

# Réunion de concertation Location - Gérance

**2ème réunion  
11 Décembre 2017**

La Délégation Force Ouvrière :

<b>Dominique Moualek</b>	<b>DSN</b>
<b>Véronique Hercent</b>	<b>Secrétaire du CCE</b>
<b>Brigitte Barrage</b>	<b>Montluçon</b>
<b>Jacqueline Poitou</b>	<b>Saran</b>

**La Direction rappelle les propositions d'accompagnement de la location gérance au sein des hypermarchés :**

- ✓ D'une part la mise à disposition des organisations syndicales des moyens spécifiques d'analyse et de suivi pour mieux appréhender la portée économique, juridique et sociale de ce dispositif,
- ✓ D'autre part, de contribuer à l'élaboration, grâce aux réunions paritaires de concertation, une Charte Sociale d'accompagnement des magasins concernés.

**Cette charte constituera un engagement de la Direction.**

**Attribution de Moyens spécifiques aux Organisations Syndicales :**

- La commission économique du CCE pourra solliciter l'expert du CCE dans le cadre d'une analyse globale du processus de location-gérance pour les hypermarchés. Il sera chargé de l'éclairage des membres du CCE sur ce sujet.
- Chaque organisation syndicale pourra se réunir 2 fois dans le cadre de réunions préparatoires pour l'élaboration de ses propositions d'accompagnement. Ces réunions seront prises en charge par la Direction à hauteur de 6 personnes par organisation syndicale.

- Dans le cadre de la concertation paritaire organisée par la Direction, afin d'accompagner les membres des délégations syndicales dans la connaissance des éléments des dossiers des magasins, et dans la préparation des réunions sur le thème de la location-gérance, chaque organisation syndicale disposera du choix entre les moyens suivants :
  - Soit un budget en heures de délégation supplémentaires, de 14 heures pour chaque membre de la délégation
  - Soit le recours à un expert choisi par elle avec un budget pris en charge par la Direction à hauteur de 2 500 €uros.

***Toutes les organisations syndicales estiment ce montant insuffisant et demandent à la Direction de le revoir à la hausse.***

***La Direction apportera une réponse en fin de semaine.***

### **Elaboration d'une Charte Sociale spécifique :**

- La Direction s'engage à réaliser une concertation en vue de l'élaboration d'une charte sociale destinée aux magasins passant en location gérance. Cette concertation a débuté le 14 Novembre et se poursuit aujourd'hui, le 11 Décembre.
- L'objet principal de cette charte consiste à définir les contours d'un dispositif « Supra légal » visant à créer un accompagnement social des salariés concernés par le passage en location gérance.
- **La Charte Sociale de la location-gérance constituera un engagement unilatéral de l'entreprise à l'égard de ces salariés.**

### **La délégation Force Ouvrière rappelle les demandes qu'elle avait émises lors de la première réunion de concertation du 14 Novembre :**

Après avoir fait le tour des magasins, et rencontré un grand nombre des salariés concernés, nous avons repris leurs principales demandes :

- Maintien de certains éléments conventionnels, tels que la prévoyance et les garanties maladies/chirurgie, avec la même prise en charge
- Participation / Intéressement : trouver un remplacement au PEG
- Préserver l'embauche minimum à 30 h
- Maintien de la rémunération des Heures de nuit et dimanche,
- Maintien de Remise sur achat
- Maintien du Ticket restaurant ; 1 par jour travaillé
- Maintien des éléments liés au Congé paternité et maternité
- Une clause de mobilité location gérance, avant et après la mise en location gérance

De plus, comme évoqué à la première réunion, il est indispensable de gérer ce dossier du point de vue de la GPEC afin d'étudier si certains éléments peuvent être appliqués.

La Délégation Force Ouvrière demande à la Direction un engagement rapide sur les conditions de chaque salarié, en remettant à chacun d'eux une situation chiffrée et individuelle de leur rémunération et de leurs avantages conventionnels avant et après la mise en location-gérance.

**Réponse Agnès Bekourian :** Pour la consultation du CCE, une première maquette pourra être présentée.

Ensuite, la situation avant / après pour chaque salarié interviendra après la consultation de chaque CE et en collaboration avec les éléments de Carrefour (avant) et du repreneur (après).

### **Prise de parole de Brigitte Barrage pour le magasin de Montluçon :**

J'espérais avoir aujourd'hui le nom du repreneur, à priori ce n'est pas encore possible !!!

A Montluçon, nous étions Hyparlo, ensuite franchisé Continent puis Carrefour et maintenant futur location-gérance

Nous avons dû abandonner à chaque fois certains acquis dont une très bonne mutuelle pour prendre le contrat groupe obligatoire APGIS et maintenant nous allons la perdre, quand on connaît le coût d'une mutuelle et quand on sait que beaucoup en France n'en ont pas les moyens, c'est un élément important du contrat de travail.

N'y aurait-il pas la possibilité d'obtenir un contrat groupe spécifique aux magasins qui vont passer en location gérance, afin de garder nos conditions ?

- Tickets restaurants, c'est un véritable pouvoir d'achat que vont perdre les employés, à Montluçon ils en bénéficient depuis 29 ans.

- Remise sur achat de 10%, nouveau pouvoir d'achat et perte importante pour les salariés

Ce sont des points essentiels pour l'amélioration du coût de la vie.

Nous arrivons à une période délicate et il est urgent de donner les éléments et de rassurer les 168 salariés dont nombreux sont présents depuis 29 ans.

**Brigitte** demande s'il sera possible d'arrêter la procédure de restructuration des PAM et station essence dans les 2 magasins de Montluçon et Château Thierry, puisque cela risque encore d'être remis en cause par la location gérance.

**Réponse Marie Hélène Chavigny :** Concernant le repreneur, à ce stade il n'est pas possible d'annoncer les noms, mais si la demande est faite par les membres d'un CE, nous pourrions organiser une rencontre afin que les repreneurs puisse se présenter.

## Les principaux éléments du statut social maintenus

Avantages	Pendant la période de 15 mois	Après les 15 mois
Salaire (Taux horaire)	Maintien	Maintien
Base horaire hebdomadaire	Maintien	Maintien
forfait jours cadre	Maintien	Maintien
TP Seniors-Base contrat	Maintien	Maintien
TP Seniors-Prime	Maintien	intégrée dans le différentiel
Prime fin d'année	Maintien	Maintien
Prime de vacances	Maintien	intégrée dans le différentiel
Complément prime de vacance	Maintien	intégrée dans le différentiel
Prime mensuel N4 C	Maintien	intégrée dans le différentiel
Prime d'objectif cadre	Maintien	intégrée dans le différentiel
Ticket restaurant	Maintien	Maintien
Remise 10% sur achats	Maintien	Maintien
Congé d'ancienneté	Maintien	Maintien (N'évolue plus sauf selon CCN)
Congés payés et fractionnement	Maintien	Application légal
AFC (allocation et jours IDR)	Maintien	Maintien des jours acquis calcul IDR → branche

## Premières réponses de la Direction :

- **Maintien du ticket restaurant :** La Direction donne un accord de principe pour un ticket restaurant par jour, il faudra voir de quelle façon formaliser cet accord pour qu'il soit appliqué par le repreneur.
- **Maintien de la Remise sur achats :** (10% sur le magasin)  
A l'étude pour les autres éléments (carburant, digital, 5% MDD,...)
- **Santé et Prévoyance :** La direction mènera une étude pour proposer un régime intéressant avec l'APGIS ; Une réunion sera organisée avec l'APGIS au mois de Janvier.

**Dans cette période d'inquiétude, ce qui compte avant tout pour Force Ouvrière, c'est répondre aux interrogations des salariés, et leur garantir leur droit par la négociation d'une charte sociale.**

Force Ouvrière a déjà regroupé un grand nombre de questions des salariés des magasins concernés par la Location Gérance, sur différents thèmes :  
Le CET - le 13<sup>ème</sup> mois - la rémunération variable vendeurs - le contenu de la prime différentielle - les accords Seniors - la mobilité...

Nous demanderons des réponses écrites à toutes ces questions.

**N'hésitez pas à interroger les élus FO de votre magasin si vous voulez obtenir une véritable réponse, validée par la Direction.**

