

## 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.