



TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LES FICHES DE POSTE

C'est quoi une fiche de postes ?

La fiche de poste décrit les missions, activités et attentes sur un poste donné. **La fiche de poste n'a aucune valeur juridique.** Si ces définitions de fonctions s'imposent à vous (hors création de nouveaux métiers), **elles ne remettent pas en cause votre contrat de travail, ni votre qualification (niveau/échelon)** mais elles peuvent alimenter une insuffisance professionnelle pouvant conduire jusqu'à un licenciement économique.

Les fiches de poste Fnac. Pas une « simple mise à jour » mais une transformation profonde du travail et de nos métiers

Les fiches de poste sont un outil RH de flexibilité et d'agilité
« L'objectif pour la Fnac de ces mises à jour est de préserver toute la souplesse nécessaire à la mise en œuvre éventuelle des adaptations à venir »
Les fiches de postes, telles que rédigées sont volontairement très larges et floues.

Derrière « une mise à jour des fiches de poste », la direction met en place une transformation des métiers fondée sur

Davantage de polyvalence

Davantage de responsabilités

Davantage d'objectifs commerciaux

Davantage de missions

Ces nouvelles fiches de postes insèrent des objectifs qualitatifs et quantitatifs qui contreviennent au contrat de travail qui n'en fixe pas. Les fiches de postes viennent officialiser en attendus ce qui relevait auparavant du coup de main ou du volontariat.

L'AVIS DE LA CGT



Ces nouvelles fiches rentrent dans une logique de réduction des coûts et d'une recherche de gains de productivité. **La Fnac cherche à faire réaliser davantage de tâches avec moins de salariés.** La Fnac a choisi de s'orienter vers une plus grande intensification du travail pour compenser le sous-effectif. Les salariés en seront les premières victimes. Autres conséquences. **La remise en cause (progressive) des frontières entre les métiers. D'autre part, ces fiches de poste ne se contentent pas de décrire des tâches, elles prescrivent des comportements et des postures en lien avec « Tous leaders ».**



MA FICHE DE POSTE CHANGE

Les principales évolutions des fiches de poste, métier par métier

Ne nécessite pas un avenant, ni votre accord



LOGISTICIENS

Basculent vers un emploi hybride avec de l'encaissement, voient apparaître des objectifs qualitatifs et quantitatifs, de la vente aussi pour accroître le chiffre d'affaires. Le contenu de la fiche de poste s'éloigne considérablement de l'emploi-repère* de la convention collective.

* L'emploi repère est un outil des conventions collectives Il sert à classer les emplois selon les compétences attendues, les responsabilités, le niveau de qualification pour déterminer le bon niveau, l'échelon et la rémunération associée.

VENDEURS PRODUITS TECHNIQUES

Extension de missions vers le financement, l'encaissement et la reprise de produits. La fiche de postes ajoute des missions qui sortent de la qualification de vendeur, et transfère des tâches du service client vers la vente.

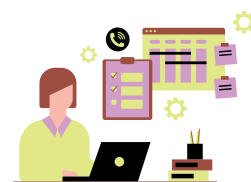


HOTE SERVICE CLIENTS

Pression commerciale renforcée. Récupèrent les opérations de trésorerie et gestion du coffre

GAD

Une formulation problématique de « soutien opérationnel » ponctuel (vente, accueil, encaissement, logistique), incompatible avec l'emploi-repère administratif



TOUS LES SALARIÉ-ES DE TOUS LES SERVICES

Se voient attribuer des missions d'encaissement sans que la notion « encaissement simple » ne soit précisée. Une gestion de caisse LS n'est pas à exclure.

NIVEAU III

Glissement vers un rôle de référent managérial avec des fonctions d'animation, de contrôle ou de gestion RH. Les NIII se retrouvent à assumer des missions d'encadrant autrefois dévolues à des agents de maîtrise.



RESPONSABLES DE DÉPARTEMENTS

Les nouvelles fiches font peser sur eux des nouvelles responsabilités juridiques ou pénales sans clarification des délégations de pouvoir.



MON MÉTIER CHANGE

La création de nouveaux métiers SAV-LOG (double- périmètre) et Pôle service (Fusion entre la logistique, le SAV et le service client)

Nécessite un avenant et votre accord



Ces créations de métiers ne s'imposent qu'aux nouveaux entrants, pas aux autres salariés libres d'accepter ou de refuser.



Le passage en double périmètre SAV/ LOG ou en pôle service repose sur l'accord écrit du salarié et sur la signature d'un avenant.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 15 jours



Si refus du salarié. La direction a écrit « *En cas de refus, la relation contractuelle se poursuit dans les conditions de travail existantes, sans conséquence pour le salarié* »



Plusieurs situations de contrats peuvent cohabiter au sein d'une même équipe. **C'est un choix individuel que l'entreprise devra respecter**



Principe général de ces nouveaux métiers. Un salarié double périmètre SAV/LOG ou pôle service pourra alternativement sur une même journée occuper plusieurs postes



Conseiller pôle service. Ce métier n'est pas identifié par la branche, mais correspond à une addition de plusieurs emplois-repères.

**L'AVIS
DE LA
CGT**



Polyvalence imposée, surcharge mentale, dilution de l'expertise noyée dans un fatras de tâches. **Plus de missions sans aucune reconnaissance salariale.** Les nouvelles fiches de postes sont très éloignées des emplois-repères, **ce qui induit un risque de sous-classification et une dégradation assurée des conditions de travail.**



MISE EN PLACE AU 1ER SEPTEMBRE, MAIS C'EST PLUS COMPLIQUÉ...

La complexité de ces fiches de poste, un déploiement à géométrie variable au gré des besoins des magasins

Ces fiches de postes rentrent en vigueur au 1^{er} Septembre 2026, mais les effets seront plus ou moins mesurables en fonction des magasins. La direction décrit ces fiches de poste comme « une boîte à outils » à utiliser selon les besoins de chaque Fnac. Ce déploiement entrainera de grosses disparités entre les Fnac, et aussi entre les membres d'un même service.

CALENDRIER "OFFICIEL"

20 juillet
2026

Communication et information à destination des équipes par Primobox, mails sur la boîte professionnelle via communication RH

D'ici le 1er
septembre
2026

Des entretiens individuels seront organisés par votre RD pour vous présenter les évolutions de votre fiche de poste en vous proposant, le cas échéant les accompagnements et formations nécessaires

ATTENTION, SALARIÉS DU TRIPLE PÉRIMÈTRE.

Des magasins fonctionnent actuellement en triple périmètre, c'est-à-dire avec un RD chapeautant les trois services, mais sans fusion de métiers. Au 1^{er}, le transfuge en pôle service pourrait rapidement vous concerner. Vous avez le choix de refuser !

EN FONCTION DES RÉORGANISATIONS, DES TRAVAUX OU DES DÉMÉNAGEMENTS.

La direction pourra piocher « dans le catalogue » des tâches recensées sur les fiches de poste et en activer certaines en fonction des besoins du moment.

L'AVIS DE LA CGT



« La liberté » donnée au magasin entérine des fonctionnements à plusieurs vitesses, et **va créer de profondes inégalités entre salariés exerçant le même métier et des différences de traitements entre collègues.**

POUR EN SAVOIR PLUS !, N'HÉSITÉS PAS À CONTACTER VOS ÉLU-ES CGT



Court central - 1
" fiche de postes "



Court central - 2
" fiche de postes "



Court central - 3
" fiche de postes "



Résolution - CSEC
" fiche de postes "



facebook.com/cgtfnac/



@cgtfnac.bsky.social

instagram.com/cgt_fnac



youtube.com/@cgtfnac768

Viva Engage : Cgt Fnac

