

Négociation fusion Des HALLES

Synthèse CFTC des Salariés VIVARTE

11 Juillet 2018

La seconde réunion de négociation concernant l'accord d'adaptation des HALLES s'est déroulée ce jour. Les sujets abordés étaient importants mais périphériques. Cette négociation a eu l'avantage, dans le cas où des participants en auraient encore douté, de clarifier les intentions de la direction. Une fois de plus, ce sont les salariés qui vont payer les errements du management et de la politique commerciale désastreuse de nos dirigeants.

Sans que les organisations syndicales se soient concertées, elles ont toute présenté des propositions similaires, à savoir l'harmonisation des acquis sociaux vers le haut avec la mise en application dès début 2019, alors que la direction souhaite échelonner la mise en place sur 3 ans. Les "partenaires sociaux" ont clôturé la réunion sur un constat de désaccord.

Vous trouverez ci dessous la liste exhaustive des sujets abordés ainsi que les propositions de la direction et celles du syndicat CFTC.

Médaille du travail:

La direction propose une harmonisation des montants pour les anciennetés de 20 et 30 ans début 2019.

Par contre, pour les 35 et 40 ans, il faudrait attendre 2020 pour que les montants soient identiques.

Premièrement, la CFTC veut que l'ensemble des montants des médailles soit harmonisé dès début 2019. Deuxièmement, contrairement à la direction, la CFTC veut que l'ancienneté soit calculée sur l'ensemble de la carrière du salarié (comme à la CEC), et non sur l'ancienneté dans le groupe (ce qui se pratique déjà à la HALLE).

Ce qui est inacceptable pour la CFTC, cela reviendrait à dire que de moins en moins de personne en bénéficieraient.

(Nous invitons tous les salariés de la CEC concernés par une médaille de déposer au plus tôt une demande en préfecture ou mairie. [télécharger le formulaire ICI](#))

Carte Privilège:

La Direction veut plafonner le montant des achats annuels des salariés à 1500€. A aujourd'hui, l'utilisation de la carte pour les salariés n'était pas plafonnée à la CEC et plafonnée à 2500€ à LA HALLE; De plus, des inégalités de traitement vont voir le jour si cela est mis en application car la direction envisage une mise en place progressive de l'uniformisation des % de réductions sur deux ans. Pour les salariés de la CEC en 2019, 25% de réduction dans les HAV et 30% en 2020, et inversement pour

les salariés de la HAV dans les HAC, exception faite pour les magasins mixtes qui bénéficient eux de 30% sur l'ensemble des produits HAC HAV.

Cette proposition est pour la CFTC également inacceptable. Nous voulons l'équité de traitement : 30% sur l'ensemble des produits mis en vente dans les HALLES fusionnées et dès janvier 2019. Déjà, avec la création des magasins mixte lors du PSE, la direction a mis les salariés des deux enseignes dans des situations conflictuelles, qui pour certains les ont amenés à quitter l'entreprise : il semblerait que la direction ait pris goût à ces situations qui créent un stress important et contre productif!!!

Bon de paires de chaussures:

A la CEC, depuis des décennies, les salariés bénéficient de 2 bons par an de 100€ et 80€ suivant la saison. La direction propose que cette pratique perdure pendant 15 mois et qu'à l'issue de cette période, cet avantage disparaisse définitivement.

La CFTC a demandé que cet avantage soit maintenu et que celui-ci soit étendu aux salariés de la HALLE.

CESU Handicap

La direction propose d'augmenter le montant attribué aux personnes handicapées : ils passerait à 500€...Mais attention, même si c'est un avantage important pour le bien-être des salariés handicapés, il ne s'agit pas d'une grande preuve de bonté de la direction car cela ne concerne que très peu de personnes et donc coûtera peu d'argent à la direction.

Ticket restaurants:

La différence n'est pas dans le montant du ticket restaurant puisqu'il restera identique pour tous mais dans la prise en charge employeur qui est de 60% pour la HAV et de 56% pour la CEC, d'après les propositions de la direction il faudra attendre 2 ans pour aligner les participations de l'employeur qui représentent par ticket seulement 0.26€.

Inacceptable!!! encore du foutage de gueule, d'autant que nos demandes sont :

1. l'alignement de la participation employeur
2. la revalorisation du ticket à 7€

Cantine:

Pour le siège la participation est de 1,10€ pour les deux enseignes; nous avons demandé 1,50€ soit une augmentation de 0,40€; nous vous laissons imaginer la réponse de la direction à notre demande...

Prime panier dépôts:

Pour les dépôts Malterie et Issoudun, nous avons demandé que la prime panier soit pour tous les salariés à 5 € comme pour l'équipe de nuit d'Issoudun, en réponse la direction nous propose 4,60€ pour la malterie.

Politique voyage:

Le point de désaccord sur ce sujet est le montant de l'indemnité kilométrique qui n'a pas été revu depuis des années. Malgré les augmentations des carburants, des assurances et du coût de la vie en général, la direction propose 0,38€ du kilomètre. Pour la CEC pas de changement, mais pour la HALLE le changement est important car jusqu'à présent, il y avait trois indemnités différentes suivant la puissance fiscale des véhicules (0.32€ jusqu'à 4cv, 0.38€ jusqu'à 7cv et 0.42€ pour les véhicules de 8cv ou plus).

La CFTC a demandé 0.42€ pour tous, quelque soit la puissance du véhicule; il est important de rappeler que les déplacements réalisés par les salariés avec leur véhicule personnel sont pour des raisons de service, remise en banque, réunion commerciale etc...

La prochaine réunion de négociation doit avoir lieu le 6 septembre. D'ici là, des nouvelles propositions doivent nous être faites concernant les points évoqués ci-dessus. Nous aborderons également un nouveau thème complexe qui est le temps de travail. Sur ce point qui va être traité cela risque d'être encore chaud, très chaud, un dossier qui risque d'être brûlant ...

La CFTC des Salariés VIVARTE