



Région Rhône Alpes

Les élus planchent sur les

Classifications

Lors des N A O 2009 La Direction s'est engagée dans le cadre des réflexions sur les classifications, et au plus tard au 1^{er} avril 2011, à définir les modalités de mise en place d'un échelon 1C et d'un échelon 3C (Article 3.4 : Création d'un échelon C).

Afin de pouvoir apporter des éléments concrets et réalistes les élus de la région Rhône Alpes ont décidé de recenser dans leurs magasins les tâches réalisées par l'ensemble des salariés dans les différents métiers. Pendant plus d'un mois ils ont arpenté chaque secteur en questionnant les employés sur l'exercice et l'évolution de leur travail.

Le 26 juin dernier les délégués syndicaux se sont retrouvés pour rassembler les éléments amassés et en tirer certains enseignements.

Pour l'ensemble des magasins le constat est le même :

Avec la mise en place depuis plusieurs années des différents projets (Mercure, tasc, modele gagnant etc....) qui ont entraînés une rationalisation et un séquençage des tâches, les différents niveaux (1/2/3/4) voient leurs tâches de travail s'entrecoupées et réalisées souvent de la même façon par tous.

A cela s'ajoute le développement de la polyvalence qui oblige les employés à travailler dans différents rayons, voir secteurs.

De ce fait il apparaît évident que les niveaux ne sont plus adaptés à des métiers qui sont mis à mal et qui pour certains avec les projets à venir seront peut être amenés à disparaître (boucher, boulanger, pâtissier etc....).

A ce constat s'ajoute une grille de salaire qui depuis plusieurs années subit un tassement vers le bas et dont le paradoxe est de trouver des niveaux différents payés au même taux horaire.

Enfin il est remarqué qu'il est de plus en plus difficile d'évoluer entre les niveaux.

Face à ces différents constats les élus de la région Rhône Alpes ont évoqué certaines pistes qu'ils transmettront aux membres de la Commission chargée de travailler sur les nouvelles classifications avec la Direction.

La première est de redéfinir les tâches pour chaque niveau en fonction des différents métiers.

La seconde est l'intégration d'un échelon C évolutif dans chaque niveau qui pourrait permettre d'aérer la grille de salaire.

La troisième est de permettre aux employés de pouvoir évoluer dans le temps (en déterminant des durées) au moins jusqu'au niveau 3.

Il nous paraît en effet inconcevable qu'un salarié puisse rester bloqué toute sa carrière au plus bas niveau et à ce titre nous pensons que les années d'expérience acquises et les formations réalisées par le celui ci doivent être reconnues et lui permettre de progresser dans les niveaux.

Rédacteur

Dominique MOUALEK