



Les Organisations Syndicales représentatives, aptes à négocier sur Fnac Paris, étaient convoquées par la direction ce jeudi 26 septembre autour de son projet « Ensemble Fnac Paris 2020 », autrement appelé « EPO ».

La CFTC qui avait par voie d'affichage annoncé qu'elle se désolidarisait des OS ayant appelées aux assemblées générales, a également quitté l'intersyndicale en négociation, et annoncé être prête à négocier tous les sujets.

L'intersyndicale CFDT/CFE-CGC/CGT/SUD Fnac a énuméré ses lignes rouges, ce qui ne se négocie pas :

- **PAS D'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**
- **MAINTIEN DU FORFAIT A 213 JOURS DE TRAVAIL POUR LES CADRES**
- **PAS DE REMISE EN CAUSE DES 2 JOURS DE REPOS CONSECUTIFS, DONT 1 ACCOLE AU DIMANCHE**
- **LA POLYVALENCE NE DOIT PAS ABOUTIR A UNE SEULE DEFINITION DE FONCTION IDENTIQUE A TOU·TE·S LES SALARIE·E·S**
- **PAS DE GROUPE FERME, c'est-à-dire pas de mesures destinées seulement aux salarié·e·s embauché·e·s avant un éventuel accord. A TRAVAIL EGAL SALAIRE EGAL !**

L'intersyndicale CFDT/CFE-CGC/CGT/SUD Fnac a énuméré ses prérequis, principes préalables à toute discussion à venir :

- **Les filières actuelles doivent être conservées en l'état (des compétences encadrées par un emploi identifié, une définition de métier spécifique, un niveau de classification, un niveau de qualification)**
- **L'encaissement vendeur ne peut être que par CB, doit permettre la finalisation d'une vente et prendre en compte le flux client.**
- **L'encaissement doit être cadré à différents niveaux, et traité différemment selon les filières**
- **La polyvalence entraîne un élargissement de fonction, à l'intérieur de filières définies, qui doit se concrétiser par une reconnaissance de la classification et du salaire**
- **Exclusion de la polyvalence dans les filières RH et sécurité**
- **Reconnaissance de la polyvalence existant déjà, y compris en maintenance et finance**
- **Exclusion de la notion d'univers**
- **Pas de distinction entre magasin A et B**
- **Structure cible par magasin et par catégorie socio professionnelle**
- **Introduction de plans d'actions relatifs à la santé et aux conditions de travail**

Au-delà de l'exposé de ces prérequis, nous avons clairement exprimé les craintes immédiates quant au métier de caisse, et l'avenir de la filière service client dans son ensemble.

Entre 2010 et 2018, 1/3 des emplois y ont été supprimés. La question de la volonté, ou non, de faire disparaître ces métiers, et dans ce cas d'un accompagnement spécifique pour évoluer vers d'autres métiers a été posée.

Sachant que le maintien, ou non, à court, moyen et long terme de cette filière implique forcément des conséquences sur l'encaissement « front de vente ».

Trop souvent la direction en a appelé au bon sens, a campé sur ses positions, ne s'est pas dévoilée puisqu'elle a besoin de "digérer", mais concède en nous paraphrasant que dans le monde du travail, "seuls les écrits restent"

Si elle "retient qu'on peut encore conserver l'espoir de trouver une voie, un chemin", elle sait qu'elle doit apporter un positionnement clair vis-à-vis de nos lignes rouges, des réponses précises vis-à-vis de nos prérequis, préalable à toute discussion à venir.

PROCHAINE REUNION LE 3 OCTOBRE