

Rappel des avancées négociées et signées par FO ces dernières années

- NAO 24/02/2005:** Création de la fonction Assistant de fabrication et Assistant spécialisé de vente (Parapharmacie); Echelon C (18M) ∞Création de l'échelon C Animateur de vente Prime mensuelle 60 € Animateur de Vente.
- NAO 27/03/2007:** Création échelon 7A; Stagiaire Manager Métier ou Service.
- Accord 15/02/2012:** Création de l'échelon 3C pour les Techniciens de fabrication affectés à la boucherie et suppression de l'échelon 3B. ∞Proposition d'un entretien systématique à chaque collaborateur Niveau IB ayant 10 ans d'ancienneté, d'échanger sur aptitudes et motivations pour évoluer vers une fonction Niveau 2.
- NAO 25/03/2013:** Création de l'échelon C Niveau 1 des emplois équipiers de vente et équipiers de service à partir de 10 ans d'ancienneté.
- NAO 27/02/2014:** Création de l'échelon 3C pour les Techniciens de fabrication affectés à la boulangerie pâtisserie et suppression de l'échelon 3B.
- NAO 23/02/2015:Création de la fonction Assistant Commercial Niveau 2 (5 ans d'ancienneté) ; 2 postes de secteurs d'activités différents caisses-accueil et vente avec une répartition horaire 60/40%.
- NAO 26/02/2016:** Création de l'échelon C pour les niveaux 2B ayant 25 ans d'ancienneté.
- NAO 01/03/2017:** Modification de l'échelon C pour les niveaux 2B ayant 20 ans d'ancienneté (sauf assistant de fabrication et assistant spécialisé de vente). Création de l'échelon C pour les niveaux 3B ayant 25 ans d'ancienneté.

Suite au tour de table, la délégation Force Ouvrière ouvre les débats :

Lors des NAO Force Ouvrière a demandé et obtenu, l'ouverture d'une négociation sur les classifications et emplois prenant en compte la réalité de l'évolution des métiers dans les hypermarchés. Les classifications datent de près de 20 ans. Elles sont devenues obsolètes. Aujourd'hui des métiers ont disparu, d'autres sont apparus et ne sont pas classifiés. Devant le nombre grandissant de projets et le déploiement de EOS, FO demande :

Un agenda précis et des orientations claires de la part de la direction !

De trop nombreuses négociations sur les classifications sont mortes dans l'œuf. FO demande maintenant une vraie négociation qui puisse aboutir à un accord qui prendra en compte nos revendications. Dès à présent, FO demande qu'à chaque création de nouveau métier, il soit déterminé, dès sa création, sa tâche, son niveau et sa rémunération.

La Direction évoque en effet un travail sur les métiers mais c'est sans en adjoindre les classifications. La direction souhaite mettre en place un calendrier de travail précis, et la proposition d'une réunion de négociations par mois à partir de septembre pour finaliser un accord en décembre 2019.

Pour FO, la direction met depuis des années la « charrue avant les bœufs »

Aujourd'hui, les tests donnent des résultats qui sont à diamétralement opposés suivant les magasins. Si Carrefour avait anticipé, nous n'aurions pas ce résultat. Les dossiers sont mis en place sans traiter l'évolution des tâches. Les dirigeants doivent entendre qu'il faut être capable de faire adhérer les salariés en traitant parallèlement l'aspect social et économique lors du déploiement de tous les nouveaux projets.

La Direction : « Le travail de réactualisation nécessitera la réécriture des grandes missions de chaque métier sur le même modèle que les dispositions de la Convention de Branche et la Convention collective Carrefour Hypermarchés, notamment les fonctions repères. L'objectif étant l'homogénéisation de nos classifications, la méthodologie retenue sera l'analyse des fiches ECC en cohérence avec la réalité du terrain.

FO trouve surprenant que, que la Direction veuille prendre comme repère les ECC pour travailler les classifications.

La délégation FO souhaite une vraie négociation sur les métiers, les fonctions, les tâches, et la rémunération.

FO fait remarquer que la Direction souhaite aujourd'hui pratiquer la « polyvalence ».

Pour FO, si la direction souhaite en venir à la polyvalence, nous demandons que les choses soient dites clairement. Pour Force Ouvrière, il ne peut y avoir de la polyvalence sans une revalorisation salariale adaptée.

On ne va pas attendre 3 ans pour réagir, car dans tous les corps de métiers, les tâches augmentent. Comment voulez-vous que les salariés soient positifs, quand on leur attribue une multiplication de tâches qui vont même jusqu'à les mettre en danger ?

Aujourd'hui la responsabilité de l'entreprise est engagée sur différents aspects. Par exemple : le tri sélectif.

Il est demandé aux collègues de procéder à un tel tri, qu'ils passent beaucoup plus de temps dans les cours de réception. Ils les traversent de part en part sans se préoccuper des « parcours piétons » obligatoires, quand ils existent. Avez-vous pensé à ces aspects de sécurité ?

La Direction précise que c'est aussi pour cela que les MPO sont mis en place. Ils ont la charge de la prévention, entre autres les divers dossiers.

Pour FO cela est dérisoire car le MPO arrive en même temps que la mise en place d' EOS et ne connaît pas les structures, les hommes, les instances du magasin et les points à risques.

Méthodologie et axes de travail

Il y a une réelle nécessité à clarifier nos intitulés de poste par rapport à la réalité du terrain, de revoir nos métiers par rapport aux besoins de notre organisation et aux évolutions de consommation de nos clients.

Etape 1 : La suppression des postes qui ne sont plus d'usage

Par exemple :

1. Conseiller étalagiste, niveau 3 - Décoration

Etape 2 : Identification des postes à modifier

Par exemple :

1. Assistant de vente au Drive
2. Les métiers du Pôle Services (le SAV)
3. Animateur de vente, niveau 4 – tous secteurs
4. Manager Performance Financière (MPF)

1 :

Etape 3 : La nécessaire création de nouveaux métiers

Par exemple :

1. Manager Performance Opérationnelle (MPO)
2. Assistant de vente BIO
3. Les métiers du Drive
4. Les métiers du pôle services
5. Responsable Opérationnel et Commercial
6. Animateur de vente support opérationnel

Etape 4 : Développement des métiers transverses

Par exemple :

1. Assistant Commercial : plus de flexibilité sur la filière caisses/vente et ajustement des conditions d'accès
2. Mutualisation des métiers liés aux services client : caisses/e-commerce

Etape 5 : Réflexions complémentaires

Notamment :

1. Réflexion sur la possible mutualisation de niveaux pour une meilleure revalorisation et simplification de nos classifications
2. Réflexion sur la création d'un niveau 5 filières Vente/Encaissement/ Fonctions supports

La délégation FO se déclare très surprise par certains aspects de votre présentation.

Qu'entendez-vous par mutualisation des niveaux en étape 5 ?

Cette notion de mutualisation s'accompagnera d'une notion de transversalité.

Pour FO, il n'est en aucun cas question de niveler à la baisse les salaires s'y rattachant. Que faites-vous des échelons, avec leurs périodes d'acquisition ?

La délégation FO est opposée à voir l'assistant commercial associé à « plus de flexibilité », et demande ce qu'il en est du poste d'agent de maîtrise, prévu à l'origine (récente), qui a désormais disparu.

Pour finir, FO demande que les travaux ne soient pas liés aux anciennes grilles de classifications, mais soient bien en phase avec la réalité de terrain actuelle.

La prochaine réunion de négociation est fixée au :



La délégation Force Ouvrière

Martine LEMAY (Ollioules)

Laurent COSTA (Puget sur Argens)

Jérôme BERSON (Le Mans)

Dominique MOUALEK (Chambéry Chamnord)