

# Réunion négociation PSE, résumé de la CFTC

Synthèse de la Réunion du 7 mars 2017 rédigée par la CFTC des Salariés VIVARTE



*Nous précisons que cette synthèse est faite dans le cadre d'une négociation, ce sont des échanges qui ne valent pas accord.*

## Définitions :

**OVE : offre valable d'emploi**

**EMI : espace mobilité interne**

**EIC : espace information conseil**

**EME : espace mobilité emploi**

La Direction propose de désigner un émetteur par organisations syndicales qui se chargera d'envoyer la communication en PDF aux magasins pour affichage et il a été proposé à celles-ci, qui le souhaitent de créer une adresse e mail par syndicat.

Les organisations syndicales ont précisé que cela se fera dans le respect de la Charte Informatique de l'entreprise et des libertés fondamentales du droit syndical émanant de la Constitution.

Concernant le Dépôt logistique, il sera procédé un affichage hebdomadaire pour permettre aux salariés de celui-ci, de disposer des informations émanant des organisations syndicales.

Concernant le siège, la communication se fera par mail puisque tous les collaborateurs du siège ont une adresse e mail.

Mise à disposition d'un ordinateur portable par organisation syndicale

Les organisations syndicales ont demandé un ordinateur portable par organisation et ont évoqué le fait qu'il s'agit bien d'un dispositif exceptionnel et qui demande de vrais moyens.

La Direction a précisé que les coordinateurs syndicaux Groupe disposent déjà d'ordinateurs portables.

Communication des pièces / BDES " **bande de donnée unique** "

Les organisations syndicales ont demandé à avoir plus d'informations sur le projet de redressement.

La Direction a répondu que l'ensemble des éléments demandés ont été transmis à l'expert du cabinet Secafi qui dispose à ce jour de l'ensemble des documents pour travailler sur le sujet.

L' Intersyndicale précise qu'elle souhaite avoir les noms des salariés dans les fichiers qui lui sont communiqués par la direction et ce, dans le cadre d'une démarche préventive pour accompagner les personnes dans ce processus.

La Direction a répondu par la négative en précisant que les personnes, qui le souhaitent, peuvent poser leur question aux organisations syndicales via l'adresse email prévu à cet effet tout en sachant qu'il y a aussi le comité de suivi du plan.

Les organisations syndicales réitèrent leur demande d'accès à la BDES au niveau du groupe afin d'effectuer une analyse des données sur trois ans.

La Direction a répondu qu'en cas de difficulté de connexion à cet outil Groupe, les documents figurant dans cet outil leur seront communiqués par mail.

## **Explications sur la mise en œuvre du plan**

### **Ouverture de l'EMI**

La Direction a répondu aux différentes interrogations en confirmant notamment que la mise en place de l'EMI est bien prévue en juin sauf s'il est décidé de le mettre en place de façon anticipée notamment pour la mobilité interne. Les négociations seront bien closes en juin et la mise en œuvre du plan est prévue après validation / homologation de la DIRECCTE.

### **Modification de contrat et proposition de reclassement interne, notification de licenciement**

La Direction a confirmé que :

- les propositions de modifications de contrat seront faites en même temps.
- les propositions de reclassements internes seront également réalisées au cours d'une même période hors cas particuliers (ex : congé de maternité).

### **Fermetures de magasin**

La direction a confirmé que les magasins seront bien fermés en août, à l'exception de 2 d'entre eux. Concernant les salariés de ces 2 magasins :

#### **Fontenay le Comte :**

Il sera fermé au plus tard à la fin du mois de mars

Le personnel pourra opter pour 3 types de solutions dans l'attente de leur affectation sur le magasin Mixte :

- Être réaffecté au sein d'un magasin HAC au plus proche de leur domicile
- Être détaché au sein de la HAV de Fontenay le Comte
- Être dispensé d'activité.

Dans ce dernier cas, la rémunération versée serait égale au dernier salaire de base auquel s'ajoutera la moyenne des primes sur chiffres d'affaires attribué au titre de l'exercice 2015-2016.

La même règle serait appliqué dans le cas où un magasin concerné par le projet de fermeture cesserait son activité avant le mois d'août.

### **Bordeaux Bouliac**

Les salariés ont été réaffectés sur les magasins HAC situés à proximité du point de vente.

Délais de négociation

L'Intersyndicale a demandé les raisons pour lesquelles les délais de négociations sont différents entre la HAV et la HAC.

La Direction a répondu que les délais de négociations sont fixés par le code du travail et ce, en fonction du nombre de licenciements envisagés. Une proposition a été faite aux organisations syndicales HAV pour allonger le délai de 2 mois.

Cette proposition a été rejetée par l'ensemble, seule la CFDT le désire.

En outre, le nombre de réunions des différentes instances est fixé par l'accord de méthode Groupe dans le respect des délais de procédure légaux.

Quoi qu'il en soit, il est prévu une période de volontariat identique entre la HAC et la HAV avec des commissions qui s'ouvriront à la même période, respectant ainsi le principe de l'égalité de traitement.

### **Gel des recrutements et des mobilités**

La direction confirme que les recrutements et les mouvements intra-groupe ont bien été gelés.

### **Homologation/validation du PSE**

Les organisations syndicales ont demandé quel était le délai pour que la DIRECCTE valide ou homologue le projet.

La Direction a répondu que le délai de réponse de la DIRECCTE est de 15 jours en cas d'accord majoritaire et de 21 jours en cas de document unilatéral.

### **Départs volontaires**

En l'absence de départ volontaire, que se passerait-il ?

La Direction a répondu que le plan de départ volontaire pour le siège vise à arriver à une organisation cible. Dans le cas contraire, la société adaptera son organisation au regard du nombre de départs intervenus.

Les durées de période de volontariat Magasins et Siège sont différentes dans la mesure où les magasins cesseront leur activité en conséquence de leur fermeture.

De ce fait, les salariés n'auront plus aucune activité à compter de ce moment.

### **L'EMI**

La Direction a expliqué aux organisations syndicales que la mise en place anticipée de l'EMI a été refusée par les organisations syndicales HAV seule la CFDT l'accepte.

L'expert a répondu que c'est un sujet à revoir en avril et qu'ils souhaitent avoir plus d'informations sur l'EMI.

### **La mission de l'EMI**

La Direction a rappelé la mission de l'EMI. Il est entendu que l'EMI se chargera des souhaits de mobilité des salariés et des outils dont ils bénéficient.

### **L'EME**

Les entretiens

Les organisations syndicales ont demandé si il serait possible de prévoir les entretiens en dehors du magasin.

La Direction a répondu que pour le siège, les entretiens peuvent se faire dans les locaux ou à l'extérieur au choix du salarié.

Quant au réseau de magasins, cela se fera au plus près. La Direction a précisé que certaines conditions peuvent être demandées au cabinet de reclassement notamment une distance maximale de 20 km, une présence à proximité du domicile comme demandé par les organisations syndicales.

Les organisations syndicales ont demandé de fixer une durée d'une heure par entretien pour des raisons qualitatives.

La Direction a proposé un 1er entretien téléphonique pour fixer l'objet du RDV et dimensionner la durée (indicative) de l'entretien avec le consultant. Puis, s'en suivra le RDV en question.

### **Le Choix du cabinet**

Les organisations syndicales ont demandé la date à laquelle le cabinet sera choisi. Ils précisent que chez Vivarte Services, le choix du cabinet est fait par les élus et demandent la même chose pour la CEC.

Ce choix qui sera fait par la direction tiendra compte de l'avis du CCE.

Les cabinets seront localisés au plus près des collaborateurs.

Les organisations syndicales soulignent l'intérêt que le cabinet retenu dispose d'une cellule d'écoute psychologique.

La Direction précise que sur ce sujet que le cabinet de reclassement peut être complémentaire avec Psya dans la mesure où le consultant qui suit le salarié peut détecter une difficulté et orienter le salarié vers le soutien psychologique.

La Direction a répondu que PSYA dispose de psychologues référencés dans toute la France avec un niveau de sérieux garanti.

Les organisations syndicales demandent s'il est possible d'avoir la liste des référents PSYA.

La Direction a répondu qu'elle va vérifier si cela est possible avec PSYA et en discuter avec l'ICCHSCT également concernée par le sujet.

Concernant le choix du cabinet, la direction entend apporter une attention particulière :

- sur les différents bassins d'emploi sur lequel il assurait une présence permanente
- sur la connaissance par le cabinet des différents bassins d'emploi( marché apparent/marché caché)

Bilan projet / Bilan de compétences

Les organisations syndicales ont demandé s'il était possible de prévoir un bilan de compétences pour alimenter le projet.

La Direction a répondu qu'un bilan projet est prévu en amont, celui-ci recouvrant quasiment le même champ qu'un bilan de compétences. Si nécessaire, dans un 2ème temps, un bilan de compétences sera programmé sachant que celui-ci peut être fait directement à la demande des salariés.

Les OS ont demandé à revoir la rédaction du Live 1 sur l'enchaînement de la réalisation des 2 formes de bilan avec le cabinet entre bilan Projet et Bilan de compétences.

Ils souhaitent également que soit revu le montant pris en charge par la direction concernant la réalisation d'un bilan de compétences.

Les organisations syndicales ont demandé à rajouter au cahier des charges auprès des cabinets un accompagnement postérieur à la création/reprise d'entreprise.

### **Les opportunités de postes**

La Direction a expliqué aux organisations syndicales qu'elle a adressé un courrier à toutes les entités du groupe pour connaître tous les postes disponibles. La totalité des postes disponibles au niveau du groupe est saisie sur Crosstalent sachant que les recrutements sont gelés.

Les organisations syndicales ont demandé à avoir une copie des postes disponibles à chaque édition.

La Direction a répondu favorablement à cette demande et en a pris note.

Par ailleurs, elle rappellera le principe de gel des recrutements lors des prochaines réunions DR/RRH.

Les critères d'ordre des licenciements

Les organisations syndicales ont demandé à ce que soit envoyé le nombre de point attribué à chaque salarié.

Il est précisé qu'en cas de difficulté sur le calcul du nombre de point, les salariés concernés peuvent saisir la DRH.

La Direction précise qu'elle adressera aux salariés un courrier permettant d'actualiser leur situation individuelle (adresse, le nombre d'enfants...) et ce, afin de déterminer les points attribués dans le cadre des critères d'ordre.

La direction précise qu'une cellule administrative sera constituée pour envoyer, recevoir et traiter les renseignements et ce, afin de permettre une centralisation des informations au siège.

Elle précise que l'application des critères d'ordre se fera par zone d'emploi pour l'ensemble de salariés des magasins fermés ou maintenus.

Les organisations syndicales ont demandé comment cela se passera pour les contrats couples.

La Direction a répondu que les contrats couples se verraient proposer les emplois RM disponibles avec le matin de leur contrat couple.

Pour ce cas précis, l'application des critères d'ordre doit faire l'objet d'un examen particulier.

Magasins de Wattrelos et Cambrai

Les organisations syndicales ont demandé ce qu'il en était de Wattrelos et Cambrai, ce dernier ayant une double coque dont une fermerait prochainement.

Concernant le magasin de Wattrelos, la Direction indique que la première tranche de travaux est toujours en cours et devrait selon le bailleur prendre fin première quinzaine d'avril. La seconde qui permettrait la réinstallation d'une activité commerciale nécessiterait environ 2 mois et demi supplémentaire soit au plus tôt une réouverture mi juin. Par conséquent, il n'est pas envisageable de procéder à la réouverture de ce point de vente compte tenu de sa cessation d'activité prévue en août. Les salariés de ce point de vente ont d'ores et déjà été affectés temporairement sur d'autres magasins HAC avoisinants.

Concernant le magasin de Cambrai, les 2 coques sont actuellement maintenues en activité.

## **Les modifications de contrat et module horaire**

### **Modifications de contrat**

La Direction confirme que dans le cadre du projet en cours, à la suite de l'application des critères d'ordre la direction proposerait une nouvelle affectation sur un point de vente maintenu les salariés non désignés par les critères. Dans ce cadre, il ne sera pas tenu compte de l'éventuelle clause de mobilité figurant au contrat de travail du salarié.

Les salariés qui accepteraient cette modification bénéficieraient des dispositions d'accompagnement de la mobilité géographique prévus au chapitre Reclassement interne du Livre 1.

Les organisations syndicales ont demandé à ce que soit mieux précisé le « processus de proposition de mobilité interne ».

### **Module horaire**

Les propositions de modifications contractuelles reprendront les caractéristiques du poste dont le module horaire du salarié désigné par les critères sur le magasin maintenu.

Dans le cadre des reclassements internes, l'entreprise s'efforcera de proposer un module horaire identique à celui du salarié en repositionnement interne.

La CFDT a demandé à ce que la répartition des horaires des salariés soient maintenus au sein du magasin d'accueil en particulier dans le cas où un salarié qui cumule 2 emplois.

La Direction ne peut apporter de garanties sur ce sujet.

## **Les fermetures**

La Direction précise qu'en cas de besoin, les magasins pourront recourir à l'intérim/CDD pour pallier à l'accroissement temporaire de l'activité lié aux opérations de fermeture.

## **Les créations de postes Siège HAC**

Les organisations syndicales ont demandé si les salariés HAC seront prioritaires.

Les salariés HAC, dont le licenciement est envisagé, seront bien prioritaires sur les postes en création.

## **Les départs anticipés**

Les organisations syndicales proposent un dispositif de suspension du contrat de travail pour les salariés qui retrouveraient un emploi à l'externe avant l'application des critères d'ordre.

La Direction répond que ce sujet reste à l'étude.

## **Les Offres Valables d'Emploi**

Nombre d'OVE

Les organisations syndicales demandent à augmenter le nombre d'OVE prévues par le projet de Plan et que soit redéfini le contenu de l'OVE tout en supprimant le délai de 3 mois.

La direction accepte de porter le délai de 3 à 4 mois et reviendra vers les OS au sujet des autres propositions faites.

## **Refus d'un OVE par le salarié**

Dans ce cas de figure, la direction considère que l'OVE a bien eu lieu conformément à sa définition.

Solutions identifiées

Les OS demandent à ce que soient retirées les formations longues considérées comme solutions identifiées.

Sur les autres demandes, la direction suggère que le CCE interroge les différents cabinets restant à auditionner pour avoir leur retour d'expérience.

## **Le congé de reclassement**

Concernant la durée du congé de reclassement, celle-ci est de 8 mois ( 10 mois pour les 50 ans et plus et les personnes fragilisées ).

La Direction est ouverte à tout débat sur cette durée.

Difficultés d'application du congé de reclassement ( refus d'une OVE ou manque d'implication du salarié )

Les organisations syndicales ont demandé à ce que soit prévu qu'en cas de difficulté, le recours a la Commission de suivi.

La sortie anticipée du congé de reclassement à l'initiative de l'entreprise ne pourra intervenir qu'après consultation de la commission de validation.

## **La composition de la commission de validation Siège/Réseau**

La Direction accepte que la composition proposée des commissions de validation soit modifiée en incluant un membre titulaire par OSR et un suppléant en cas d'indisponibilité.

## **Ordre du jour de la prochaine réunion**

Pour la prochaine réunion, il est convenu de l'ordre du jour suivant :



- Les mesures du départ volontaire- Les mesures de reclassement interne- Les catégories professionnelles- Les critères d'ordre des licenciements- Partage des réponses apportées par la direction . La séance est clôturée à 17h25. Prochaine réunion le 15 Mars 2017

