

6/ Info Projet du Groupe Casino ON RENTRE enfin EN NEGOCIATION !

Le SNTA FO et ses représentants restent depuis le départ, dans un travail de construction pour l'accompagnement des salariés, qui seront tôt ou tard impactés par les transformations de la grande distribution et forcément impactés chez Casino aussi.

Alors, avant la lecture du projet d'accord de la direction, le SNTA FO fait une déclaration préalable, d'abord sur les positionnements des Organisations syndicales dans ces situations difficiles que nous vivons, et d'autre part sur l'engagement que le SNTA FO et ses adhérents attendent de la direction.

Déclaration au préalable SNTA FO

Il y a plusieurs positionnements concernant les affaires qui nous préoccupent :

Il y a ceux qui sont plutôt favorables aux plans de licenciement et à la négociation de PSE. Même si c'est parfaitement paradoxal pour une Organisation Syndicale d'avoir ce positionnement là...et sur ce point de vue vous ne trouverez jamais le SNTA FO.

Il y a ceux qui préfèrent dire qu'ils ne rentreront pas dans l'accord, parce qu'ils considèrent que c'est une forme de validation des projets de la direction. Ils feront 2 ou 3 manifs et ça finira comme à la SNCF. Rien ne bougera dans les plans de la direction, pour finir avec de la casse sociale.

En restant tout à fait lucide on peut penser que les affaires sont déjà dans les tuyaux et que le PDG n'attendra pas l'approbation des organisations syndicales sur le sujet.

Ensuite il y a la position du SNTA FO, qui consiste à trouver un accompagnement de qualité, individualisé... car nous ne voulons pas accompagner nos collègues à Pôle Emploi.

Il y a aussi l'engagement de la direction :

Le SNTA FO exige l'engagement formel de la direction, qu'aucun projet structurant ne verra le jour, sans la négociation d'un accord d'anticipation... mais on ne s'en contentera pas.

Le SNTA FO veut un ENGAGEMENT ECRIT DU PATRON

Ensuite et avant de rentrer dans le détail de l'accord, les représentants du SNTA FO tiennent à préciser que les sections syndicales les ont mandatées, au travers de leur assemblée générale, pour trouver des solutions individuelles identifiées pour chacun des salariés impactés sur son emploi par un projet de réorganisation.

Nous serons particulièrement vigilants sur l'effectivité de la réalisation de chacune des solutions individuelles qui seront proposées.

A la lecture du projet d'accord lu par la direction, le SNTA FO demande d'ajouter des propositions ou fait ses réflexions ci-dessous :

Sur la création d'un comité d'anticipation des transformations : Le SNTA FO demande que les patrons de branche ou société, siègent au comité selon les projets qui impliqueraient leur filiale.

Sur les moyens accordés à ce comité : le SNTA FO demande à ce que le comité soit doté de 20 heures à la place de 15H

Sur l'entretien professionnel : Le SNTA FO demande à ce que les managers soient formés sur les entretiens professionnels, il est essentiel que la direction en prenne la mesure, et que ces entretiens ne deviennent pas une charge supplémentaire pour les membres de l'encadrement. Pour cela il faut OBLIGATOIREMENT embaucher.

Sur l'entretien professionnel et la formation : Le SNTA FO demande à la direction la mise en place d'un expert RH qui assurera un suivi annuel et informera au fil du temps la commission de suivi, ce qui nous permettra d'analyser ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Et en rendant ses conclusions il pourrait nous faire des préconisations d'amélioration.

Sur l'entretien de découverte : Le SNTA FO demande la mise en place d'une commission d'appel, qui pourra être saisie par les salariés, si aux termes de son entretien découverte, aucune de ses demandes n'a abouti.

Sur le livret individuel compétence : Le SNTA FO demande à ce que ce livret soit confidentiel et ne soit fourni qu'à la demande expresse du salarié. Le SNTA FO se demande également comment ce livret pourrait être enrichi des formations et compétences que les salariés auraient acquises en dehors de l'entreprise, par exemple avec une formation CPF.

Sur l'application mobile dédiée à la mobilité : Le SNTA FO a fait remarquer à la direction qu'une partie de la population n'est pas équipée en matériel informatique ou smartphone. Et que cette fracture numérique, concerne 20 à 30 % de salariés. Le SNTA souhaite que la direction mette à disposition dans chacun de ces établissements un PC pour les salariés. Pour faciliter leurs démarches de mobilité.

Sur la mobilité interne : Le SNTA FO demande que les mesures d'aide à la mobilité interne se généralisent à tous les salariés, même ceux de la catégorie employés/ouvriers.

Sur la retraite progressive : Le SNTA FO pense qu'à projets exceptionnels, mesures exceptionnelles. Le SNTA FO demande à la direction d'aller au-delà du droit commun, en abaissant l'âge de départ en retraite progressive à 58 ans au lieu de 60 ans. Valider 150 trimestres. Et qui permettrait aux salariés de bénéficier d'un aménagement de son temps de travail, lequel pourrait être réduit à 50% d'un temps complet.

Sur la durée de l'accord : la direction préconise un accord de 3 ans. Le SNTA FO a indiqué qu'une durée indéterminée serait plus judicieuse, car cela nous permettrait de revenir régulièrement sur l'accord pour ajuster, améliorer ou amender si nécessaire selon l'évolution de l'actualité et les résultats des audits rapportés au comité.

LE SNTA FO pense que le dialogue social doit vivre et évoluer au fil du temps dans la construction.

Avec le SNTA FO, c'est ENSEMBLE sinon rien.

Le 30/10/2018