE #REGISTREDESACCIDENTSBENINS
#FORMATION #CERFA #TEMOIN



La tenue des registres des accidents bénins, le respect des procédures sur les accidents de trajets, ainsi que la bonne rédaction des CERFA en

cas d'accident de travail ont longtemps été imparfaits à la Fnac. Le temps est venu de mieux conjuguer les efforts dans la prise en compte de l'accidentologie.

Quitte à contrarier quelques vocations médicales naissantes, les membres du CODIR ne sont pas censés exercer l'exercice de la médecine. **La commission SSCT centrale a donc accueilli très favorablement les formations qui vont être diligentées aux cadres et aux GAD dès ce mois de mars pour cadrer les bonnes pratiques.** Quand un salarié doit subir des soins, repartir avec les pompiers ou n'est pas en mesure

psychologiquement de terminer sa journée, c'est un accident de travail. Cette prise de conscience permettra un socle commun des définitions et devrait mettre fin à certaines considérations passées et dépassées. Si les questions de vocabulaire sont en voie de résolution, le CSEC a buté sur la conjugaison si importante dans la narration d'un fait ou d'une action. **Pour rédiger la description d'un accident de travail, certainement en prévision d'une éventuelle contestation, la direction est une inconditionnelle du conditionnel.**

Ce mode conditionnel est un temps qui privilégie l'hypothèse. Quand quelqu'un saigne, difficile de faire passer le sang qui coule pour un postulat. Lors une journée de travail en logistique, la probabilité de se bloquer le dos à cause de la succession des charges à porter est bien supérieure à l'éventualité de se blesser pareillement dans une salle de sports. **La direction ultra-précautionneuse préfère de douter de tout, y compris des témoins.**

L'utilité d'un témoin est de renforcer la crédibilité d'un récit, d'apporter les preuves d'un fait, de fournir des éclaircissements et de corroborer la version de la victime. **Le conditionnel utilisé devient carrément superfétatoire dès qu'il s'agit d'un témoin oculaire qui, par définition, a vu, alors que la direction préférerait que ce spectateur ait cru voir.** La CGT vous déclare que la version au conditionnel est vraiment imparfaite...

LEUR IVRESSE ET NOS GUEULES DE BOIS !

#RESULTATS #DIVIDENDES #NAO #UNIERO #FRAISDESIEGE



Une publication des résultats économiques du groupe revient pour les salariés à emprunter un sacré ascenseur émotionnel aux effets aussi grisants que déprimants. **Stade 1 : La détente.** 2024 est un bon cru. **Un chiffre d'affaires de 8 milliards, 1% de progression. Une belle trésorerie au-delà des attendus, un ROC en progression de 6%. Le PDG s'enflamme en évoquant une surperformance.** **Stade 2: La libération.** Cette année, les salariés qui ont fait le succès, pensent enfin pouvoir en récolter les fruits. **Stade 3: La vérité.** Les salariés l'apprennent plutôt dans les journaux. Pour connaître les futurs ordres du jour des CSE, mieux vaut s'abonner au Figaro que compter sur le dialogue social. Ainsi, le CSEC apprend la présentation d'un nouveau plan stratégique en Juin 2025. **Stade 4: La torpeur.** Phase de dégrisement et élans d'espoir cohabitent avec la présentation des comptes Relais au CSEC.

Les effets des NAO 2024 ont été complètement dévoré par les efforts de productivité. **Toutefois, en dernière ligne, le résultat opérationnel progresse de 64%. Stade 5: La violence ou le trop plein d'amour.** Le groupe déclare sa flamme aux actionnaires en augmentant le dividende par action de 55 centimes, soit une progression de 122%. A ce palier, les salariés commencent sérieusement à douter que les témoignages de générosité puissent les concerner. **Stade 6: Le pathétique.** L'euphorie s'éloigne, les discours déprimants refont surface. L'EBITDA, indicateur le plus favorable pour les magasins, ne sera connu qu'en Octobre 2025. **Stade 7: La faim.** Avec l'acquisition des italiens d'Unieuro, le groupe va atteindre les 11 milliards de CA, s'assure une place de leader et affiche un appétit féroce, prêt à tout bouffer. **Stade 8: La recherche frénétique de performance.** Avec les ambitions affichées sur les services, on comprend que la pression pour les vendre n'est pas près de baisser. **Stade 9: Le sommeil compliqué.** Avec une croissance du résultat opérationnel de 5% attendue par le groupe en 2025, le rêve des uns risque de devenir notre cauchemar au quotidien, en exigeant toujours plus de sacrifices de la part des salariés. Les centres d'appel de Darty ont déjà été transférés sans ménagement. **Stade 10: la honte.** Celui des bassesses. La direction communique dans une « news RH » le résultat opérationnel après frais de siège rétrécis à son exigu périmètre, le « + 20 millions » se transforme en « -12 millions ». Une belle sornette pour faire oublier les +182 millions d'euros de bénéfices. **Vient l'indignité avec un reste à distribuer inférieure à 1 million pour 2330 salariés sur Relais comme enveloppe NAO.** Rien d'enivrant mais très soûlant pour les salariés. Une sévère gueule de bois sans participer aux agapes !



PHALLOS À L'INDEX

#INDEXEGALITEPRO #8MARS #DISCRIMINATION #TOPMANAGEMENT #RANKING

La publication de l'index égalité professionnelle est une obligation pour les grandes entreprises. **La Fnac a obtenu, comme l'an dernier, la note de 89 sur 100.** Cet indicateur synthétique et standardisé donne juste une impression. **Le bon score ne vaut pas mention de bon élève, loin de là !** Cet index touche du doigt la question des rémunérations sans prendre le courage à deux mains sur les véritables inégalités telles que la discrimination à l'embauche, les emplois précaires, les temps partiels, les métiers dévalorisés, l'accès à la formation ou le niveau de classification. **Cet outil minimise et rend invisible des points clés qui font que l'égalité professionnelle reste un combat, le 8 Mars et tous les autres jours de**



l'année. La Fnac pêche sur la présence des femmes dans les 10 plus grosses rémunérations. **Une seule sur Relais dans le « top-ten » alors qu'il en faudrait 4 pour atteindre la note maximale.** Comme les stéréotypes continuent à peser lourdement, les règles de mobilité des cadres à la Fnac ne doivent pas aider à briser le plafond de verre. **L'hyper-compétitivité commerciale entretenue par les « rankings » à foison et les mails guerriers pour pousser à vendre à gogo les services, favorisent à la fois un climat de testostérone, mais aussi les plus phallocrates.** La CGT a pu constater que par endroits, la domination masculine s'exerçait de façon très critiquable. Les DRV (directeurs régionaux des ventes) ne font certes pas partie des effectifs Relais. **A la mise en place des régions commerciales en 2022, 3 directrices avaient été nommées, aujourd'hui, il n'en reste qu'une seule.** Les deux présidentes d'instance qui avaient démontré un certain savoir-faire dans le dialogue social, ont disparu des radars, comme si cet atout s'avérait être en réalité un handicap pour les « phallos » de la boîte.

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/



@cgtnac.bsky.social



instagram.com/cgt_fnac



youtube.com/@cgtnac768



Viva Engage : Cgt Fnac

