

COMMISSION EMPLOI DU 10 AVRIL 2019

La cartographie est un outil nécessaire au déploiement de l'accord GPEC, qui se décline en 3 volets

Volet 1 mobilité interne pour tous les salariés intéressés

Volet 2 mobilité interne et externe à destination des salariés au métier sensible

Volet 3 accord PDV, PSE, RCC afin d'accompagner la société sur une restructuration

CONCERTATION SUR LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

L'entreprise classe les métiers en 3 niveaux :

- Métier en développement : Qui génère de l'emploi, ou difficulté d'embauche, ou inexistant dans la société
- Métier en équilibre : Dont les tâches n'évoluent pas significativement
- Métier sensible : évolution de technologique importante et diminution des effectifs

LA DIRECTION PROPOSE LA CARTOGRAPHIE SUIVANTE :

Métier sensible :

- Les vendeurs EPCS Les bijouteries
- Les SAV Station service

Pour la direction, l'ouverture à d'autres métiers ne serait pas judicieuse, afin de ne pas alarmer certains salariés, qui aujourd'hui ne sont pas forcément concernés directement par la transformation de l'entreprise.

Métier développement :

- Service
- BIO
- PFT

Métier équilibre :

- | | | | |
|-----------------|---------------------|-------------|---------|
| • Parapharmacie | Ressources Humaines | Textile | Caisses |
| • PGC | Drive | Sécurité | |
| • Bazar | MAM / RAM | Maintenance | |

FO interpelle la direction sur les nouveaux métiers, qui aujourd'hui, ne sont pas classifiés. Et lui demande d'anticiper cette classification et les tâches de travail en parallèle des nouveaux futurs métiers.

FO demande que dans les classifications, le travail s'accomplisse différemment en fonction des métiers et type de magasin.

FO souligne que les magasins « Rebonds », « Essentiels » ou « Next » sont des magasins dit « sensibles », au regard de l'impact des transformations sur les métiers et l'emploi de ces magasins. De ce fait, l'ouverture aux métiers sensibles doit être élargie.

FO interpelle la direction sur les métiers des caisses, du Pam, du chiffre, du drive et du non-alimentaire. L'arrivée et le déploiement des nouvelles technologies, le développement du e-commerce et les modifications d'organisations, en cours et à venir (Drive), ne se feront pas sans conséquences sur ces métiers.

Afin de permettre à ces salariés d'anticiper et d'être acteurs de leur avenir professionnel, ils doivent pouvoir bénéficier du volet 2 de l'accord GPEC.

Pour FO l'anticipation est nécessaire et impérative dans le cadre de gestion prévisionnelle des emplois. Or à ce jour, les salariés subissent plus qu'ils n'anticipent l'arrivée des nouveaux projets qui sont déjà, en court de déploiement en magasin.

Face aux évolutions constantes des métiers **FO** demande un suivi régulier, permettant d'adapter la classification des métiers aux transformations de l'entreprise. Un métier en équilibre peut, très vite, basculer dans une autres catégorie (sensible ou développement).

Carrefour doit permettre à ses salariés d'être acteur de son parcours professionnel.

LA DÉLÉGATION FORCE OUVRIÈRE :

Dominique MOUALEK
Véronique HERCENT
Manu MATEO
Magalie MARQUES
Nadine DENUAULT