

FRANKENSTEIN RETAIL FRANCE

#FUSION #CENTRALISATION #CDI #SIMPLIFICATION #FDPS #ORGANIGRAMME



Sur ce projet de fusion des entités, les apprentis sorciers de la direction tellement convaincus par leur potion magique de la simplification n'ont pas daigné- si on se réfère aux réponses délivrées au CSEC- recourir au moindre audit. Au diable les études préalables !

Avec cette fusion, la direction a eu un espèce de flash qu'elle rechigne à justifier économiquement.

La recette alchimique de l'agilité restera donc un mystère. **Et, c'est ainsi que la Fnac forte de « sa vision » s'est lancée dans cette expérience de laboratoire conduite à l'échelle de plusieurs milliers de salariés.** A ce stade du projet, la direction s'est contentée d'envoyer un faire-part de regroupement juridique annonçant la naissance de sa créature. **Les « créateurs » présentent la fusion comme un aboutissement d'une organisation déjà centralisée et pilotée nationalement.** Or lorsqu'on leur demande de décrire concrètement cette fameuse centralisation, la direction concède que de tous les gros chantiers (organisation commerciale et RH, migrations informatiques, soutien des fonctions support) sont encore en gestation ou à l'état embryonnaire.

Quant à l'organigramme, il ressemble davantage au dessin anatomique d'une créature en cours d'assemblage qu'à un véritable mode d'emploi. Un aigle à deux têtes dirigeant un seul tronc commun fait figure d'organigramme.

> ***LES SALARIÉS DEVRONT ANIMER « LA CRÉATURE », AVEC LEURS BRAS ET LEURS JAMBES, INDISPENSABLES AU BON FONCTIONNEMENT ET À LA CRÉATION DE VALEUR...***

En 2015, l'État français, au nom d'un choc de simplification, a fusionné les régions pour passer de 22 à 13. Onze ans plus tard, le bilan est beaucoup moins reluisant que la promesse initiale : éloignement des centres de décision, complexification de certaines organisations, coûts de transition et difficultés de coordination.

La simplification annoncée n'a manifestement pas toujours simplifié la vie de ceux qui font fonctionner les institutions. La Fnac n'est pas à l'abri de pareilles déconvenues. **L'histoire sociale, les configurations des magasins et les méthodes de travail de chacune de ces entités sont différentes, la greffe pourrait ne pas prendre.** Dans cet assemblage déjà disparate, les organes vitaux sont dépendants du siège (FDPS). 90% des fonctions support concernées par cette fusion sont rattachées à FDPS. Une partie importante de la transformation repose sur des employés qui n'appartiendront pas à la future entité juridique. En magasin, **les salariés devront animer « la créature », avec leurs bras et leurs jambes, indispensables au bon fonctionnement et à la création de valeur. Si les « Frankenstein » leurs réservent trop de monstruosité, la créature sera assurément rejetée !**

La créature peut échapper à ses créateurs...

AU SECOURS, LE DRH A RÉTRÉCI LES DÉBATS !

#RHETORIQUE #CALENDRIER #PLANB #IRP



Au secours, le DRH a rétréci les débats ! **« Nous sommes sur la forme et non sur le fond ». La formule revient à tout bout de champ pour ne pas évoquer les conséquences prévisibles et les conditions de mise en œuvre de la fusion.** Pour parer à d'éventuelles objections, la direction se réfugie derrière des arguments d'autorité sans aucune démonstration de ce qui vient d'être affirmé ! « C'est le projet acté qui nous semble être la solution la plus efficace et la plus saine ». Sans aucun élément de comparaison à leur disposition, les membres du CSEC seraient donc obligés de croire la direction sur parole ! C'est quoi, une solution saine ?

> ***LA DATE DE LA FUSION AU 1ER AVRIL 2028, AVEC UN TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL EST PRÉSENTÉE, ELLE, COMME CERTAINE....***

Les membres du CSEC, à juste titre, s'inquiètent de l'existence d'un plan B ou de possibles retards à l'allumage. Le DRH prend alors des allures de Charles Ingalls : quelques paroles rassurantes, beaucoup de bon sens paysan et des stères de banalités pour nous expliquer que, dans la vie, tout peut arriver ! « Comme tout projet, il y a des aléas. Cela peut exister ». Difficile, en effet, de contester une telle évidence !

Pour minimiser les conséquences de cette réorganisation, le DRH répète à l'envie que le projet n'aura pas d'impact, à l'exception de la disparition d'un poste de DRH (pas d'aigle à deux têtes !).

Comment la direction explique-t-elle dès lors la nécessité de quasiment tout repenser pour rendre opérationnelle la fusion ?

Les éléments de langage ne s'embarrassent décidément pas de contradictions. **Dans le festival de novlangue managériale scandée à longueur de PV (procès-verbaux), la direction a carrément abusé du « C'est trop tôt pour le dire ».** Comme un ouvreur au rugby, la direction a souvent tapé en touche... jusqu'à l'abus. Les périmètres des DRV ? Trop tôt.

Les délégations de pouvoir ? Plus tard. L'organigramme cible ? Faut pas pousser Mémé dans les orties ! On verra en 2028.

Une question sur l'organisation RH ? Pas sec ! **La date de la fusion au 1er Avril 2028, avec un transfert des contrats de travail est présentée, elle, comme certaine.** Le calendrier des fonctions supports implique par exemple de négocier le temps de travail au premier semestre pour que les paramétrages soient opérationnels au moment de la bascule. Entre le jour 1 de la nouvelle société et l'organisation des nouvelles élections de Fnac Retail France, existe une zone grise où le CSE de Périphérie conçu pour 668 salariés, piloterait une instance de transition couvrant plus de 4000 salariés.

Pour la CGT, une transformation de cette ampleur ne peut être conduite sans garantir une représentation effective et continue des salariés des sociétés vouées à disparaître.

Les éléments de langage méritent, eux aussi, un sérieux recadrage !

JE SAIS RIEN MAIS JE DIRAI TOUT

#ENCADREMENT #COMMUNICATION #PROJET #TRACT



Le calendrier juridique est parfaitement huilé. Le calendrier opérationnel, lui, ressemble encore à un chantier dont les plans restent entièrement à dessiner. **Comment les salariés seront-ils tenus au courant des avancées ?** Dans sa note juridique, la direction prévoit des plans de communication « reposant notamment sur les managers de proximité » qui auront pour rôle de relayer les informations utiles et de répondre aux différentes interrogations des ~~collaborateurs~~ salariés. **Les cadres de proximité vont donc devoir servir de « relais » voire de « tampons ». Sacré tour de force pour eux que d'expliquer une organisation dont les contours sont loin d'être définis et dont de nombreux aspects seront encore l'objet de négociations.** « Je ne sais rien mais je dirai tout » promet de beaux dérapages locaux. On demande à l'encadrement de proximité de porter la parole de la direction. En somme, les DM et les RD devront rassurer sans savoir, expliquer sans comprendre et répondre sans avoir les réponses. Communiquer sur l'incertitude ne transforme pas en certitude.

Dans cette future organisation très pyramidale, ceux qui pensent le travail sont très éloignés de ceux qui le font. L'histoire de la délivrance produits par les vendeurs mérite d'être méditée à l'heure où la direction nous présente son projet de fusion. La délivrance a pourtant démontré une chose : les adaptations successives ne sont pas toujours le signe d'un projet qui mûrit. Elles peuvent être le prix payé par les équipes pour compenser les insuffisances ou les aberrations de sa conception initiale. Sur le terrain, le scepticisme des salariés et de l'encadrement local autour de la pertinence de cette organisation s'est propagé comme une traînée de poudre. **Avec la fusion, le risque change d'échelle, les conséquences potentielles sont désormais d'ordre industriel.**

> ***« DANS SA NOTE JURIDIQUE, LA DIRECTION PRÉVOIT DES PLANS DE COMMUNICATION « REPOSANT NOTAMMENT SUR LES MANAGERS DE PROXIMITÉ »…***

La direction ferait bien de se souvenir de la délivrance : on peut imposer un dispositif, mais on ne peut pas décréter son bon fonctionnement. La simplification vue du siège peut devenir une complication vécue par les salariés **Et quand les concepteurs de projet ne veulent pas entendre les alertes du terrain, les encadrants de proximité deviennent les paratonnerres.** Avec des projets hyper descendants, et sans le filtre des instances de proximité qui endossent le rôle d'amortisseurs, le manager « tampon » se retrouve pris en sandwich entre les injonctions venues d'en haut et les difficultés remontées d'en bas.

C'était déjà vrai, mais la fusion risque d'amplifier considérablement le phénomène. **De façon assez pragmatique, la direction reconnaît que le climat social de Fnac Relais est tendu.** Des avantages et des acquis sociaux sont remis en cause par la disparition de Fnac Relais. Cela ne l'empêche pourtant pas d'envoyer son encadrement local au casse-pipe. **Qui ira annoncer aux équipes, la disparition des RTT telles qu'elles existent actuellement ?** La direction semble également découvrir que les tracts, nombreux selon elle, ne sont pas des publi-reportages à la gloire de l'entreprise et de ses projets. En guise de réponse, alors qu'elle entretient l'opacité sur les conséquences de la fusion, la direction de la Fnac promet d'être transparente. **Chiche ! Mais la transparence ne se décrète pas davantage que le bon fonctionnement d'une organisation. Elle se démontre : par des informations précises, des réponses aux questions et surtout par la prise en compte des alertes du terrain.**

La nouvelle arène de l'info CSEC
résumé de chaque « comité social et économique Centralisé »

CGT Fnac On ne peut qu'adhérer. cgtfnac.com

cgtfnac.com facebook.com/cgtfnac/ @cgtfnac.bsky.social instagram.com/cgt_fnac youtube.com/@cgtfnac768 Viva Engage : Cgt Fnac