

Le Court CENTRAL

CSEC 10/16 mars 2022



La Boite à rites...

#Cout #Bassingeographique #rentabilité #Ritesetrythmes #DRV



Mis en place au 1er Avril, la direction continue de clamer que la nouvelle organisation d'animation commerciale serait « un projet qui ne change rien ». Le bilan des bénéfiques à attendre pour les magasins intégrés (magasin en nom propre) ne saute pas aux yeux. Cette nouvelle « brique » d'Everyday va en coûter quelques-unes : accroissement des coûts de personnel en DRV (directeur régional des ventes) et en coordinateurs et frais liés à ces itinérances. La direction argue que cette régionalisation, « écologiquement responsable » devrait limiter les temps passés en déplacement. Aller de Toulouse à Monaco dans l'ex-région Sud serait trop chronophage alors que dans la nouvelle région Centre, passer de La Rochelle à Clermont-Ferrand échapperait aux radars RSE (Responsabilité sociale et environnementale) ! Le désintéressement et la philanthropie n'étant pas des valeurs cotées en bourse, le rôle du DRV consistera à « chercher de la création de valeur » sur son bassin. « Ce projet qui ne change rien », (mais qui coûte) doit apporter, lui aussi, son écot à la rentabilité des magasins sur un très court terme. Et question patience, la direction en manque sérieusement puisqu'elle refuse de s'engager sur 3 ans sur le maintien des magasins Relais dans leur entité. La direction jure qu'il n'y a pas de « projet dans le projet » et s'est engagée plusieurs fois de la sorte : « Pas d'impact sur la structure des entités Fnac qui conservent leur autonomie juridique et économique ». La nouvelle animation du réseau exploitation s'appuie sur des rites de passage des DRV & coordinateurs, et sur des rythmes très séquencés de réunions téléphoniques. On ne peut que s'emmêler les crayons avec la mission du DRV qui consiste à la fois, à surligner l'unification des pratiques tout en veillant à ne pas gommer les spécificités de chacune des entités. Cette technique du petit pas va finir par se marcher sur les pieds (les nôtres ?)

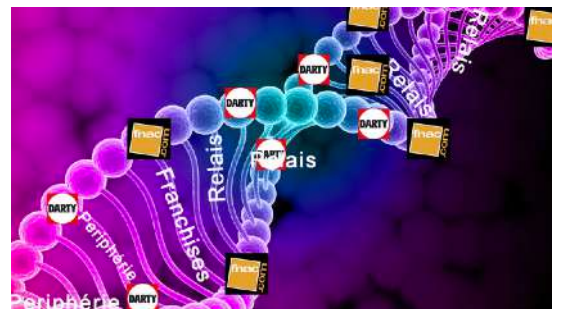


ADN Fnac Relais, une histoire qui gêne ?

#ADN #Bonnespratiques #Peripherie #Relais #Dilution

Les RDV et les coordinateurs sont chargés d'analyser les organisations de travail transposables d'une société à l'autre, et deviendraient donc « les diffuseurs de bonnes pratiques ». Les bonnes pratiques, c'est comme le bon sens, tout le monde revendique en être pourvu, mais à l'usage, peu l'ont. A ce jour, la Fnac a déjà menacé un magasin Relais d'être transféré sur l'entité Périphérie, jamais pareille sentence a été prononcée en sens inverse. A travers le rapport d'expertise et les différents échanges sur cette réorganisation commerciale, il apparaît clairement que Périphérie serait « le modèle gagnant » qu'il faudrait à tout prix laisser « en l'état ». Un « DRV délégué » sur la rémunération variable (VIP) a été nommé pour « sécuriser l'ADN de Périphérie » Pareilles précautions n'ont pas été prises

pour Relais, tout juste quelques discours se voulant rassurants sur un statu-quo juridique et social, censés éteindre les inquiétudes de dilution de Relais dans Périphérie. Au nom des bonnes pratiques, la mise en concurrence entre sociétés sur le taux d'encaissement vendeur ou sur la vente de services, pourraient succomber à la tentation du clone, et ce, aux dépens des salariés Relais. L'histoire de Périphérie n'a commencé qu'en 2006, celle de Relais dans les années 80 avec beaucoup de contrats de travail signés au siècle passé. Les organisations de travail, les configurations spatiales et le degré de polyvalence des deux entités ne sont en rien comparable, et toutes les recettes ne sont pas duplicables partout.





Structure juridique et organisation commerciale sont désormais décorrélées. Amer constat de cette toute première mandature des CSE régionaux, les instances éprouvent toutes les peines du monde à faire exercer leurs prérogatives économiques. Avec le nouveau découpage, l'actuel périmètre électoral recouvre plusieurs régions commerciales. L'ex -région Rhône Alpes se dénomme toujours ainsi, mais avec 5 magasins de moins, éparpillés sur d'autres secteurs. En instance, c'est toujours la première version de Rhône alpes qui prévaut, les élus rhônalpins, avec la multiplication des interlocuteurs, vont se livrer à un vrai parcours du combattant pour

compiler toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement de l'instance. Sur les 3 autres CSER, les zones sont fracturées le plus souvent en deux gros morceaux. La double présence des deux directeurs en CSER n'a pas été entérinée par la direction, sauf à titre exceptionnel. N'appartenant ni à la Bretagne, ni au Centre, Bordeaux est rattaché à l'organisation RH du sud-ouest, mais tout ce qui concerne la vie du magasin, sera examiné à l'échelle du CSER Ouest. Au milieu de ces « pools » organisés en fonction de différentes logiques (représentation du personnel- organisation commerciale- ressources humaines), il est complexe et difficile d'y retrouver « ses petits ». Ces déconnexions vont sacrément compliquer le rôle des représentants du personnel. Les régions commerciales seront pilotées par des indicateurs commerciaux communs, qui marquent l'apogée du « benchmark » à outrance. Cette organisation commerciale inter-entités (franchises, Périphérie et Relais) va passer son temps à comparer des choux et des carottes, et rendra encore plus difficile, l'analyse économique des instances qui risque de se heurter aux frontières de son périmètre juridique d'origine. Des problèmes de cohérence évidents se posent. Même si « le projet ne change rien » (on adhère de moins en moins à cette thèse !), la direction ouvre début Avril une négociation sur la représentation du personnel. Pour parler cosmétique ?

Caméra à cafter

#Colmar #Surveillance #Ranking #Droitsyndical

Suite au transfert de Colmar en périphérie de la ville, la CGT, en préambule de cette réunion, avait dans ses cartons, quelques sujets qui déménagent. **LES PANNEAUX SYNDICAUX.** La CGT a relevé une fâcheuse procrastination à réinstaller les communications syndicales. Notre organisation a rappelé la nécessaire équité de traitement entre les syndicats. **LE RANKING NOMINATIF.** Si la direction s'affiche très décomplexée sur le suivi des performances d'une équipe, la CGT lui a rétorqué que les tribunaux ont souvent condamné la licéité de ce type de classement nominatif. L'affaire est loin d'être classée, la CGT refuse toute stigmatisation des salariés. **LES CAMERAS DE SURVEILLANCE.** Les caméras de surveillance font partie de l'outillage pour assurer la sécurité des biens et des personnes. En aucun cas, le dispositif de visionnage ne peut servir d'outil de contrôle de l'activité ou d'engin de flicage des salariés. Ces pathétiques « télé-matons » auraient été observés sur plusieurs Fnac, ils doivent être déprogrammés au plus vite ! La DRH s'est engagée à rappeler les règles et les bons usages.



La nouvelle arène de l'info CSEC

résumé de chaque « comité social et économique Centralisé »

CGT Fnac. On ne peut qu'adhérer.