

LA CFDT A VOTRE ECOUTE



Numéro 8

Juin 2004

Vous pouvez appeler :

REGION CENTRE

- Thierry PERBET : 04.77.32.45.42
- Victor DE OLIVEIRA : 04.71.60.05.25

REGION SUD-EST

- Pierre ALAÏMO : 04.94.62.78.15
Ou 06.80.85.90.42
- Thierry BRACCO : 04.94.62.38.78
Ou 06.76.97.04.84

REGION SUD-OUEST

- Nöelle MINI : 05.59.93.00.92
ou : 06.10.09.82.36
- Bernard RIBES : 05.63.33.72.43
- Jean Noël MASSEBOEUF : 04.67.57.66.24

**Pour les régions Nord et Est,
vous pouvez appeler Thierry
PERBET ou pourquoi pas devenir
notre prochain délégué syndical.**

L'ECHO DU GERANT

Bulletin d'information du syndicat CFDT des Gérants Petit Casino

Résultats des élections (total des élus)

	2002	2004
FO	67	65
CGC	61	44
UNSA	13	26
CFTC	18	17
CFDT	5	8

ELECTIONS DE CE



La CFDT remercie très chaleureusement les gérants et gérants qui ont voté pour ses listes. La CFDT ne peut pas dire qu'elle est très satisfaite du résultat car nous reculons en nombre de voix sur 2 régions (sud est et sud ouest) et nous progressons dans une. Nous n'avons pas assez de candidats pour nous présenter partout et certains des nôtres ont été « débauchés » juste avant. Nous ne comprenons pas toujours la vindicte et l'ostracisme dont nous sommes l'objet de la part de certaines directions mais bon, cela est la réalité et nous n'avons pas l'habitude de reculer devant les difficultés. Ce qui nous gêne le plus, c'est que ces directions trouvent des alliés parmi les autres organisations pour casser la CFDT. Cela restera pour nous incompréhensible et surtout contre productif pour l'intérêt des gérants.

La CFDT a néanmoins, lors de ces élections, pratiquement doublé le nombre de ses élus. « A noter que l'organisation qui progresse le plus est l'UNSA qui est la seule qui n'est pas présente lors des négociations à la Convention Collective ??

La CFDT, après ces élections, a réorganisé son bureau et procédé à une nouvelle répartition des tâches.

Thierry PERBET devient le délégué syndical national et, avec les autres délégués syndicaux, participera, aux négociations.

La CFDT défend les gérants

Nous avons dû intervenir et cela n'a pas été facile pour un gérant et sa femme victimes de malversations et d'agressions physiques. Il a fallu toute la pugnacité de nos délégués pour que cette affaire déplorable puisse avoir une issue favorable (à ce jour) par une fermeture du magasin et la mutation de ce couple. Le seul souci des responsables de ce gérant semblant n'être que le magasin doit être ouvert et le déficit remboursé.

Certes la direction a fait déplacer une psychologue mais après 4 agressions, malgré un dépôt de plainte, des blessures physiques et psychologiques, des menaces sur les enfants, il était évident que ces gérants ne pouvaient plus travailler dans le quartier. Il a pourtant fallu remonter jusqu'à St Etienne pour obtenir une solution humaine.

Nous sommes aussi intervenus pour défendre des gérants sur des problèmes de déficits, de logement, sur le poids des pêches, etc.

C'est le travail quotidien de nos délégués syndicaux que de vous écouter, vous informer, vous conseiller et aussi en cas de besoin de vous défendre -.

Conseils

Lorsque apparaît une anomalie sur les comptes, il vaut mieux s'en préoccuper de suite et acter par lettre si vous n'êtes pas d'accord.

OSTRACISME

Lors de la mise en place des comités d'établissements du centre et du sud ouest, les élus CFDT ont été systématiquement écartés des commissions.

Nous ne pouvons que déplorer cette attitude des autres organisations syndicales qui font surtout le jeu de la direction. C'est leur choix et leur problème. Nous avons choisi : nous ne serons que plus disponibles pour écouter, informer et défendre les gérants.

LA MUTUELLE

Nous avons évoqué, dans notre dernier écho, la participation mutuelle; les cogérants reçoivent moins de participation de l'employeur que les salariés de Casino.

De nombreux gérants nous ont appelés pour demander des explications; cet épisode de la vie sociale de Casino étant oublié de tous, y compris de certaines organisations syndicales pourtant présentes et signataires des accords d'entreprise qui ont amené cette injustice.

En 93, lors de la signature du nouvel accord d'entreprise, de nombreux avantages avaient été supprimés et la mutuelle obligatoire instaurée. La loi oblige, dans ce cas, que l'employeur en finance une partie, ce qui fut fait. Mais la branche gérants, à l'époque, n'étant pas très productive, la direction n'a accordé aux gérants qu'une participation par magasin et non par individu (45 % du niveau 1).

Cette solution ne nous semble pas très en ligne avec la loi Evin sur les mutuelles.

La CFDT a porté le sujet sur nos revendications et a déjà parlé et écrit au « patron » de la branche et DHR Groupe pour que cette revendication soit mise à l'ordre du jour.

La branche ayant retrouvé une très bonne

La CFDT soutiendra cette revendication lors de la prochaine rencontre avec la direction.

Nous espérons que les autres organisations nous soutiendront sur cette demande qui doit aboutir car elle est juste et plus conforme aux règles en vigueur. Elle permet à la direction d'exonérer cette participation de cotisations sociales, idem pour les gérants et aussi de gagner un peu sur les impôts.

La CFDT pose des revendications; la négociation doit ensuite permettre d'obtenir un accord.

LA CFDT DEFEND LES GÉRANTS.

LA CFDT OBTIENT DES AVANTAGES

Nous venons de signer un avenant à la convention qui permet les mêmes avantages de défiscalisation des primes de départ en retraite pour les gérants partant à 60 ans ou avant (pour ceux ayant commencé jeunes).

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DES MAISONS D'ALIMENTATION A SUCCURSALES, SUPERMARCHES, HYPERMARCHES « GERANTS MANDATAIRES » DU 18 JUILLET 1963, MODIFIE

AVENANT N°44

Article 1er—OBJET DE L'AVENANT

Le présent avenant, qui porte le n° 44, vient modifier l'article 17 de l'Accord Collectif National des Maisons d'Alimentation à Succursales, Supermarchés, Hypermarchés, « Gérants mandataires » du 18 juillet 1963 modifié.

Cet avenant, qui est conclu en application de la loi n° 2003.775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, a pour objet de permettre la mise à la retraite d'un gérant avant l'âge de 65 ans en fixant des contreparties en terme d'emploi.

Article 2—DEPART ET MISE A LA RETRAITE

L'article 17 prend l'intitulé : Départ et mise à la retraite

2.1. Le point 1) - Départ à la retraite est complété de l'alinéa suivant :

1) Départ à la retraite

Cette indemnité est également due aux gérants qui, remplissant les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à taux plein de la sécurité sociale et de retraite complémentaire du fait qu'ils ont commencé à travailler très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et effectué une longue carrière, procèdent à la liquidation de celle-ci avant l'âge de 60 ans.

2.2 Le point 2 prend l'intitulé : Mise à la retraite à partir de 60 ans ; le 1er alinéa est remplacé par les 3 alinéas suivants; le 2ème alinéa actuelsans changement devient le 4ème alinéa.

2) Mise à la retraite à partir de 60 ans

La mise à la retraite, à l'initiative de l'entreprise, d'un gérant âgé d'au moins 60 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement la retraite complémentaire à laquelle l'entreprise cotise avec lui ne constitue pas une rupture de contrat.

L'entreprise, qui entend mettre un gérant à la retraite, l'en informera en respectant un préavis de trois mois.

Le gérant peut s'opposer par écrit (lettre recommandée avec AR ou simple lettre contre décharge) dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre notifiant sa mise à la retraite, à cette décision, laquelle deviendra, de ce fait, sans objet.

2.3. Il est inséré un point 3) Contreparties en terme d'emploi qui prend la rédaction suivante :

3) Contreparties en terme d'emploi

La mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise, d'un gérant, qui a atteint l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L.351-1 du Code de la Sécurité Sociale et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale et faire liquider sans abattement sa retraite complémentaire à laquelle l'entreprise cotise avec lui, ne constitue pas une rupture du contrat de gérance

dans un délai d'un an, avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Le nouveau contrat de gérance conclu doit comporter soit la mention du nom du gérant mis à la retraite si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du gérant mis à la retraite, l'entreprise doit justifier soit de la conclusion du contrat de gérance conclu, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

Article 3 : DATE D'APPLICATION

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 4 : PUBLICITE

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle : 18 avenue Parmentier, 750011 PARIS.

Article 5 : EXTENSION

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.



Cet accord est signé par la CFDT et CFE, CGC qui sont les organisations qui ont obtenu les départs anticipés et aussi par la CFTC et FO qui pourtant n'étaient pas d'accord avec la nouvelle loi retraite ???