

23 AVRIL 2026

VENDEURS AUGMENTÉS POUR PAS UN ROND !

#FICHEDEPOSTE #SOUSEFFECTIF #POLYVALENCE #APPETENCE #RECONNAISSANCE



Le concept du vendeur augmenté à la Fnac se traduit par : aucun euro supplémentaire sur la feuille de paie, ni par une quelconque digitalisation genre vendeur 2.0. A partir du 1^{er} Septembre 2026, les salariés de tous les

départements verront jaillir une vraie inflation de leurs missions, énumérées dans leur fiche de poste. **Jamais avare quand il s'agit de nos efforts, la Fnac a vu grand avec des fiches aux dimensions XXL.**

Dans ces nouvelles boîtes à outils, la direction a prévu toute une quincaillerie, mélangeant allégrement missions principales, secondaires et exceptionnelles toutes classées au même niveau. De cet inventaire à la Prévert, la direction avoue aisément que tout ne sera pas forcément nécessaire. C'est en fonction des besoins, se plaît à répéter le DRH. **Ces nouvelles fiches viennent officialiser le sous-effectif et ancrer la débrouille.** En le couchant sur le papier, le dépassement de fonction devient normal, attendu et (presque) obligatoire. La direction évoque la polyvalence, la CGT y voit plutôt un nouvel artifice pour combler les trous liés aux manques d'effectifs.

La Fnac cherche donc à graver dans le marbre la polyvalence en prétextant acter ce qui se pratique depuis longtemps déjà. **La polyvalence décrétée par la Fnac, se contrefoutant complètement de nos envies, appétences ou préférences, consiste surtout à exercer plusieurs métiers en même temps sans reconnaissance et sans augmentations de salaire.**

La boîte à outil, c'est l'accessoire indispensable pour dépanner. Cet outil de la fiche de poste sert à faire porter sur chacun ce qui manque collectivement. **La compilation des fiches de poste ne remplacera jamais des collègues en moins.** Le risque avec ces missions élargies, c'est de nous rendre complètement marteau au moindre tour de vis de la direction sur « les attendus »

UN PÔLE SERVICE PAS TRÈS AVENANT...

#CONTRATDETRAVAIL #FICHEDEPOSTE #METIER #CLASSIFICATION #POLESERVICE #AVENANT #REFUS #PASDESANCTION



D'ici le 1^{er} Septembre, vous serez informés des évolutions de la fiche de poste via un courrier sur Primobox qui arrivera durant l'été, Easy Rh pour en prendre connaissance et par un entretien avec votre RD. **Ces fiches de poste ne**

remettent pas en cause votre contrat de travail, ni votre classification (niveau/échelon). La philosophie générale de

« cette boîte à outils » se résume très simplement, **la Fnac mute vers un modèle « tous vendeurs » où chaque salarié, quelque que soit le poste occupé, doit accroître le chiffre d'affaires.** Plus qu'un matricule, nous devenons pour notre employeur avant tout, des incarnations vivantes du TPE.

Encaissement à toutes les sauces sans préciser « à date » s'il restera « simple » (encaissement CB).

Le projet global dilue l'expertise et la connaissance produit qui, si elles existent encore, ne constituent plus le pilier central de nos métiers. Au nom de la « solution complète » consistant à s'occuper d'un client de A à Z, les vendeurs PT peuvent être amenés à s'occuper du financement. Sans se préoccuper du stress généré, tout membre du service client est potentiellement appelé à gérer la trésorerie. Malgré les minauderies de la direction évoquant des petits ajouts ou des ajustements à la marge, ces nouvelles fiches constituent de vrais basculements et un changement bien plus profond que celui dont on vous parlera lors des entretiens individuels. **La question des avenants au contrat de travail ne concerne que deux cas 1/une fusion entre la logistique et le SAV 2/La création d'un pôle service réunissant le SAV/, la logistique et le service client. Un nouveau métier, ça se choisit, ça ne s'impose pas.** Un logisticien qui choisirait d'accepter de passer au pôle service, aurait 94% de compétences à acquérir pour se reclasser. Sans signer l'avenant, malgré l'instauration d'un pôle dans votre magasin, vous restez à 100% sur votre métier d'origine. Vous pouvez refuser, et refuser n'est pas une faute et n'entraînera pas de licenciement. **D'ailleurs, pour clore cet article, la CGT se contente de recopier l'engagement écrit de la direction : « En cas de refus, la relation contractuelle se poursuit dans les conditions de travail existant, sans conséquence pour le salarié »**



L'ENVIE D'AVOIR ENVIE...

#TRAVAILREEL #TRAVAILPRESCRIT#PRODUCTIVITE #POLESERVICE #AUTONOMIE



A la base, les fiches de poste devraient décrire le travail réel. Celles de la Fnac sont focalisées sur le travail théorique et le prescrit. La volonté à tout prix de tout vouloir uniformiser heurte de plein fouet toutes les spécificités des magasins. La création d'un pôle service dans un magasin Relais décroche le pompon. **La direction présente sa dernière lubie comme une organisation « agile » au choix des magasins.** Il s'agit surtout de regrouper trois activités sans additionner les trois effectifs, donc encore d'augmenter la productivité en sollicitant simultanément le salarié sur les trois métiers à la fois. Outre les logiques réflexions sur la géographie de

magasin, la direction nous a doctement expliqué que cette tentation du pôle reposait sur l'envie.

L'envie du directeur ? Ou celle de son (sa) DRV ? Le directeur aurait a priori les coudées franches pour accepter ou non un pôle service. **L'envie d'avoir envie nous semble pousser jusqu'au paroxysme au point de sacrifier un membre de son CODIR (un seul RD au lieu de 2) et de se taper encore plus de permanences.** L'autonomie des

directeurs, c'est comme les yétis, peut-être que ça existe, certains les ont vus mais ça date de Matusalem. **L'envie du RD ?** Là, plus de doute, la direction nous prend pour des imbéciles. Théoriquement, comme un avenant à son

contrat de travail est une condition sine qua non, le directeur doit solliciter l'accord du responsable. **Les pratiques managériales dont « la bienveillance » reste à démontrer, doivent passer l'envie à un RD de ne pas avoir envie, à moins d'être un gros kamikaze.** L'envie des relais managériaux, tels que les RDA (responsable département

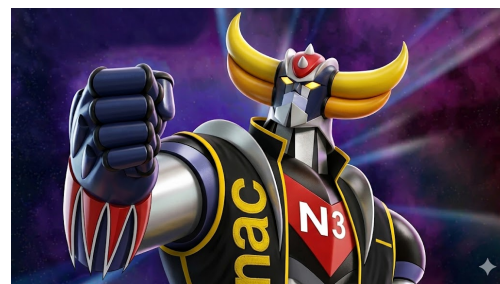
adjoint) ou des NIII ? Déjà, en fonction de la taille de certaines équipes, la présence d'au moins 1 NIII n'est pas requise. Dans ce cas de plus en plus répandu, comment on mesure l'envie ? Au nombre d'avenants ? Les NIII évolutifs ou les RDA ont souvent « des envies » d'ailleurs. Le prétendant au poste, demandera légitimement qu'on lui donne envie d'avoir envie, et comprendra vite que rien n'est prévu sur ce terrain - là. Sans relais, que se passe-t-il si tout le monde crève d'envie de faire marche arrière ? **Sans motivation et sans passion, le travail perd son sens !**

FORMIDABLE ROBOT DES TEMPS NOUVEAUX



#NIII #ROLE #STATUT #RECONNAISSANCE #RPS

Qui est-il ? D'où vient-il ? Certainement « piquouzés » dans leur prime enfance à Goldorak, nos dirigeants ont imaginé le NIII, comme un formidable robot des temps nouveaux : animateur d'équipe, rapporteur du coordinateur, relais du manager, planificateur, co-pilote d'indicateurs et soutien opérationnel. « Il traverse tout l'univers aussi vite que la lumière » Ce « Goldorak » du quotidien, sommé d'intervenir sur tous les fronts, vient assurément d'une autre galaxie, celle des agents de maîtrise.



Aujourd'hui, Fnac Relais ne compte plus que 6 agents de maîtrise, ce statut

est en voie de disparition. **Les missions et compétences sont redescendues sur les NIII, mais pas la qualification et le salaire.** Ce glissement du rôle de NIII vers celui d'assistant manager aux responsabilités croissantes ne repose sur

aucun statut. Ce Goldorak sans base arrière, ni « cornofulgure » se retrouve le cul coincé entre deux chaises où il y a surtout des coups à prendre dans ce rôle d'OVNI très bâtard. **Cette situation de management officieux sans lien de subordination est fortement réaffirmée par les fiches de poste.** Certains risquent de « couler une bielle ». D'où

vient-il ? La Fnac ne s'est pas posée la question, et c'est problématique ! **Les NIII se divisent en deux catégories très différentes : les évolutifs et les experts à l'ancienneté.** Quand leur « Actarus » de RD va actionner le transfert des

missions, certains promus pour la maîtrise de leurs savoirs ne pourront pas prendre ce virage pour lequel ils ne sont absolument pas programmés. Comme, selon les fiches de poste, l'« Actarus » RD est aussi garant de la prévention des risques, les prochains épisodes de Goldorak à la Fnac nous préparent quelques Dallas.

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

