

## QUELS OBJECTIFS POURSUIVRE... ET COMMENT?



Ouvert en mai 2021, ce « **chantier social ARF** » n'est vraiment pas simple. L'état des lieux et constats dressés alors (notre communication du 12 mai), puis les réflexions exposées en novembre lors d'une 2<sup>nd</sup>e paritaire posent aujourd'hui la direction que l'Entreprise (ARF) souhaite prendre afin de :

- ✓ *Garantir un suivi individuel du salarié et de son développement*
- ✓ *Augmenter le pouvoir d'achat des salariés*
- ✓ *De manière simple, attractive et équitable*

Le préalable serait un travail à faire en 2 temps : **construire le système futur et surtout construire la passerelle pour les salariés aujourd'hui présents, bénéficiaires ou en attente de bénéficier d'un système d'évaluation et de reconnaissance de leur professionnalisme.**

A ce stade des échanges, **l'orientation que l'Entreprise envisage et présente est donc de supprimer toute rémunération individuelle (GDI hypermarchés, logistique, ARS/ARA, RVE supermarchés) sauf pour certaines fonctions ciblées ; et de revaloriser la grille salariale tout en retravaillant le suivi individuel du collaborateur (entretien annuel et/ou semestriel professionnel). Un référentiel de compétences transverses, de compétences métiers et de critères métiers seront au cœur de l'entretien professionnel. En lien avec l'accord GPEC, il devient d'une absolue nécessité de travailler le professionnalisme et l'employabilité de façon régulière et de définir comment la promotion interne peut être possible, et pour qui ?!**

### L'AVIS DE LA CFTC RETAIL FRANCE



**Cette 3<sup>o</sup> réunion est enfin plus affirmée sur les intentions de l'Entreprise. Et qui dit paritaire, dit négociation avec des partenaires sociaux responsables, à l'écoute des employés qui méritent d'être reconnus dans leur professionnalisme et restent attachés à une juste rémunération de l'exécution de leurs métiers.**

Rendre les métiers plus attractifs et plus rémunérateurs à minima dès l'embauche, ne conserver que les échelons A et B de la convention collective, revaloriser les grilles de salaires en les déterminants par types de fonctions différentes (métiers spécialisés, métiers en tension, polycompétents,...), mieux reconnaître les fonctions... sont donc **les pistes étudiées et proposées au débat avec les partenaires sociaux.**

**Avant d'entrer véritablement en négociation, cela nécessitera alors un lourd travail d'analyse de l'existant (nombre de personnes, fonctions, salaires, primes, ...), de l'impact en interne sur les projets en cours mais aussi sur l'externe et les recrutements, et de s'interroger sur comment construire les grilles de salaires à minima, valoriser la performance en cours (la GDI perçue par exemple) par un pourcentage d'augmentation des salaires réels ou une prime... un chantier bien sensible en vérité !**