

Date : 25/06/2019

Délégation FO présente : Nadine Denuault (Hypermarché), Pierre Bareille (Siège), Nathalie Denis (SupplyChain), Vincent Thiennot (Supermarché Market).

Rédacteurs : Nadine Denuault , Vincent Thiennot et Nathalie Denis

## 1/ Présentation du rôle de l'Observatoire des métiers et des compétences suite à la signature de l'accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale :

### **Rôle :**

- Réaliser le suivi du dispositif GPEC
- Analyser les données fournies par la direction
- De transmettre ses conclusions et/ou propositions à l'observatoire de la transformation sociale.
- Si besoin de saisir la Direction pour proposer une évolution de la cartographie des métiers.
- De suivre le « droit ouvert » à la formation

### Distinction avec le rôle de l'observatoire de la transformation sociale :

L'observatoire de la transformation Sociale a notamment pour but de maintenir un dialogue prospectif sur le suivi et l'accompagnement social de l'ensemble des chantiers de la transformation, et principalement ceux issus du Plan Carrefour 2022. A ce titre, l'Observatoire des métiers et des compétences transmettra ses conclusions et/ou propositions à l'observatoire de la transformation sociale.

## Rôle

### **Distinction avec le rôle de l'Observatoire de la transformation sociale :**

#### **Observatoire de la Transformation sociale**

Suivi et accompagnement social des chantiers de transformation (notamment Carrefour 2022)

≠

#### **Observatoire des métiers et des compétences**

Suivi du dispositif GPEC dans son ensemble

### **Composition :**

- Une délégation de la Direction : Un représentant du groupe + les DRH/DRS/Responsables Relations Sociales/Responsables Ressources Humaines des entités du Groupe France
- Une délégation Syndicale : 4 Titulaires et 4 Suppléants pour chaque OS représentative au niveau du Groupe et désignés par elle, le DS Groupe est membre titulaire de droit. Un représentant de délégation est désigné parmi les titulaires.

### **Fonctionnement :**

- 4 Réunions par an (auxquelles participent les titulaires ou son remplaçant)
- 1 réunion préparatoire par réunion ordinaire organisée à l'initiative du responsable de délégation à la date de son choix (à laquelle peut participer la délégation de l'observatoire + 2 suppléants).

- Possibilité de prévoir des groupes de travail paritaires sur les thèmes définis par l'instance.

#### **Lien avec les autres instances :**

- 1 fois par an, un compte rendu des réunions de l'observatoire sera présenté en comité de groupe + u sein des CSEC ou CSE des sociétés entrant dans le champ de l'accord.
- 1 Réunion par an d'information des DSC et DSN des sociétés du Groupe organisée par le responsable de délégation.

#### **Moyens de l'observatoire :**

- Désignation d'un expert pour assister l'observatoire pour ses réunions ordinaires, à la majorité des délégations présentes pour la durée de l'accord (1 voix par délégation ; avec prépondérance de la voix de la direction en cas d'égalité).
- Prise en charge pour les réunions, réunions préparatoires, groupe de travail et réunions d'information des DSN et DSC (par la société d'origine selon les règles de procédure Groupe) :
  - o Du temps passé (comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel)
  - o Des frais de déplacements
- Prise en charge également :
  - o Des frais d'hébergement si la réunion préparatoire ou un groupe de travail à lieu la veille ou le lendemain de la réunion de l'observatoire.
  - o Du repas du midi lors de la réunion d'information des DSC ou DSN.
- Crédit d'heures trimestriel de 40h de délégation répartie par le responsable de la délégation entre les membres de celle-ci.
- Crédit d'heures de 4h avant chaque groupe de travail par membre du groupe.
- Un budget de 800€HT par délégation pour la durée de l'accord, pour les dépenses de fournitures (remboursement effectué au Responsable de délégation sur présentation des justificatifs à la direction de la société concernée.
- 1 Session de formation de 3 jours maximum pour la durée de l'accord par organisation syndicale organisée et choisie par le responsable de la délégation.  
Les frais seront pris en charge sur présentation des justificatifs à hauteur de 3000€ HT (y compris la location de la salle) + frais d'hébergement et de restauration dans la limite de la procédure Groupe + temps passé en formation.  
Le responsable de la délégation devra faire parvenir à la Direction la convention de formation, la liste des participants avec émargement ainsi que la facture de l'organisme.

## **2/ Désignation de l'expert de l'Observatoire des métiers et des compétences**

Le cabinet désigné est le cabinet James GISBERT.

## **3/ Présentation du Parcours Digital par Véronique MORT (Directrice formation France)**

### **La transformation digitale :**

L'ambition : Embarquer l'ensemble des collaborateurs Carrefour dans la transformation digitale du Groupe

Objectif formation : Une formation personnalisée sur la culture digitale et la collaboration en ligne pour réduire la fracture digitale.

**Déploiement :** Différents canaux d'acculturation au digital :

- Formations présentielle : Animés par des formateurs externes intervenants Google, Community managers ou Bobbers.
- Formations e-learning
- Communautés digitales

Mais aussi, une campagne de communication pour accompagner le déploiement et informer tous nos collaborateurs partout en France.

### **L'ambition Formation :**

Notre monde a changé, notre environnement, nos comportements et nos pratiques quotidiennes

évoluent , tout comme ceux de nos clients.

Carrefour se mobilise pour offrir à ses collaborateurs des formations d'initiation aux outils digitaux, sous forme d'ateliers et/ou de e-learning sur l'ensemble des sujets suivants :

- **Moi & le digital** : Se familiariser avec les outils informatiques pour accéder au monde digital sur les actes du quotidien : Objectif 100% des collaborateurs connaissent les sites et applis clefs pour simplifier leur vie pratique.
- **Moi & mon univers Omnicanal Carrefour** : Connaitre les services et offres au-delà des murs du magasin pour ne expérience client sans couture. Objectif : 100% des collaborateurs connaissent les offres de Carrefour et de ses partenaires.

**Le clients & moi dans un monde digital** : Comprendre les usages des clients et leurs attentes afin de mieux les accompagner dans leur démarche d'achat satisfaction client optimale. Objectif 100% des collaborateurs savent expliquer à nos clients « ultra connectés » les avantages de nos offres et de nos produits.

**Moi et le Digital** : Se familiariser avec les outils informatiques pour accéder au monde digital sur les actes quotidiens :

Les thèmes : Découvrir les fonctionnalités de base d'un ordinateur, effectuer une recherche Google, créer une adresse Gmail, déclarer mes impôts en ligne sur impots.gouv, recherche ma fiche de pair sur digiposte, gérer ma santé en ligne sur Ameli, visualiser mon espace prévoyance avec Apgis, gérer mon épargne salariale sur Natixis.....

**Entrepôts Test :**

- o Salon de Provence, Crépy en Valois, Colomiers, Vendin

**Markets Test :**

- Buchy (76), Chatillon (92), Aytré (17) , Villeurbanne (69), Bordeaux (33), Marseille (13)

**Hypers Test :**

- Nevers, Vénissieux , St Quentin, Sartouville, Bray, L'homme, Reims-Tinqueux

**Moi & mon univers Omnicanal Carrefour** : Connaitre les services et offres au-delà des murs du magasin pour ne expérience client sans couture.

Les services : Carrefour numérisation, carrefour location, carrefour.fr, spectacles, voyages.....



## Le client & moi dans un monde Digital

Comprendre les usages des clients et leurs attentes afin de mieux les accompagner dans leur démarche d'achat satisfaction client optimale :

Les applications : Yuka, Nutri-score, prixing, Critizr, nps



### **Formations BIO :**

Choix du prestataire et plan de formation cible :

Appel d'offre auprès de 3 prestataires.

Validation de l'organisme de formation IFCAS en lien avec Benoit SOURY et les Responsables formation des formats Hyper, Markets et Proximité

→ Test et mise en œuvre du parcours spécialiste : mi juin (semaine 25 et 29 sur Toulouse)

Enseignes : Magasins multi format (Hyper/Market/proximité)

Cible : Franchisé et employés magasins Carrefour Bio, Employés magasins Bio expérience

Durée : 5 Jours en discontinu (3 jours de formation avant l'ouverture, 2 jours de formation en continu entre le 3eme et 6eme mois suivant l'ouverture du magasin).

L'Objectif : Professionnaliser les équipes dans les magasins bio spécialisés.

Programme :

Jour 1 : Introduction à la Bio « à la découverte de la Bio »

Jour 2 : Les produits bio « la gamme bio pour tous »

Jour 3 : La réglementation « l'animation et la gestion de l'univers marchand bio »

Jour 4 : Les bases de la nutrition « la bio et la santé : du sol à l'assiette »

Jour 5 : La relation client « la vente conseil au service du client Bio ».

Animation : Prestataire externe

Lieu de formation : En magasin

Volumétrie : Estimation 280 personnes.



→ Test et mise en oeuvre du parcours « Généraliste » de 2 jours : semaine 25 et 29 à Toulouse



Enseignes : Magasins multi format + DR et Sièges

Cible : Tous collaborateurs non spécialistes en lien avec la Bio, Employés de rayon Bio, Formateurs, Conseillers métier, franchisés hors Carrefour Bio.

Durée : Courte 2 jours

J1 MATIN : LE B.A BA DU BIO	J1 APRES MIDI : DECOUVERTE DE LA GAMME BIO	J2 MATIN : LA NUTRITION ET LA BIO	J2 APRES MIDI : LA RELATION CONSEIL À LA CLIENTÈLE BIO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Histoire et principes fondateurs</li><li>• Les dimensions de la bio</li><li>• Les ambitions du groupe Carrefour</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La gamme en général (marketing)</li><li>• La qualité des rayons « alimentaires »</li><li>• La qualité des rayons « non alimentaires »</li><li>• Les modes de préparation des produits atypiques</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les bienfaits de l'agriculture biologique</li><li>• Les bases de la nutrition saine</li><li>• L'étiquetage</li><li>• Le positionnement de Carrefour</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'accueil clientèle adapté</li><li>• Les techniques relationnelles et les étapes de la vente</li><li>• Le conseil</li><li>• La satisfaction client</li></ul> 

**Vincent Thiennot (Market FO) : « Concernant le parcours spécialiste et le programme « Carrefour Bio » est intéressant pour les salariés et pour notre clientèle.**

**Pour autant, FO vous a alerté par plusieurs reprises et vous remonte qu' en magasin c'est le manque d'effectif qui doit être une priorité pour la pérennité de notre entreprise. «**

**« En magasin, au vu des non remplacements perpétuels des salariés, que ce soit dans les supermarchés et dans les hypermarchés, la reconnaissance des personnes est mise à mal, l'investissement du personnel n'est plus reconnue pour l'ensemble des statuts (employé/ AM/Cadre). Notre clientèle ressent dors et déjà ce ressentit et nous en fait part en magasin, qu'ils ne trouvent plus d'interlocuteurs, de personne disponible pour les conseiller.**

L'objectif : Acculturer les équipes travaillant dans les rayons Bio et tous les collaborateurs en lien avec la Bio.

**Vincent Thiennot (FO Market) : « Quel effectif salarial prévoyez vous de mettre en place demain pour accompagner l'ensemble des clients avec ces techniques relationnelles et le conseil satisfaction client ? »**

Animation : Prestataire externe, A moyen terme en interne par formateurs Carrefour

Lieu de formation : En magasin ou en séminaire

Volumétrie : En masse (tout format)

#### 4/ Présentation du parcours Bio de l'école de la Transition alimentaire



La mobilité interne : un outil au service de la transformation et de l'ensemble des salariés.

Maitriser les effectifs tout en développant les salariés en interne :

- Limiter le nombre de recrutements externes, grâce aux mobilités professionnelles internes, notamment dans la période de forte transformation sociale (post PDV, RCC)
- Favoriser les évolutions professionnelles et ainsi développer la motivation, l'engagement et la fidélisation des salariés.
- Diminuer les silos et développer la transversalité des profils grâce aux passerelles inter formats.

→ Il est donc nécessaire d'avoir un dispositif de mobilité interne structuré, connu et respecté.

**Pierre Bareille (Siège FO): « Selon les différentes entités, les accords n'étant pas les mêmes, les avantages sociaux aussi n'étant pas les mêmes.**

**FO propose d'harmoniser l'ensemble des accords des entités vers le haut pour faciliter les mobilités entre les différents services, les différents magasins/ sièges afin d'éviter les freins à la mobilité interne. »**

Pour faire de la mobilité interne un vrai levier de transformation, capitalisons sur les compétences pour rester compétitifs et agiles face aux évolutions du marché.

Les engagements de Carrefour France :

- Publier en interne 100% des offres d'emploi sur le site envie de bouger,
- Réserver nos offres d'emploi à nos collaborateurs pendant 21 jours
- Donner la priorité aux candidatures internes et accompagner par la formation le changement de poste ou de métier.
- Considérer mobile tout collaborateur ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans son poste actuel.
- **Vincent Thiennot (Market FO) : « Dans quel cas vous considérez le salarié « mobile » ? rassurez nous vous considérez la mobilité lorsque c'est une demande du salarié et non de l'entreprise ? »**  
La direction répond que la mobilité considérée sera à la demande du salarié et non une obligation de l'entreprise.

Les engagements de l'équipe mobilité :

- Contacter dans les 7 jours 100% des collaborateurs ayant postulé à une offre.
- Informer le N+1 du collaborateur de son souhait de mobilité
- Informer le collaborateur dans les 15 jours de la suite donnée à sa candidature

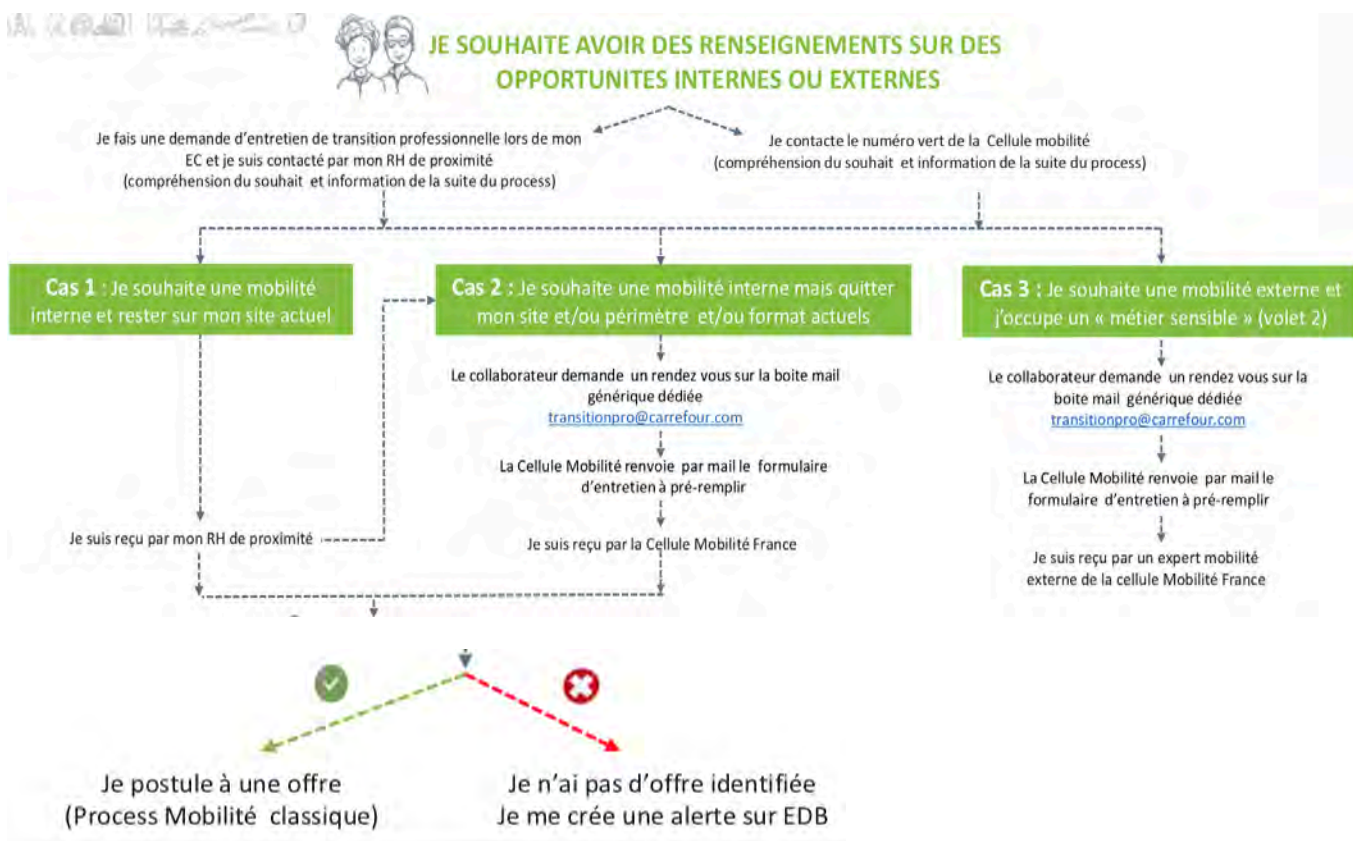
Les engagements des RH / MANAGERS

- Valider sous 15 jours la demande de mobilité si le collaborateur a moins de 2 ans d'ancienneté dans son poste.
- Recevoir 100% des candidats internes présélectionnés avant de faire son choix.
- Libérer un collaborateur retenu pour une mobilité dans les délais de préavis, même si son remplaçant n'est pas arrivé.
- **Vincent Thiennot (FO) : « Quels sont les moyens que vous mettez en place pour éviter un impact néfaste sur l'organisation en magasin ? »**
- La Direction répond qu'il n'y a rien de prévu à aujourd'hui pour éviter ses impacts sur l'organisation.
- **Vincent Thiennot (FO) : « FO regrette que dans les magasins que ce soit pour le statut employé où nous avons un manque de personnel formé et aussi pour le statut d'Agent Maitrise/Cadre. Nous remarquons qu'en Pépinière de formation, nous n'avons plus personne en vivier. Nous proposons que la direction regarde au cas par cas par rapport aux secteurs et aux régions pour recruter en interne en priorité afin d'avoir un vivier disponible au plus prêt du terrain ».**

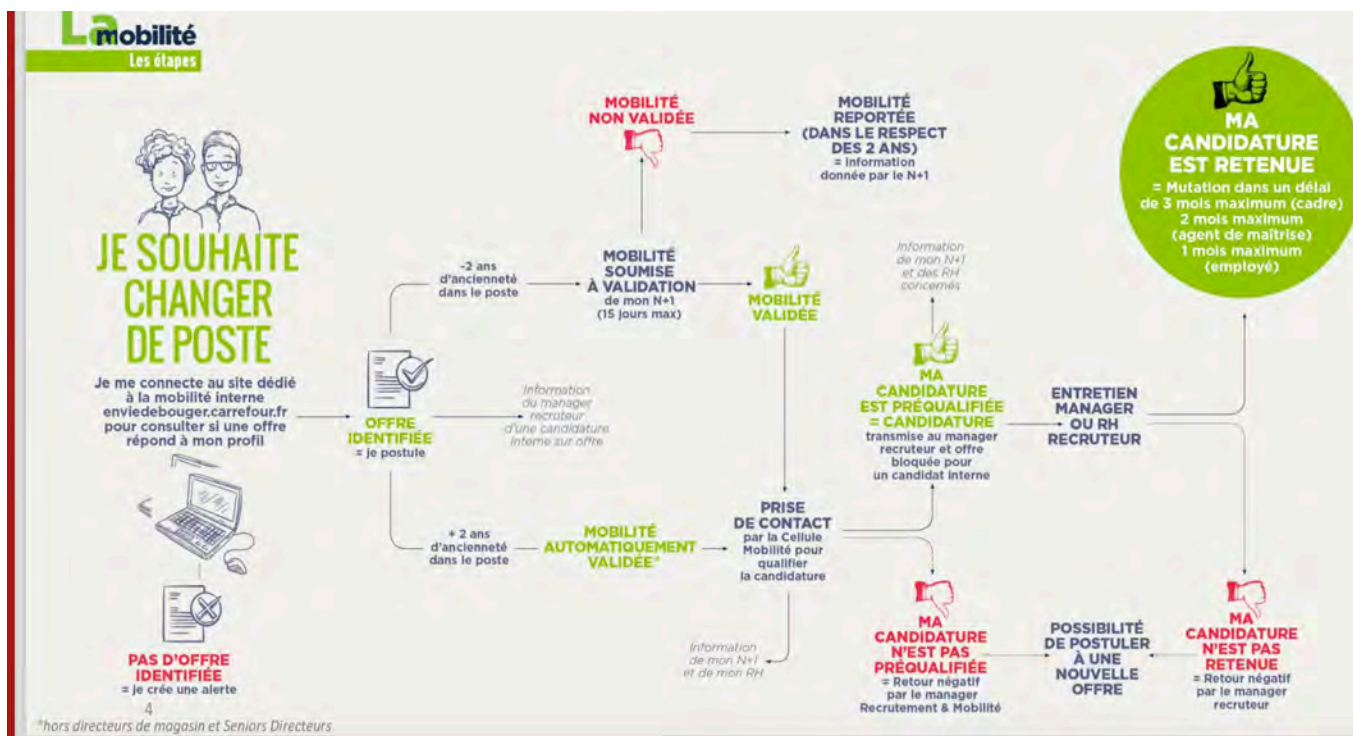
Les engagements des collaborateurs :

- Être acteur de sa mobilité en postulant sur Envie de bouger
- Informer son N+1 de son souhait de mobilité et de l'avancement de sa candidature.

- S'assurer que le poste auquel il postule correspond à tout ou partie de ses compétences.
- **Pierre Bareille (FO) : « Quels sont les moyens que la DRH va mettre en place pour améliorer l'application de ces engagements ? »**

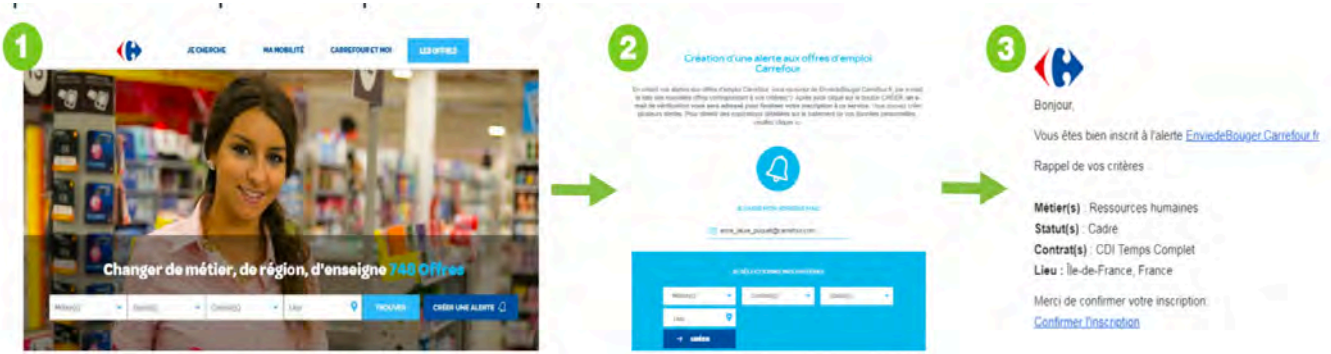


**Process d'accompagnement à la mobilité GPEC :**



**Créer une alerte mail sur le site enviedebouger avec ses souhaits de mobilité régionale et fonctionnelle pour savoir dès qu'une offre publiée correspond à ses attentes :**





- Contacter une personne dédiée à la Gestion de la mobilité France par téléphone ou sur notre boîte mail générique



**N° Vert : 0800 87 24 36**  
**Ouverture de 14h à 17h**



**FR FAQ ENVIEDEBOUGER**

**Vincent Thiennot (FO MARKET) : « la plage d'ouverture de la hotline N°Vert est du lundi au vendredi de 14h00 à 17h00 ? »**

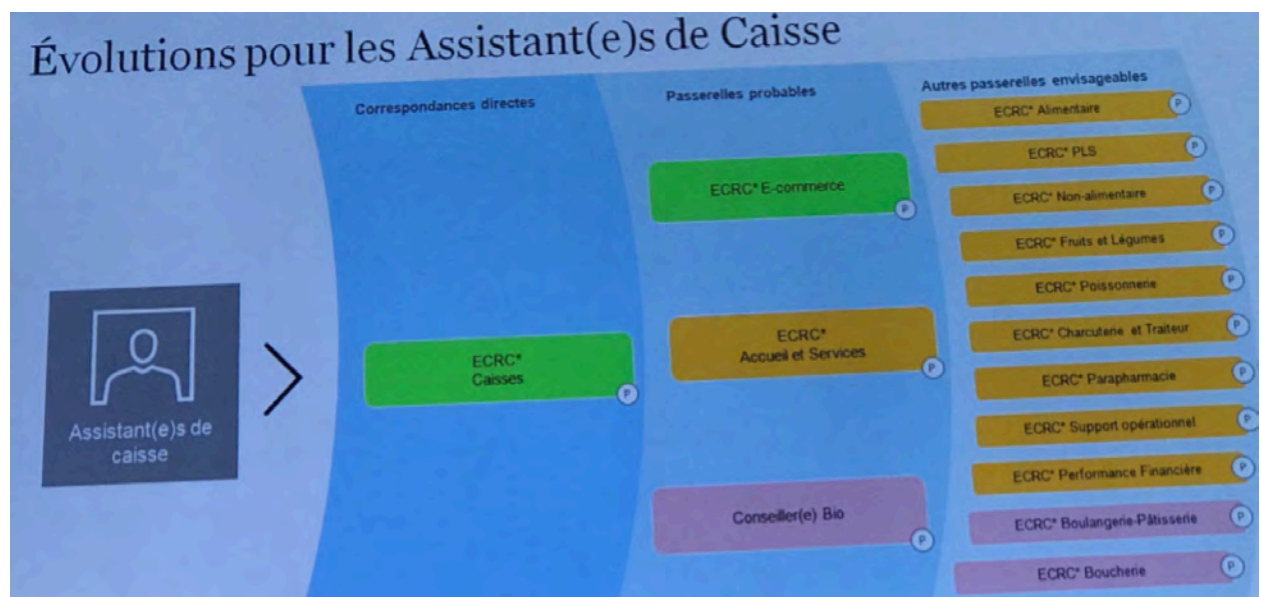
La Direction : « Oui, l'équipe du siège ne travaille pas le samedi et la hotline sera donc disponible du lundi au vendredi inclus de 14h00 à 17h00 ».

Izzy, votre **assistant virtuel** dédié à la mobilité **disponible 24/24h 7j/7 depuis le site « www.envie de bouger.com »** outil conversationnel pour apporter des réponses aux collaborateurs en temps réel.

**Vincent Thiennot (FO MARKET) : L'outil « www.enviedebouger.com » a t il été revu concernant la recherche d'emploi affiné ? En effet, les offres d'emplois étaient différentes selon la même région, tout dépend des onglets référencés lors de mise en ligne de l'offre en amont.**

La direction se renseigne sur ce point et reviendra à la prochaine réunion sur ce sujet.

**6/ Présentation de la méthodologie de Price Waterhouse Cooper sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein des Hypermarchés par Laetitia AUREAU & Frédéric PETITBON Price Waterhouse Cooper**



- Les journées de la mobilité professionnelle ont pour objectif de porter à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs des magasins, les différents dispositifs permettant de faciliter la mobilité professionnelle en lien avec l'évolution des métiers.



- Elles sont un préalable à la réalisation des parcours de formation mis en place par l'école de la transition Alimentaire et de l'Omnicanalité.
- **Pierre Bareille (FO): « Sur ce schéma, les possibilités d'évolution de postes sont louable et donne envie pour les salariés, pour autant à aujourd'hui nous craignons une réduction du personnel à venir. Les passerelles probables ECRC sont très intéressantes, mais ne sont pas accessibles pour tous. »**

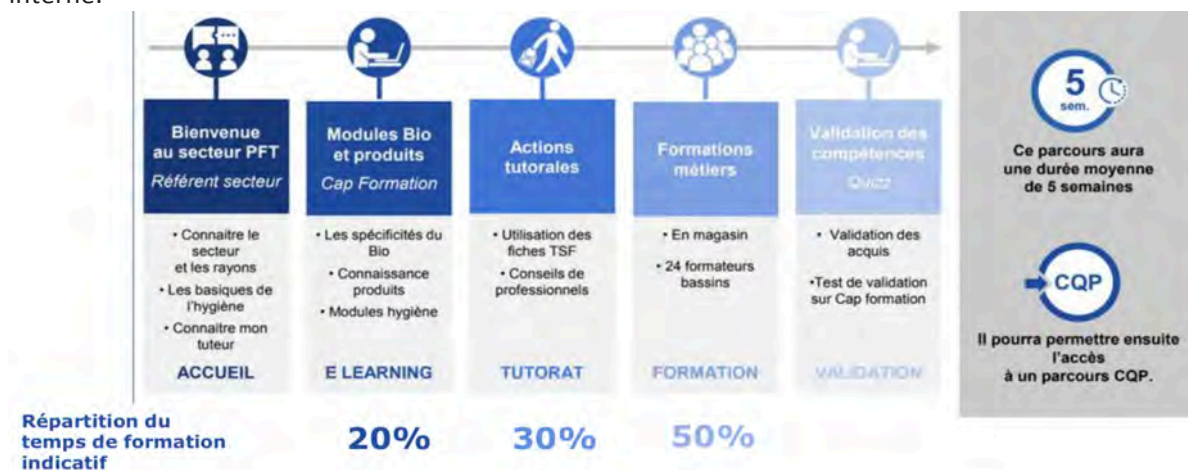
**Organisation :**

- **4 étapes :**
  - Information des DO / DR / DM
  - Préparation en magasin
  - Journée de la mobilité professionnelle
  - Mise en place des dispositifs
- **Timing :**
  - Avril
  - S-4
  - Jour J juin – juillet
  - En fonction des besoins
- **3 Ateliers :**
  - 1. Emploi : Panorama des emplois
  - 2. Carrière : Dispositifs d'accompagnements
  - 3. Formation : Parcours de formation

**Ecole de la transition alimentaire :**

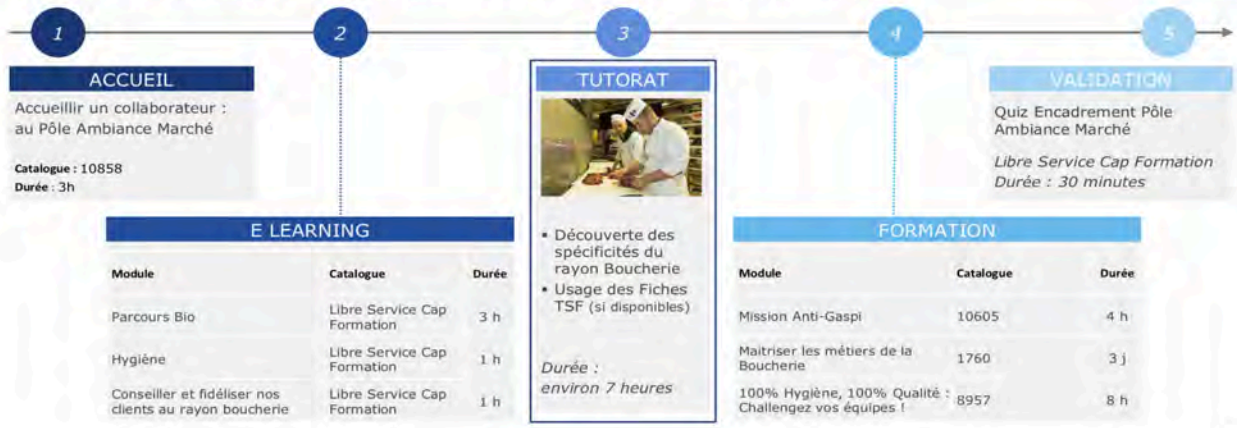


Définition : Des formations permettant de renforcer le professionnalisme de nos équipes de développer de nouvelles compétences et d'adapter nos métiers aux nouveaux besoins, de favoriser la mobilité interne.



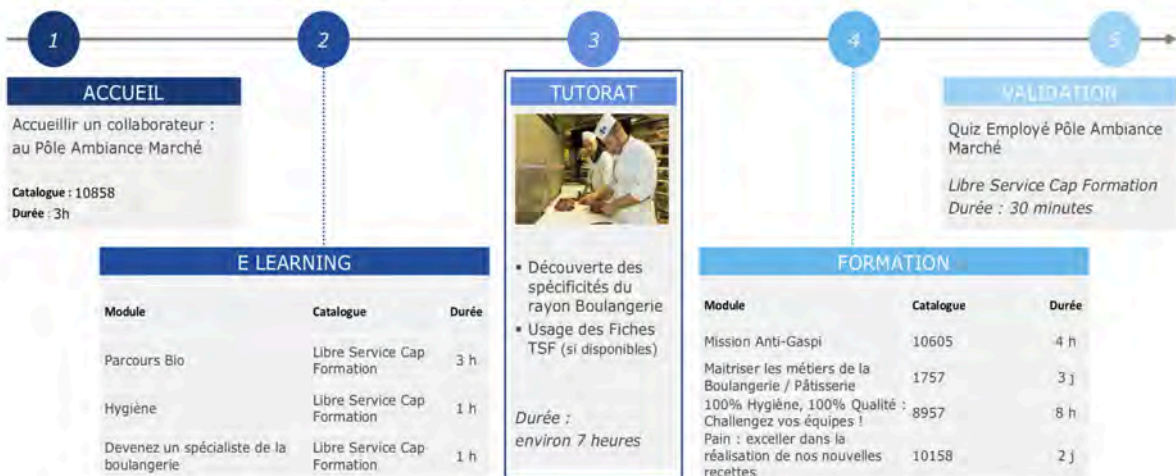
## Exemple sur le parcours vers le métier : MANAGER BOUCHERIE

Modules essentiels du parcours de développement de compétences à votre disposition pour accompagner l'évolution professionnelle des collaborateurs provenant d'un autre métier → **Ce parcours est indicatif, à adapter en fonction des compétences actuelles de chaque collaborateur et de son Passeport Formation**



## Exemple sur le parcours vers le métier : ANIMATEUR (TRICE) DE VENTE BOULANGERIE/ PATISSERIE :

Modules essentiels du parcours de développement de compétences à votre disposition pour accompagner l'évolution professionnelle des collaborateurs provenant d'un autre métier → **Ce parcours est indicatif, à adapter en fonction des compétences actuelles de chaque collaborateur et de son Passeport Formation**



## 7/ Présentation de la cartographie des métiers de la Supply par Louis Laurent PREUX (Directeur talent et culture Supply Chain) :

Objet : CARTOGRAPHIE DES METIERS	Date création : 06/06/2019
Périmètre : Carrefour Supply Chain	Date dernière maj : 12/06/2019
Emetteur : DRH   Direction Learning, Talent & Culture	Version : 2.1
Référence : CSC19_DRHLTC_045	Statut : <b>CONFIDENTIEL</b>



<b>Métiers en équilibre</b>
<b>Métiers en développement</b>
<b>Métiers sensibles</b>

⇨ Cf. onglet "Métiers"

Métiers en équilibre	Métiers en développement	Métiers sensibles
A	B	C
Ensemble des métiers sauf ceux cités dans la colonne B	CHEF D'EQUIPE BATIMENT CHEF D'EQUIPE ROBOT DATA SCIENTIST MANAGER PREVISIONS TECHNICIEN BATIMENT TECHNICIEN ROBOT	NA

**Pierre BAREILLE (FO Siège) : « Les chauffeurs ne sont pas en métiers sensibles ? »**

**Direction** : Non car ils ne seront pas remplacés, quand ils partiront à la retraite.

## **8/ Présentation de la cartographie des métiers des Supermarchés par Nora SALEM (Directrice des Ressources Humaines Supermarchés sur l'Île de France)**

La Stratégie Market :

1. Incarner la transformation Alimentaire au juste prix
2. Accélérer la transformation digitale
3. Reconfigurer le par cet le modèle économique
4. Renforcer l'expérience client
5. Embarquer nos équipes.

**Projet de cartographie des métiers :**

Liste des métiers en développement	Liste des métiers en équilibre	Liste des métiers sensibles
<ul style="list-style-type: none"><li>• Chef boucher(e)</li><li>• Boucher(e)</li><li>• Drive</li><li>• Pricing</li><li>• Contrôle de Gestion</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Encadrement magasin</li><li>• PGC</li><li>• PVP</li><li>• F&amp;L</li><li>• Charcuterie Coupe</li><li>• Fromage Coupe</li><li>• Poissonnerie</li><li>• Accueil Argent</li><li>• Caisses</li><li>• Non Alimentaire</li><li>• Approvisionneur</li><li>• Gestionnaire de Stocks</li><li>• Technique (chargé de travaux / Dir Tech / dessinateur)</li><li>• Expansion / Développement / Gestion immobilière</li><li>• Assistanat</li><li>• Ressources Humaines (RH / RS / Formation)</li><li>• Direction Commerciale (concept / DVLP Commercial &amp; Marketing)</li><li>• Direction Transformation &amp; Opérations ( Informatique / Supply Chain / Organisation )</li></ul>	

### **Métier sensible :**

Il s'agit des métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs.

La Direction : « A aujourd'hui aucun métiers dits « sensibles sont recensés sur l'année 2019 ».

### **Typologie des métiers ?**

Une fois par an, la Direction de chaque société du Groupe établira une cartographie des métiers propre à son activité en fonction de la typologie unique définie ci-dessus, et fixera la liste des métiers en développement, en équilibre, et sensibles, en appliquant la méthodologie suivante

**Vincent Thiennot (FO) : « Force Ouvrière propose qu'au vu des nouvelles technologies avancent rapidement que cette vision de la Direction soit à plus long terme au lieu d'une vision à seulement 1 an. En effet, le fait de présenter sur la cartographie les métiers sensibles ou en développement avec une vision à 3 ans, permettra d'anticiper davantage les éventuels mouvements sur l'avenir dû à l'évolution sur les secteurs avec le digital et en particulier le secteur caisse.**

**FO propose de l'anticipation dans notre entreprise, que nous puissions mettre tous les moyens de diffusion, de compréhension nécessaire pour l'ensemble des équipes afin que les différents accords et en particulier l'Accord GPEC soit appliquer en amont au sein de CSF.**

### **Pourquoi cela n'a pas été effectué sur le format Market ? »**

La Direction répond : « Nous estimons que nous avons toujours besoin de caissière mais à date le métier pour nous n'est pas sensible ».



**Nadine (FO hyper): Pourtant sur les hypermarchés : le volet 1 et volet 2 a été ouvert aux hôtes de caisse pour l'accord GPEC, alors pourquoi faire des différences entre les entités hypermarché et supermarché ?**

**Aujourd'hui il est important que cet accord GPEC qui permet à l'origine « une gestion des emplois et des compétences » soit mis en œuvre pour éviter un impact important sur les effectifs de suppression d'une partie des métiers de demain. Au moins d'ouvrir à certains secteurs qui vont être en difficulté demain, afin que ces salariés ne subissent pas ce changement dans la précipitation.**

**Vincent Thiennot (FO MARKET) : Métiers en développement : pour quelles raisons les métiers Chargé d'études financière et N'apparaissent pas sur le format Market ?**

La direction note ce point et en effet ces postes sont en création sur le format proximité, sur le format Market il est vrai que ces métiers sont en pleine évolution.

Suite à une question du suivi du PSE chez Proximité : 77 personnes n'ont pas été notifiées sur le PSE à ce jour.

### 9/ Présentation de la cartographie des métiers de la Proxi

Liste des métiers en développement	Liste des métiers en équilibre	Liste des métiers sensibles	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseiller(ère) Omnicanal e-commerce</li> <li>• Chargé(e) d'Etudes financières</li> <li>• Conseiller(ère) métier boucherie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable télévente</li> <li>• Responsable Programme Fidélité</li> <li>• Responsable Communication</li> <li>• Responsable / Manager Commercial</li> <li>• Responsable Pricing</li> <li>• Directeur(trice) Pricing</li> <li>• Conseiller(ère) de Franchise</li> <li>• Directeur(trice) d'Enseigne</li> <li>• Coordinateur(trice) Merchandising / d'Enseigne</li> <li>• Conseiller(ère) Libre Service</li> <li>• Responsable Développement</li> <li>• Responsable Coordination Technique</li> <li>• Economiste de la Construction</li> <li>• Directeur(trice) Marketing</li> <li>• Responsable Contrôle de Gestion</li> <li>• Contrôleur(euse) de Gestion</li> <li>• Conseiller(ère) Métier (Hors boucherie)</li> <li>• Directeur(trice) Transformation et Digital</li> <li>• Responsable Projet Digitaux</li> <li>• Attaché(e) de Direction</li> <li>• Délégué(e) Commercial</li> <li>• Directeur(trice) Supply Chain</li> <li>• Directeur(trice) Développement</li> <li>• Directeur(trice) Concept</li> <li>• Directeur(trice) CDG</li> <li>• DRH</li> <li>• Responsable Formation et Recrutement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable Recrutement Franchisés</li> <li>• Chef de Projet</li> <li>• Responsable de Domaine</li> <li>• Responsable Maintenance</li> <li>• Comptable</li> <li>• Juriste Social</li> <li>• Responsable RH</li> <li>• Manager Concept</li> <li>• Assistanat</li> <li>• Employé(e) Administratif</li> <li>• Coordinateur(trice) de Communication</li> <li>• Responsable Recrutement et Communication Franchise National</li> <li>• Coordinateur(trice) Projet</li> <li>• Directeur(trice) Magasin Ecole</li> <li>• Directeur(trice) SI</li> <li>• Coordinateur(trice) Montage Vente</li> <li>• Directeur(trice) Opérationnel</li> <li>• Responsable Commercial FL</li> <li>• Directeur(trice) Stratégie Commerciale</li> <li>• Responsable Service Client</li> <li>• Manager Relations Commerciales Partenaires</li> <li>• Manager Support Opérationnel</li> <li>• Responsable Orga et Méthodes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employé(e) Commercial(e) magasin intégré</li> <li>• Adjoint(e) Chef de Magasin intégré</li> <li>• Chef de Magasin intégré</li> </ul>

**Vincent Thiennot (FO MARKET) : « Liste des métiers développement, dans les supers nous n'avons pas vu le développement des conseillers Omnicanal ou le chargée d'étude financière ? »**

**Direction** : « Le conseiller Omnicanal c'est une création sur la Proxi et je note pour le chargé d'étude financière. »

### 10/Présentation de la cartographie des métiers de la Promocash

Liste des métiers en développement	Liste des métiers en équilibre	Liste des métiers sensibles	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinateur(trice) Grands Comptes</li> <li>• Commercial(e) Grands Comptes</li> <li>• Responsable Projets Commerciaux</li> <li>• Responsable Tarif / Etudes et Méthodes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur(trice) Commercial(e)</li> <li>• Directeur(trice) Opérationnel(le)</li> <li>• Directeur(trice) Régional(e)</li> <li>• Assistant(e) de Direction Nationale</li> <li>• Assistant(e) de Direction Commerciale</li> <li>• Responsable Marché</li> <li>• Manager Marché</li> <li>• Assistant(e) Marketing</li> <li>• Responsable des Ventes PFT</li> <li>• Télévendeur(deuse)</li> <li>• Responsable Grands Comptes</li> <li>• Responsable Clientèle, Marketing &amp; E-commerce</li> <li>• Chef de Projet E-commerce</li> <li>• Chargé(e) de Marketing</li> <li>• Responsable Coordination Supply Chain</li> <li>• Manager Supply Chain</li> <li>• Coordinateur(trice) Service Client</li> <li>• Correspondant(e) SVP</li> <li>• Responsable Méthodes et Projets SI</li> <li>• Coordinateur(trice) Méthodes et Projets SI</li> <li>• Responsable Technique</li> <li>• Responsable Projets Techniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable Communication et Fidélité</li> <li>• Responsable Communication</li> <li>• Manager Communication</li> <li>• Assistant(e) Communication</li> <li>• Responsable Concept Marketing</li> <li>• Coordinateur(trice) Concept</li> <li>• Coordinateur(trice) Tarif</li> <li>• Responsable Analyse de Données</li> <li>• Responsable Qualité</li> <li>• Directeur(trice) Contrôle Gestion</li> <li>• Responsable Contrôle de Gestion</li> <li>• Contrôleur(euse) de Gestion FV</li> <li>• Contrôleur(euse) de Gestion Interne</li> <li>• Assistant(e) Contrôle de Gestion</li> <li>• Responsable Coordination Formation</li> <li>• Conseiller(ère) Formateur(trice) Métier</li> <li>• Juriste droit Social</li> </ul>	



## 11/ Présentation de la cartographie des métiers des Hypermarchés par Nicolas MALLET (Directeur des Relations Sociales Hypermarchés)

Liste des métiers en développement	Liste des métiers en équilibre	Liste des métiers sensibles
Pôle services : métiers du conseil et services client Bio PFT	La Parapharmacie Le PGC Le Bazar Le Textile Les ressources humaines Le drive MAM/RAM La sécurité La maintenance  Caisses (mobilité interne renforcée)	Vendeurs EPCS Bijouteries Stations services SAV

### **Nadine Denuault (Hypermarché) :**

**« FO demande que la communication soit dirigée vers les salariés sur le terrain, pour faire appliquer les accords qui sont signés en magasin. A aujourd'hui, il est regrettable que l'accord GPEC n'est pas mis en avant et appliqué en magasin.**

**FO demande à la direction de mettre en place de réelles journées de mobilité avec de la pédagogie pour présenter les différents métiers en développement et les métiers sensibles pour trouver des solutions pérennes. Nous devons penser aux conditions de travail des salariés restants pour leur donner toutes les possibilités.**

### **CARREFOUR HYPERADOUR :**

Métiers sensibles : Métiers pour lesquels des perspectives d'évolutions économiques organisationnelles ou technologiques vont entraîner une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs.

- Vendeurs EPCS
- SAV
- Stations Services

**Nadine (FO HYPER) : « Pourquoi les hôtesse de caisse n'ont pas été noté en métiers sensibles comme pour les hypermarchés afin qu'elles profitent des mobilités interne et de la GPEC ? »**

La Direction : »Parce qu'il n'y a pas beaucoup 4 à 5 magasins et sont très lointains des uns des autres. »

## 12/Présentation de la cartographie des métiers des sièges et fonctions supports par Alexandre NAU (Directeur Relations)

### Planning de déploiement de la cartographie des typologies de métier sur les sièges et les fonctions support

30 Avril : Kick off RH déploiement cartographie des métiers

Du 02 au 06 mai : Présentation de l'accord GPEC par équipe RS Sièges à l'ensemble des RH de proximité.

Du 06 mai au 21 juin : Cartographie des métiers réalisée lors des comités carrières par les RH de proximité et les Directeurs d'activité avec l'appui du logigramme.

25 Juin : Présentation de la consolidation de la cartographie à l'observatoire des métiers et des compétences.

Juin – juillet : Concertation CE/CSE

A partir de juillet : Début des réunions d'information collectives suivies des entretiens individuels pour les collaborateurs concernés par des métiers sensibles.

- Qualité des données siège rendant difficile l'identification de métiers ou d'emplois repères
- Suivi du degré de maturité des différents projets
- Mise à jour au cours de l'année de la cartographie des métiers si nécessaire
- Présentation annuelle de la cartographie des métiers.

### Les Métiers en équilibre

Métiers dont les tâches n'évoluent pas significativement, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique, ne de réorganisation à court et moyen terme.

Par définition, sont qualifiés « en équilibre » tous les emplois qui ne figurent pas dans la cartographie.

### Les métiers suivants restent à cartographier :

- Direction de la Communication : comité carrières prévu le 2 juillet
- Direction Juridique

*Pierre Bareille (FO Siège) : « Dans tous les cas, Fin novembre 2019, au vu des divers changements, les élus recevront la finalisation de la GPEC par rapport aux dernières données. »*

*Pierre Bareille (FO Siège) : « cela veut dire que vous avez la liste de tous les métiers : FO avait demandé l'ensemble des métiers pour que les personnes puissent s'ouvrir au télétravail, la direction va donc pouvoir se servir de cette liste pour nous transmettre la liste complète ? »*

*Pierre Bareille (FO Siège) :  
« Il y a peut être une réflexion, redéfinir les fiches de paie en lien avec les métiers en lien avec les fiches de poste,  
Si non toutes les définitions des métiers ne correspondent pas au poste réel effectué. »*

*Pierre Bareille (FO Siège) : « FO vous fait une proposition Pourquoi pas mettre en place une Refonte pour le service paie ou le service RH , pour une linéarité et une lisibilité dans le métier que l'on fait entre le métier accompli et le métier indiqué sur la fiche de paie «*

*Pierre Bareille (FO Siège) : « Même avec la même définition de métier, quelle lecture allez vous avoir pour identifier pour qu'une personne puisse évoluer ou postuler à un poste à pourvoir ? »*

### Métiers sensibles :

BANQUE : Tous les métiers sont classés en métier sensible sur le réseau.

Certains métiers de Rue du commerce ont été classés en métier sensible.

*Pierre Bareille (FO Siège) :*

*« Lorsque vous présenterez ces sujets lors des réunions CE : Par entité juridique, il sera intéressant vous aurez besoin d'avoir un récapitulatif sujet de réflexion et d'interrogation pour la construction des passerelles. »*

