



COMPTE RENDU REUNION PDV HYPER du 27 AVRIL 2018

DELEGATION FORCE OUVIERE

ANDRE DENIS TERZO
ANNA MARIA MAAROUFI
BELKA ASSI

Préambule :

Dans un premier temps les analyses de la commission économique ne sont pas terminées, de ce fait la direction ne pourra pas consulter les organisations syndicales le 23 mai 2018 comme prévu initialement.

La consultation sur le projet d'accord a donc été reportée au CCE du 7 juin 2018.

Concernant le PDV Hypers, une réunion supplémentaire est programmée le 27 mai 2018 à 10h, afin de finaliser le projet.

Constat général : Dans certains magasins, les salariés du PAM n'ont plus de travail, des courriers sont envoyés pour informer les salariés sur les suppressions de poste. Quelquefois, les salariés ont déjà été affectés à d'autres secteurs, et certains ont reçu des propositions de reclassement à un autre poste en interne, avant même la mise en place du Plan de Départs Volontaires.

Réponse de la direction : veuillez nous préciser les noms des magasins et des salariés concernés ? Vous sera-t'il possible de nous faire suivre les courriers reçus ?

Force ouvrière confirme ces constats, et dénonce aussi le fait que l'on fait croire aux salariés qu'ils garderont leur emploi en acceptant une autre affectation, alors que nous savons que les postes vont finir par disparaître. Cette pratique peut avoir des conséquences dramatiques pour ces salariés, qui au final ne pourront pas bénéficier du PDV hypers.

La direction reste vigilante et contrôle les mouvements d'affectation. Faites remonter à vos élus FO toutes les anomalies constatées.

Le Projet d'accord PDV est distribué aux élus en main propre, sachant qu'il a été envoyé par mail la veille au soir, nous n'avons pas eu la possibilité de l'étudier.

La Pré-mobilité a été validé par le CCE le 15 avril dernier. La délégation FO demande à tous les élus FO des CE de faire remonter les ordres du jour et les PV pour les intégrer sur le site de la DIRECT. La DIRECT contrôle l'ensemble de la procédure sur les 191 magasins.

Dispositif du Projet d'accord :

Il est important de rappeler qu'il y a deux définitions à prendre en compte : les personnes en situation de Handicap (*concerné par une invalidité, soit une RQTH soit une restriction médicale*). Il faut savoir que certaines dispositions ne peuvent être étendues aux personnes en situation de handicap qui partent à la retraite, pour des raisons purement légales. Les employés RQTH ont un meilleur dispositif concernant les départs en retraite anticipée à partir de 57 ans.

Force ouvrière constate que le départ anticipé à 57 ans pour les RQTH dépend de la situation de carrière. Nous devons être vigilant sur ce point.

• Présentation d'Adixio

L'accompagnement des salariés sur leurs différents projets se fera par le cabinet ADIXIO comme pour le PDV siège.

Cartographie d'ADIXIO 20 ans d'expérience, 12 000 accompagnements à son actif, 10 000 sessions de recrutement, 500 entreprises accompagnées, 400 points d'accueil sur la France, 163 bureaux dont 90 points permanents.

ADIXIO est un cabinet qui comprend environ 300 intervenants, experts dans tout les domaines, soit : la transition professionnelle, la création d'entreprise, l'accompagnement des salariés seniors avec bilan de carrière, l'accompagnement des personnes en situation de handicap, l'accompagnement des cadres. Nous travaillons en collaboration avec les psychologues qui interviennent en fonction des typologies de fonction.

Engagement de rendez-vous à moins de 35 km du magasin. Néanmoins ADIXIO s'engage à adapter ce dispositif en fonction du salarié, et à respecter la confidentialité.

L'idée concernant ce projet va être de travailler au cas par cas, chaque situation étant différente, en fonction du handicap, des compétences et des souhaits de chacun. ADIXIO a conscience également que certaines personnes en situation de handicap peuvent avoir une perte de confiance en soi, donc un travail à faire. Il y a une aide d'intégration à la nouvelle structure, à l'adaptation du poste.

En général prise en compte de différents projets professionnels, ensuite une validation sur un projet professionnel final.

Un travail est fait sur la recherche d'entreprise adaptée au handicap du salarié et à l'évolution de ce handicap dans le temps, avec l'adaptation du matériel.

Proposition de bilan de carrière approfondi pour tous les salariés de plus de 55 ans, avec la spécificité liée à leur handicap. 3 à 5 rendez-vous seront mis en place, réalisé par un consultant expert en retraite. Même si la personne n'est pas en situation de départ à la retraite, au moins elle connaîtra les droits liés à sa situation.

Tout sera mis en place pour que le salarié soit rassuré et ait connaissance de tous les éléments mis à sa disposition.

[Force ouvrière demande que les salariés aient la possibilité de se faire accompagner lorsqu'ils seront convoqués par la direction. Il faut donner un confort psychologique au salarié souhaitant être rassuré.](#)

La direction rappelle que le premier acteur pour accompagner le salarié est le RNH et le RH.

L'accompagnement est prévu pour une mobilité interne. Les informations échangées entre le salarié et le consultant restent confidentielles. Le salarié est toujours suivi par le même consultant.

Optimisation des départs pour les personnes en fin de carrière : aide à la constitution des dossiers.

Accompagnement à la mise en œuvre, sachant que la constitution d'un dossier de retraite demande entre 4 et 6 mois.

Bilan professionnel : prendra en compte tous les éléments / problèmes physiques et les compétences, après validation du projet professionnel. En fonction de ce que la personne souhaite faire, un bilan de ses souhaits et de la mise en place sera établi. Tout sera adapté en fonction du salarié, de ses besoins, ses souhaits, ses compétences connues ou inconnues.

Restitution du Plan de mise en œuvre : sera restitué pour chaque salarié en individuel. Ce qui découlera sera le projet soit en interne soit en externe.

Le salarié volontaire, direct ou indirect devra informer sa hiérarchie avant de prendre contact avec ADIXIO. Une plaquette sera distribuée à chaque salarié avec un numéro vert.

Un travail peut être réalisé avec le conjoint, et un suivi est fait après le projet. Un dossier RQTH peut être monté si nécessaire. Ce sera du cas par cas.

Force ouvrière demande si ADIXIO a la connaissance des postes en magasin, susceptibles de permettre de reconverter les personnes en poste à la station ou au PAM ? Sachant que ces postes étaient déjà souvent des postes de reclassement.

La direction va tenir compte de l'avis du médecin du travail, avec une obligation de trouver les postes susceptibles de convenir.

Force ouvrière demande que la communication soit bien faite par les RH en magasin sur les mesures mises en place. C'est une population en attente de plus de 40% des personnes concernées.

Les RH vont être accompagnés sur l'information.

Le salarié fera sa demande auprès du RH par courrier recommandé, ou remis en main propre afin de bénéficier du consultant de chez ADIXIO. Il faut une date de dépôt pour la mise en œuvre des dossiers.

Force ouvrière demande que ADIXIO fasse attention aux besoins des salariés qui sont dans un malaise psychologique, du fait d'avoir déjà subi plusieurs restructurations.

PSYA est déjà en place mais ce n'est qu'un contact téléphonique. Aucun échange ne sera fait entre PSYA et ADIXIO par souci de confidentialité. La direction propose de mettre dans l'accord cette possibilité de joindre les deux.

Toutes les définitions concernant EMC vont être revues car elles ne correspondent pas à la population concernée.

La présentation est donnée à chaque Organisation Syndicale par biais de clé USB.

• **Projet d'accord**

Les conditions ont été bien déterminées sur le projet, qui est remis en main propre, rappel des dispositions d'accompagnement que nous avons déjà évoquées :

Mobilité interne/ externe
Congé de fin de carrière
Départ en retraite

Salarié direct / indirect* sur les personnes en situation d'handicap. Les dispositifs d'accompagnement à la mobilité externe

*Pour le salarié indirect c'est si son poste est occupé par un autre salarié direct. Si le salarié est éligible au congé de fin de carrière ou départ en retraite il ne pourra pas s'inscrire sur le dispositif de la mobilité externe.

Les conditions de volontariat concernent les CDI, ils ne doivent pas être en période de préavis, avec un projet, ce n'est pas un passeport pour pôle emploi. Rappel qu'aucune condition d'ancienneté n'est prévue.

Différentes typologies de projet :

Propositions sur le congé de reclassement volontaire :

- ✓ Pour le projet de base 6 mois
- ✓ Pour des projets à terme, cela peut varier de 9 mois pour création d'entreprise à 15 mois si j'ai plus de 50 ans ou si J'ai le statut de salarié handicapé.

Le principe de la rémunération Préavis, congé de reclassement versé à la fin du préavis, qui est de 75% du salaire plein tarif.

Le statut social pendant le congé de reclassement : maintien des cotisations aux caisses de retraite, maintien du régime de santé APGIS, maintien RSA, pas d'acquisition de CP ou de RTT,

Les budgets de formation seront mutualisés. Montant moyen de 10 000 euros.

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration sont pris en charge pendant toute la durée de formation.

L'aide à la reprise d'entreprise 15 000 euros et pour les salariés RQTH + 5 000 euros pour adapter son poste.

Indemnité de départ supplémentaire de 3 à 8 mois (accord cadre) auquel vient s'ajouter de 2 à 5 mois pour les indemnités supplémentaires (accord PDV). Ces indemnités sont calculées d'après l'ancienneté
L'indemnité de licenciement prend en compte la durée du congé de reclassement.

Le statut social : le contrat de travail est suspendu, l'ensemble des droits est maintenu. L'indemnité de rupture sera versée lors de la rupture du contrat de travail.

Le volontariat à la mobilité interne sera mis en place après validation en CE dans les différents magasins.

Mise en place de l'accord handicap en partenariat avec le cabinet ADIXIO. Un gros travail devra être fait pour adapter les postes. En terme d'adaptation, beaucoup de choses peuvent être mises en place. En CCE il a été soulevé le fait que Mission Handicap soit partenaire sur le dispositif. Une réunion de la Mission Handicap est programmée le 25 mai prochain.

Possibilité d'aide au rachat de trimestres, à hauteur de 3 000 euros par trimestre et 12 trimestres maximum.

Une commission de suivi sera mise en place

Force ouvrière demande à la direction de s'engager à ne pas faire de PSE suite à ce PDV dans une durée de 2 ans.

Ce sera inscrit dans l'accord.

Force ouvrière demande si les mesures de ce PDV serviront de bases sur les autres à suivre ? Quelle sera sa durée de vie ?

La direction répond qu'il serait inutile de retravailler sur un nouvel accord, celui servirait si d'autres PDV se mettaient en place. Sa durée doit couvrir la période jusqu'à fin décembre 2018, il pourrait être prolongé si le déroulement de celui prenait du retard

Force ouvrière demande que les magasins qui vont passer en location gérance en septembre et qui sont concernés par les restructurations, bénéficient de ce PDV.

La direction répond que les 2 magasins affectés par la location Gérance sont concernés par le PAM mais pas concernés aujourd'hui pour la station service. Ce ne sera pas pertinent car leurs tâches de travail ne seront peut-être pas supprimées. Nous connaissons les repreneurs, et nous verrons avec eux ce que l'on peut faire.

Force ouvrière demande une expertise CHSCT concernant ces restructurations ?

La direction répond que rien n'a été mis en place. Dans l'expertise qui a été demandée par le CCE, beaucoup d'éléments sont examinés, mais on peut compléter la mission actuelle avec le Cabinet DOH.

Force ouvrière approuve la troisième réunion car nous souhaitons associer les accords collectifs d'entreprise avec le PDV.

Force Ouvrière fera parvenir ses demandes par courrier.

Vos élus FORCE OUVRIERE sont à votre disposition pour répondre à vos questions sur ces sujets.