

## FICHES DE POSTES, ATTENTION, ÇA TACHE !

#FICHESDEPOSTES #CONTRATDETRAVAIL  
#OUTILRH #INTENSIFICATIONDUTRAVAIL  
#CHARGEMENTALE #NONPRIORISATION



De prime abord, et c'est le plus important, les fiches de poste n'ont aucune valeur juridique. Si ces définitions de fonctions s'imposent aux salariés, elles ne remettent pas en cause leur contrat de

travail, leur statut et leur classification. Toutefois, leurs effets nocifs ne sont pas à minimiser puisque ces fiches peuvent potentiellement servir à alimenter une insuffisance professionnelle et conduire jusqu'à un licenciement économique en cas de refus de modification du contrat de travail. Cet outillage RH acte d'abord une nouvelle intensification du travail avec l'introduction de nouvelles tâches. Selon la direction, les marguerites « métiers » étaient aux pâquerettes. Les nouvelles fiches de poste se veulent le plus exhaustives possibles. Par ce biais, la Fnac en créant ce volumineux catalogue d'attendus, de missions ou de tâches, a trouvé le subterfuge pour parer à tous les contentieux et à tous les manques des précédentes rosaces. Loin d'être une simple réactualisation, la direction n'a pas lésiné sur la liste de courses en chargeant la mule au maximum, sans bien évidemment sortir le chéquier. La CGT a déploré qu'aucune reconnaissance n'accompagne ces dépassements de fonction. Ces fiches de poste constituent la seule réponse au sous-effectif, et pire, elles pourraient servir à combler de futurs départs non remplacés. La polyvalence est malaxée dans tous les sens et étirée à son maximum. Cet empilement de tâches non structuré, non évalué et non priorisé va détériorer encore les conditions de travail et accentuer dangereusement la charge mentale de chacun.



## FICHES, LE QUAND !

#STRATEGIE #BRANCHE #AGILITE #LEANMANAGEMENT



Le tempo surprend. Les fiches ont été balancées en pleine négociation de branche sur les emplois repères sans en attendre le résultat, et un mois avant la publication de la stratégie. Le nouveau

concept du magasin de Dijon qui change de murs en Septembre (caisse LS en librairie et financement en PT) explique pour beaucoup la précipitation. Ces fiches de poste devraient rentrer en vigueur le 1<sup>er</sup> Septembre, mais les effets seront plus ou moins mesurables en fonction des magasins. Cette nouvelle étape de recherche de productivité instaure, « le coût d'état permanent » et consacre l'agilité comme mode de réorganisation continue.

Ces nouvelles fiches de postes sont évolutives et adaptables au fil de temps. Tous les magasins risquent d'être confrontés au même problème, mais pas au même moment.

Désormais, le changement, c'est tout le temps.

La rédaction des attendus permet un tel flou qu'on peut s'attendre à tout, des consultants aux méthodes japonisantes ayant observé, chronomètre en main, des salariés travailler dans 2 magasins du nord. Avec cette géométrie variable, la direction a enfin assouvi son fantasme de flexibilité. A salaire égal, le travail à fournir sera loin d'être égal d'un site à l'autre.

Un déménagement de site envisagé avec une nouvelle configuration des lieux, et hop, en piochant dans le bottin « gourmand » des fiches de postes, la direction trouvera la parade à toute nouvelle situation. La géométrie variable s'immisce jusqu'à dans l'organisation des équipes et annonce subrepticement la clause du grand-père se traduisant par des contrats différents pour les nouveaux embauchés.

La Fnac souffrait déjà de gros problèmes d'attractivité, mais avec de telles exigences... ceux qui le peuvent encore, vont foutre le camp !

# FICHES DE P....

#OBJECTIFS #CONTRATDETRAVAIL #PRESSION #ENCAISSEMENT #POLYVALENCE #REMUNERATION



Le diable se loge dans les détails. Les attendus des fiches de poste sur les objectifs qualitatifs et quantitatifs contreviennent au contrat de travail des employés qui, lui, n'en fixe pas. La direction mise sur le flou et l'ambiguïté, et par un libellé soumis à interprétations, individualise des objectifs précédemment collectifs. Avec de telles définitions de postes, la pression commerciale sur les objectifs ne risque pas de diminuer, bien au contraire. Lors des évaluations, sur des attendus aussi hétéroclites, il sera aisé de prendre cher pour son matricule ! Pour simplifier la compréhension de chaque fiche, comme la direction voit en chaque salarié une caisse enregistreuse sur pattes, la Fnac aurait dû faire précéder chaque intitulé de métier par la mention « Hôte(sse) de caisse ». Autre subtilité inquiétante, la notion « d'encaissement simple » est portée disparue. « A date », la direction se veut

rassurante, ce semblant d'engagement n'offre aucune garantie dans le temps, et souvent, les promesses n'engagent que ceux qui y croient. Pour les vendeurs produits techniques, non seulement ils récupèrent le financement et assurent l'encaissement, mais de surcroît, ils endossent la responsabilité de la vente propre alors que leur N+3 (DRV) est tout juste sensibilisé à la question ! Ces fiches de poste officialisent la notion de bouche-trou quand par exemple, la notion d'entraide (non définie) sert de joker à une polyvalence non écrite, et que les GAD doivent apporter ponctuellement leur soutien opérationnel partout dans le magasin. Malgré tout ce fatras de tâches et de responsabilités supplémentaires ni contractualisées et ni rémunérées, la direction ose encore affirmer ne pas vouloir dénaturer le contenu des métiers et l'expertise. Une posture et une imposture !

## PÔLE, EMPLOI ?

#PÔLESERVICE #SAV #LOGISTIQUE #SERVICECLIENT #AVENANT #VOLONTARIAT

Collègues de la logistique, du SAV ou du service client, le CGT vous invite à ne signer aucun avenant à votre actuel contrat de travail. La fusion SAV/logistique ou le triple périmètre sur les 3 secteurs de métier reposent sur le volontariat, sans bascule automatique, ni modification unilatérale de votre contrat. A la moindre pression, interpellez vos élus CGT. Une fiche repère de magasinier dans notre convention collective définit le travail du logisticien. Comme cette dernière bloque la Fnac dans beaucoup de ces aspirations, la direction en a créée une où le logisticien doit non seulement délivrer rapidement, mais aussi accroître les ventes additionnelles (donc vendre). Ces fiches de poste entérinent la création du pôle service déjà implanté dans quelques magasins. Ces pôles vont rassembler une mosaïque de situations avec possiblement des contrats sur un seul des 3 secteurs, ceux sur 2 et ceux qui font la totale. L'agilité dans toute sa splendeur (ou son horreur). Si la direction désire promouvoir un choc de simplification, c'est surtout les salariés subissant ces situations hybrides qui vont s'y heurter. Comme à chaque projet d'envergure, la direction promet qu'il n'y aura aucun impact social tout en oubliant, qu'à la première présentation de ce pôle service lors de la négociation compétitivité, ce périmètre de travail s'accompagnait d'effectifs « cible » qui ne cumulaient pas ceux des 3 rayons d'origine. La direction a beau chercher à noyer « le poison », ces nouvelles fiches de poste à plus ou moins longs termes, recèlent en elles un « tue-l'emploi »



PÔLE SERVICES

## 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

