

## UN PAS DE PLUS VERS UNE REFONTE COMPLETE DE LA JUSTE REMUNERATION DES METIERS ET DE LA GDI/RVE ?!



Ouvert depuis mai 2021, ce « chantier social ARF » se confirme complexe et puissant par son enjeu de long terme. Annoncé lors de la réunion de décembre (notre communication), il y a bien un travail à faire en 2 temps et complémentaire : **construire un système d'évaluation de la performance (et réaliser la passerelle pour les salariés aujourd'hui présents, bénéficiaires ou en attente de la GDI/RVE actuelle) et construire des grilles de salaires, ou système de rémunération, différenciants et au bon niveau des fonctions et des métiers.**

Pour le système futur, la Direction propose 2 entrants :

- Dé-corréler la rémunération du professionnalisme
- Supprimer la prime sur objectifs (GDI en hypers, log, SA et RVE en supers)

L'objectif poursuivi et qui fait « dans les grandes lignes » plutôt consensus des délégations est :

- De mieux rémunérer dès le départ (pour être plus attractif et capter les bons profils)
- La montée en compétences sur un métier employé doit être rapide et accompagnée
- La dynamique d'évolution de rémunération se fera par :
  - La reconnaissance des missions complémentaires
  - Un changement de métier

Lors de la paritaire, dans une 1<sup>ère</sup> partie, il est ébauché des réflexions sur une **grille de salaire fortement revalorisée** sur les seuls échelons A et B (branche professionnelle) et en donnant plus de profondeur entre les 4 niveaux. Les échelons C et D (critères d'enjeux) seraient supprimés. Et, à partir de ce cadre de base, proposer des typologies de fonctions spécifiques ou de métiers très spécifiques (ceux pénuriques ou hautement qualifiés, ex log ou bouchers...). Cela nécessite au préalable que la **fonction des salariés soit bien identifiée...** La hausse de rémunération se ferait alors par le passage sur une autre fonction et un **complément de salaire pourrait être versé via des primes** pour les employés ayant des activités ou des missions transverses. Des compléments de salaires peuvent aussi être envisagés **par entité pour gérer d'éventuelles spécificités.**

Dans une seconde partie, il y a les réflexions sur les fonctions et l'évaluation du professionnalisme au travers de « **filières métiers** » (simplification, lisibilité, cohérence...). A l'exploitation, il s'agit de gommer les formats existants hypers et supers pour ne faire par exemple qu'une seule filière métiers de bouche. Cette évaluation, plus en lien avec les attendus métiers de toutes entités d'ARF, devra reposer sur une **grille simple, adaptée, motivante...** et définir des référentiels de compétences techniques et transverses.

### L'AVIS DE LA CFTC RETAIL FRANCE



**Quel chantier ! Des grilles de salaires réévaluées et spécifiques par filières, fonctions et/ou métiers, des primes complémentaires de missions, une évaluation du professionnalisme renforcée et accompagnée...**

Sans oublier la nécessaire période transitoire pour permettre l'indemnisation de ceux qui touchent de la GDI/RVE ou qui sont en attente. Pour la **CFTC ARF**, signataire des accords GDI/RVE d'origines et acteur principal de la mise en place des échelons C et D, il reste encore beaucoup à négocier pour concrétiser une telle refonte et la mise en place **d'une rémunération/évaluation ARF attractive.**