



Communication intersyndicale du 20 mars 2017

L'intersyndicale souhaite apporter un démenti formel aux propos de la direction concernant les 41 magasins HAC passant en mixte HAV.

- Concernant la pertinence commerciale et économique de ce projet, la direction n'apporte aucune preuve de ses dires.
- Concernant la dimension sociale du projet, la direction prétend préserver 162 emplois, mais ne précise pas qu'elle compte beaucoup sur les départs « naturels » des salariés de ces points de vente, pour rétablir un taux de frais de personnel acceptable (certains magasins vont doubler leurs effectifs (jusqu'à 18 salariés)).
- Quel sera le rôle de chacun, sachant que les responsables de magasin HAC seront hiérarchiquement sous les ordres des directeurs de magasin HAV ? Pendant les absences du directeur de magasin HAV, l'adjoint HAV aura la responsabilité du point de vente. Cela implique que l'adjoint HAV (statut agent de maîtrise) dirigera le RM HAC (statut Cadre).
- Comment seront positionnés les CC et quel sera leurs rôles au sein de ces mixtes ? Combien de supérieurs auront-ils ? Cette situation favorisera conflits et anxiété (et générera ainsi les départs « naturels » attendus par la direction).

Avoir le choix d'intégrer les mixtes, être reclasser sur un autre PVT HAC, ou bénéficier du PSE, c'est ce que nous défendons pour vous !

Pour que chacun puisse se repérer dans le temps, nous vous présentons la chronologie du PSE :

De Février à Mai :

- 1 - Phase de négociation avec les organisations syndicales
- 2 - ouverture des EIC (Espace Information Conseil), mis en place par un cabinet de reclassement, après avis rendu par le CE et CCE, à proximité de tous les magasins qui ferment, où TOUS LES SALARIES DE L'ENTREPRISE (concernés ou pas par une fermeture) pourront obtenir des informations sur le PSE et les possibilités qui leur seront offertes.

Juin : Homologation ou pas du plan social par l'Inspection du travail.

Juillet : Présentation des dossiers de départ volontaire sous condition d'avoir un réel projet professionnel (projet sérieux et déjà avancé pour une création d'entreprise). Les salariés pouvant faire la preuve d'une promesse d'embauche en CDI ou d'un CDD de plus de 6 mois pourront également se porter volontaire au départ (uniquement sur un poste supprimés).

De plus, sous réserve d'un accord entre Direction et Organisation Syndicale, les salariés ayant une promesse d'embauche CDI pourront partir avant cette date, après validation en commission.

Aout : Début des fermetures et des cessions des magasins et fin au 31 août.

Septembre : Début des licenciements pour les salariés qui n'auront pas pu être reclassés sur cette période, et début des cessions/transfert de magasins. A partir de juillet, départ des salariés en départ volontaire dont le dossier aura été validé.

**Rassemblement le 7 avril à Paris, de 08h à 12h,
devant le siège VIVARTE !**

**Venez nous rencontrer, venez manifester à nos cotés,
VENEZ DEFENDRE VOS DROITS**