

NÉGOCIATION PORTANT SUR LE PROJET DE REDRESSEMENT DE LA CEC

SYNTHÈSE CFTC R4 du 15 MARS 2017

CFTC des Salariés VIVARTE

Séance ouverte par Ludwig RABOTIN dans le cadre de la poursuite des échanges sur le projet de redressement de la HAC.

Les organisations syndicales, assistées de leur expert, ont établi lors de la réunion préparatoire une présentation avec un certain nombre de questions.

La présentation s'est faite comme suit :

- 1. Catégories professionnelles**
- 2. Zone d'emploi**
- 3. Critères d'ordre**
- 4. Création de magasins mixtes**
- 5. Clause sociale pour les cessions magasins**

Communication des éléments

Présentation des comptes

Demande des OS : transmission du rapport annuel de la CEC ainsi que les comptes clos validés.

Réponse de la Direction : l'essentiel des données économiques et financières figure dans le Livre 2. Quant aux comptes clos, ils ont été transmis aux membres du CCE ainsi qu'à l'expert Secafi. Ce dernier a confirmé la bonne réception des éléments, une présentation doit être organisée en CCE.

Tracts syndicaux

Un problème technique s'est posé lors de l'envoi par email d'une communication intersyndicale au réseau de magasins. La Direction a précisé que tous les moyens sont mis en œuvre afin de renvoyer le document dans les meilleurs délais sachant que la communication par email est bien passée pour les collaborateurs du siège.

Demande des OS : où en est la création des adresses emails pour la transmission des tracts syndicaux ?

Réponse de la Direction : c'est en cours, une demande a été faite auprès du SIRH.

Les opportunités de postes

La Direction remet les opportunités de postes actualisées aux organisations syndicales.

Référents PSYA

La direction précise qu'une demande auprès de PSYA a été effectuée afin d'obtenir la liste des psychologues référencés par le cabinet. Elle reviendra vers les organisations syndicales dès qu'elle aura une réponse de PSYA.

Contrats couple

Suite aux interrogations sur les contrats RM couple, la Direction a expliqué aux organisations syndicales qu'il sera proposé aux RM liés par un contrat de travail couple, désignés par les critères d'ordre de licenciement, tous les postes disponibles au même titre que les autres collaborateurs RM étant rappelé qu'il s'agit d'un contrat indivisible.

Quant au calcul du nombre de points défini dans les critères d'ordre des licenciements, la Direction propose de retenir le nombre de points le plus important obtenus par l'un des membres du couple. Il serait ainsi tenu compte de la situation la plus favorable pour le couple.

Proposition des OS : Retenir la moyenne des points obtenus par le couple.

Réponse de la Direction : proposition à regarder. Un retour sera fait sur ce sujet auprès des OS.

Suite à la question des OS concernant les RM seuls précédemment lié par un contrat couple qui souhaiteraient se voir réaffecter en couple sur un même magasin, la Direction a répondu que cela ne pouvait se faire dans la mesure où la branche ne prévoit plus le recours à ce type de contrat.

→ **Départs anticipés**

Demande des OS : Quid de la suspension du contrat de travail des salariés qui souhaiteraient partir avant la fin de la procédure d'information/consultation tout en bénéficiant à terme des mesures du Plan.

Réponse de la Direction : Cette demande pourrait être envisagée dans le cas où un salarié d'un magasin prévu en fermeture aurait une solution de départ en CDI chez un autre employeur hors Groupe.

La Direction a précisé que pour suivre ce processus, 3 conditions doivent être réunies :

- S'arrêter sur le choix d'un cabinet
- Statuer sur la mise en place anticipée du cabinet
- Mettre en place la Commission de validation

Ce dispositif requière l'avis favorable du CCE pour sa mise en œuvre.
pour la CFDT ce choix aurait déjà du être validé dans l'intérêt des salariés.

En outre, une date butoir devra être définie pour permettre au salarié de connaître la deadline pour se décider s'il souhaite soit poursuivre dans l'entreprise qui l'aurait embauchée soit de réintégrer le PSE.

→ **Cahier des charges et choix du cabinet de reclassement**

La Direction a invité les organisations syndicales à interroger les cabinets de reclassement sur le dispositif proposé notamment la définition d'une Offre valable d'emploi.

L'intersyndicale souhaite que le CCE choisisse le cabinet retenu en tenant compte des avis des CE magasins et siège.

La CFDT préférerait que ce choix revienne aux OS, rappelant que le CCE n'est composé que de trois élus titulaires qui peuvent à eux seuls bloquer l'ensemble du processus .

La Direction indique que le CCE devra rendre un avis sur ce sujet prochainement et qu'elle tiendra compte de cet avis.

→ **Zone d'application des critères d'ordre de licenciements**

Demande des OS : redéfinir les zones d'application des critères d'ordre de licenciements en appliquant des rayons de 30, 40 ou 50 km autour des points de vente concernés par une fermeture considérant que certains magasins peuvent être distants de quelques kilomètres mais situés sur des zones INSEE différentes.

Réponse de la Direction : le fait de fonctionner en rayons de 30, 40 ou 50 km est très complexe dans la mesure où les zones pourraient se chevaucher les unes les autres. Les collaborateurs, situés dans plusieurs zones, se verraient appliquer à plusieurs reprises les critères d'ordre des licenciements, ce qui crée un problème d'équité par rapport aux autres collaborateurs.

La Direction souhaite que les zones choisies soient clairement identifiées et délimitées.

Les organisations syndicales ont demandé à l'expert Secafi de faire différentes simulations sur :

- Des rayons 30, 40 et 50km pour l'ensemble des magasins concernés par un projet de fermeture.
- Un élargissement des zones en procédant par région administrative.

Ce point sera regardé lors de la prochaine réunion.

→ **Critères d'ordre de licenciements**

Ancienneté

Demande des OS : rajouter 3 tranches comme suit :

- 20 - 25 ans : 15 points
- 25 - 30 ans : 20 points
- 30 et plus : 25 points

Réponse de la Direction : acceptation de la modification.

Age

Demande des OS : rajouter 2 tranches et répartir les points de façon légèrement différente comme suit :

- 25 ans et moins : 0 point
- de 26 à 30 ans : 2 points
- de 31 à 35 ans : 4 points
- de 36 à 40 ans : 6 points
- de 41 à 45 ans : 8 points
- de 46 à 50 ans : 10 points
- de 51 à 55 ans : 15 points
- plus de 56 ans : 20 points

Réponse de la Direction : acceptation de la modification.

Caractéristiques sociales

Demande des OS : attribuer 15 points aux cas suivants :

- salarié ayant eu droit à l'allocation journalière de présence parentale au cours des 3 dernières années ou enfant en longue maladie
- salarié en situation d'affection de longue durée (définition sécurité sociale)
- salarié en invalidité déclarée

Réponse de la Direction : il n'y a pas d'inconvénient à inclure dans le critère « caractéristiques sociales » les cas ayant un impact sur l'emploi comme c'est le cas des salariés en invalidité déclarée et ceux en situation d'affection de longue durée. Par contre, se pose la question des bénéficiaires de l'allocation de présence parentale et le nombre de points très élevé attribué par les OS à ces 3 demandes supplémentaires.

La Direction reviendra vers les OS sur cette proposition et elle indiquera les justificatifs à produire.

Qualités professionnelles

Demande des OS : attribuer un point lorsqu'il y a eu au moins un changement de catégorie ou d'échelon dans la carrière du salarié.

L'objectif est aussi de valoriser les salariés qui ont évolué au sein du groupe.

Réponse de La Direction : il s'agit d'un critère obligatoire dans le cadre d'un PSE. La proposition d'attribution de point des OS est sous-évaluée.

La Direction explique qu'il y a des changements automatiques de catégorie et d'échelon dans la carrière d'un salarié à la CEC. Elle souhaite également qu'il soit tenu compte des évolutions professionnelles non automatiques mais liées d'une part à l'investissement professionnel et d'autre part à l'acquisition de nouvelles compétences ou de responsabilités plus larges.

La direction a également indiqué qu'il semblait difficile d'identifier en paie l'évolution professionnelle d'un salarié en dehors de la CEC.

→ **Catégories professionnelles**

Réseau de magasins

Demande des OS :

Demande d'explications sur la nature des emplois de manutentionnaire et de vendeur (se) qui sont des anciens contrats de l'enseigne BERYL ainsi que Visuel Merchandiser.

Demande également de précisions sur les intitulés d'emplois suivants : RM Intégration et RM Volant.

La direction a apporté les précisions nécessaires sur ces métiers.

Siège

La Direction a précisé que pour le siège, il y aura 42 créations de postes HAC notamment à la DSI. Par contre, ces postes ne seront pas ouverts tant que la procédure ne sera pas terminée.

Suite aux interrogations des organisations syndicales, la Direction a expliqué que les postes, notamment ceux en création, seront prioritairement accordés aux salariés en reclassement interne puis dans le cadre de la mobilité interne.

Il sera vérifié l'adéquation entre sa qualification / ses compétences et les exigences du poste.

Par ailleurs, la Direction a proposé aux organisations syndicales des regroupements de catégorie :

- Assistant RH avec la catégorie Assistant Administratif
- Responsable ADV avec la catégorie Responsable Comptable
- Responsable Développement RH avec la catégorie Responsable RH
- Coordinateur de gestion avec la catégorie Coordinateur Flux partenaire
- Gestionnaire de stock avec la catégorie Gestionnaire approvisionnement
- Chef de projet acquisition trafic avec la catégorie Responsable Acquisition Trafic
- Chef de projet BI avec la catégorie Responsable BI
- Assistant Administratif avec la catégorie Employé Administratif
- Acheteur - Chef de produit textile avec la catégorie Développeur Produit Textile.

La Direction a précisé qu'il convient de distinguer les assistantes administratives des assistantes de Direction qui ont un niveau de formation requis supérieur.

Le sujet des catégories professionnelles sera repris lors de la prochaine réunion.

→ Commissions de validation

Suite aux questions des organisations syndicales, la Direction a rappelé que, pour les départs volontaires au siège, les cas des départage sont traités à l'issue des commissions de validation HAC et HAV qui se déroulent au cours de la même semaine en tenant compte de l'ancienneté puis de l'âge comme prévu par l'accord de méthode groupe (cf. Livre I).

Les réunions des 2 commissions HAC et HAV pour le siège se tiendront toutes les semaines avec un dépôt des candidatures 48h avant.

→ Magasins mixtes

La Direction explique aux organisations syndicales que dans le cadre des magasins mixtes, les attributions des RM sont préservées. Ils continueront à piloter les conseillers de clientèle, planifier les horaires de leurs équipes « chaussures ». Quant aux DM, ils sont responsables de la bonne organisation du point de vente.

La Direction rappelle que le changement de rattachement hiérarchique n'est pas une modification du contrat de travail dans la mesure où l'essentiel des missions du RM est préservé.

Quant aux recrutements, ils sont effectués par le RM pour l'équipe « chaussures » en concertation avec le DM. La signature du contrat sera faire par le DM, responsable du point de vente.

Les organisations syndicales ont listé les responsabilités du RM qui seraient selon elles modifiées au sein du magasin HAV mixte.

La Direction a répondu qu'il n'y avait pas de modifications des principales responsabilités du RM figurant dans sa fiche de poste.

Demande des OS : possibilité pour les collaborateurs HAC, concernés par le transfert au sein d'un magasin HAV suivant les dispositions du L. 1224-1 du code du travail, de rentrer dans le cadre du Plan de redressement.

Réponse de la Direction : 2 possibilités :

- le départ volontaire par substitution
- le départ volontaire direct en cas d'accord majoritaire dans la mesure où le nombre de suppressions d'emplois risque d'être supérieur au nombre de licenciements actuellement envisagés.

Cette seconde possibilité devra être abordée avec la DIRECCTE.

Demande des OS : Concernant l'harmonisation sociale des statuts entre HAC et HAV, demande des OS d'une négociation en amont des transferts des contrats de travail.

Réponse de la Direction : la négociation en amont des transferts est envisageable et peut prendre 2 formes :

- négocier avec les OS HAC un accord d'une durée maximale de 3 ans ;
- négocier avec les OS HAC et HAV conjointement en vue d'aboutir à un accord à durée indéterminée.

→ Clause sociale

La Direction a expliqué aux organisations syndicales d'attendre le retour des éventuels repreneurs pour connaître le nombre de postes concernés, les conditions d'emploi, ... pour ensuite revenir vers les OS sur le sujet.

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

Pour la prochaine réunion, l'ordre du jour est fixé comme suit :

- Catégories professionnelles (et zones d'emploi)
- L'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail
- Critères d'ordre des licenciements
- Mesures de reclassement interne et accompagnement des reclassements externes
- Situation des magasins mixtes

La séance est clôturée à 19h00.