



Compte rendu Commission Classifications du 23 septembre 2009

FO a fait valoir les points qu'il estimait importants dans cette négociation.

Face à l'utilisation des nouvelles technologies et l'apparition des nouveaux métiers, la révision générale des classifications est devenue indispensable. Un simple toilettage consistant à rajouter de nouvelles tâches aux différents niveaux ne sera pas suffisant. **Pour FO** il est nécessaire de bien étudier métier par métier, afin de déterminer si le niveau actuel est bien adapté.

FO demande la réalisation d'une nouvelle grille de classification avec 4 niveaux et 3 échelons dans chaque niveau, pour permettre une évolution professionnelle plus harmonieuse. Cela implique la création d'un échelon C dans chaque niveau, afin de valoriser l'ancienneté et la compétence.

FO propose également de négocier les équivalences de niveau selon les différents formats afin de mettre en place un système passerelle, qui nous paraît essentiel afin que les salariés retrouvent dans leur appartenance au groupe Carrefour une plus grande possibilité d'évolution professionnelle.

Enfin, FO réaffirme avec force que l'on ne peut parler « classifications » sans parler « grille de salaire ». La question de la rémunération reste présente dans cette négociation.

INTRODUCTION

- Rappel des dernières réunions de négociations du 1^{er} Juillet et 31 Octobre 2008
- Présentation du projet passerelle groupe
- Identification des domaines et sous domaines
- Classement des emplois de la classification actuelle au sein des domaines et sous - domaine
- Identification des emplois de la classification actuelle non classés :
Emplois supprimés (centre auto, logistique, informatique et télémarketing, commerce internationale)
- Identification de nouvelles activités à intégrer dans les réflexions
Nouveaux métiers (hôtesse SAV, équipier et animateur de service, Pam administratif, Mr et Mme casse, démarque, réserve, CLS, agent de sécurité, équipes dédiées à la polyvalence, cross merchandising, roller...

L'OBJECTIF DU PROJET :

Adapter la classification à l'évolution des métiers de l'hyper.

DÉMARCHE ET ETAPES DE TRAVAIL

Pour pouvoir travailler sur tous ces métiers et les classer, la Direction a fait appel à un cabinet d'expert nommé HAYGROUP afin de déterminer une méthodologie pour clarifier et obtenir une cotation des emplois.

Ce cabinet propose une cotation :

Basée sur 3 concepts : Un poste requiert l'utilisation des compétences...
Pour résoudre les problèmes.....
Dans le but d'atteindre les objectifs et les résultats

Articulée de 3 facteurs : Compétences
Résolution des problèmes
Finalité

Avec 8 composantes : Connaissances techniques
Planning, organisation
Communication et influence
Cadre de réflexion
Exigence des problèmes
Liberté d'action
Champ d'action
Impact sur le champ d'action

L'addition de ces concepts, facteurs et composantes donnera un certain nombre de points qui permettra de définir un profil.

Postes étudiés le 23 septembre : Infirmière, Secrétaire de Direction et Conseiller étalagiste

En conclusion FO demande que les classifications cadres soit discutées au cours de réunions séparées, et précise que la délégation FO se déterminera en fonction des résultats.

Prochaines dates de réunions :

Mardi 21 Octobre
Mercredi 25 Novembre
Mardi 10 Décembre

La délégation FO :

- Sylvie RYDIER (*Angers Gd Maine*)
- Jésus SANCHEZ (*Chalezeule*)
- Brigitte PENNE (*Aire sur la Lys*)
- Fabien MAHE (*Rennes Cesson*)
- Christian PASCUAL (*Belle Epine*)

Rédacteurs : Sylvie Rydier et Jésus Sanchez