



NEGOCIATION NOUVEAUX METIERS MISE EN SITUATION

Description

Lesquin le 13 mai 2022

Les participants CFTC: Sophie JOUANA (*Magasin de Opéra*) en remplacement de Karima GABY, Bertrand WELMENT (*Magasin de St Orens*) en remplacement de David BARDOUX, Julien SANTIAGO (*Magasin de La Valentine*) et Richard CAMPILLO (*Magasin de St Egrève*)

Présents DRH : Emilie THELLIER, Aline SVELON, Sabrina CAROLO, Fabrice SANVOISIN

Le But de la réunion

C'est de faire un point sur la nouvelle matrice et décider de la suite de la mise en œuvre du test

En préambule:

Émilie fait intervenir Isabelle MIECAZE pour présenter le site MyTalent.

Ce nouveau système SIRH (*Système d'Information RH*) permettra un suivi plus fin des compétences de tous les salariés du groupe. Il permettra d'avoir une vision globale afin d'améliorer les possibilités de « *parcours en Z* » et la mobilité des collaborateurs.

Il sera rempli par les collaborateurs mais sera aussi directement relié aux autres composantes du SIRH afin d'avoir une base la plus complète possible. Tout comme le BSI et Bforco, les informations ne seront visibles que par la chaîne hiérarchique.

La déclaration préalable de la CFTC au début de la réunion MES

« *Nous sommes chafouins, comme annoncé plusieurs fois dans les dernières semaines, nous ne pouvons pas continuer cette négociation car le problème de sous effectif chronique dans tous les magasins ne nous permet pas de faire une analyse de la situation MES vers les autres sites.*

De plus, la mise en place d'une nouvelle matrice sans concertation nous gêne beaucoup.

Quid des salariés qui passeront leur entretiens d'activités avec une grille différente et construite sans nous.

Autre sujet: *l'ensemble des nouveaux magasins passant directement en mode MES, comment peut on encore parler d'un test et non pas d'un déploiement massif. »*

Nous rappelons notre engagement,

La CFTC sera garante du volontariat et de l'expertise.

- *Nous demandons donc un réel arrêt du déploiement en limitant le test aux magasins existants.*
- *Nous demandons une concertation sur la grille et l'application des principes rappelés dans le guide d'application: volontariat et formations préalables aux nouvelles tâches.*
- *Nous demandons **un geste fort** concernant le manque d'effectifs dans tous les magasins*

Sabrina et Emilie sont d'accord avec nous !!! et rappellent l'importance d'accompagner le changement en douceur avec la formation et la garantie du volontariat.

Sabrina indique que dans beaucoup de magasins les salariés sont heureux de pouvoir faire d'autres tâches dans leur journée mais comprend nos réticences.

Présentation du plan de formation (par Lucie GAUTHIER)

L'accompagnement des collaborateurs, la montée en compétence en 4 modules, suivi + parcours.

- Parcours geste métier, le service, le produit, relation de vente, module de vente.
- Formation sur mesure, plusieurs personnes se sont greffées (*équipe stock*).
- 60 minutes d'expert série de métier thématique, suivi l'évolution des apprenants.
- Le cœur du module question / réponse.
- Déploiement du module, pour la direction des Boulangers après les proposés aux Ru et employés.

Ces modules seront déployés progressivement à partir de septembre ! A suivre..

Prochaine réunion le 8 juin 2022