

PROJET D'ACCORD ARF ?

TOUT SAUF UN LONG FLEUVE TRANQUILLE !...



RAPPEL ! Pour 67200 CDI dans les sociétés, points de contacts, entrepôts, services d'appuis d'Auchan Retail France, **être employable** demain, c'est :

- Maintenir un haut niveau de professionnalisme dans son métier actuel quand celui-ci est impacté par des transformations
- Pouvoir se projeter à tout moment dans une évolution professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, en autonomie

La négociation relancée aujourd'hui de la « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences » s'appuie sur les 4 axes stratégiques de la vision Auchan 2022 :

- Nouveaux contours de l'offre alimentaire et non alimentaire
- Le pilotage de la chaîne marchandise du fournisseur jusqu'au client
- Une nouvelle proposition digitale
- Une transformation du modèle opérationnel

Il y a donc lieu, dans ce projet d'accord :

- d'anticiper l'évolution des métiers et des effectifs, aussi bien au plan quantitatif que qualitatif (compétences)
- de prendre toutes les mesures nécessaires pour réussir les transformations correspondant aux besoins de l'Entreprise, des collaborateurs et des clients et un programme d'adaptation des compétences de chaque collaborateur concerné.

UN SACRE CHANTIER EN VERITE !

L'AVIS DE LA CFTC RETAIL FRANCE



Obtenu et nécessaire : la création de l'observatoire des métiers et son fonctionnement paritaire ! Mais cela ne peut seulement constituer l'objectif attendu d'un accord GPEC ambitieux !

Celui-ci devra se doter de véritables moyens pour accompagner les parcours professionnels (ex accords formations dans certaines sociétés) : **l'ambition et les budgets proposés sont encore insuffisants dans la proposition de la Direction!** Encourager et développer l'employabilité, favoriser la mobilité interne en parallèle de la transformation des métiers ne peut se faire avec une simple gestion de coûts mais dans **un véritable investissement dans la formation.**

Particulièrement nécessaire pour les métiers du parcours d'encaissement (et tous les métiers alors identifiés « sensibles ») dans le plan de transformation présenté, un **accord GPEC** ne doit pas non plus faire l'impasse sur les sujets liés au vieillissement des salariés et fin de carrières (ex accords seniors), à l'égalité professionnelle, aux handicaps...

La Direction ne souhaite pas intégrer ces sujets dans l'accord ?! Soit ! La **CFTC ARF** veut un calendrier de négociation arrêté et en parallèle immédiat de ces domaines liés à la QVT.