Argumentaire pour le 04/11

Nécessité ou non de signé les accords

1ère Si l’accord de substitution n’est pas signé, nous gardons la prime différentielle et les accords de branche. Ce qui est une perte financière pour tous, il faut absolument intégrer tout ce qui est dans la prime différentielle aux accords et le signé pourquoi :

* Si prime différentielle voilà ce qui se passera. Exemple :

Pour un salarié passé en LG en 2020 et ayant déclaré 20 000€.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Année | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Salaire de réf | 20 000€ | 20 000€ | 20 000€ | 20 000€ | 20 000€ |
| Salaire déclaré sans la prime différentielle | 18 000€ | 18 500€ | 19 000€ | 19 500€ | 20 000€ |
| Prime différentielle | 2 000€ | 1 500€ | 1 000€ | 500€ | 0€ |

Donc pour un magasin passé en LG en 2020 et avec la hausse du SMIC, pour l’exemple 500€ par an, le salaire annuel ne bouge pas pendant 5 ans. La 6ème année le salarié touchera 20 500€ + la prime de fin d’année de l’accord de branche par contre les primes de vacances complément et prime sénior ont disparu.

* Si ce que contient la prime différentielle est stipulé dans les accords et qu’ils sont signés, les salariés bénéficieront des hausses de salaire + toutes les primes tous les ans.

2ème Si un accord n’est pas signé par la CGT qu’elle soit majoritaire ou non au moment des négos, la CGT ne pourra jamais renégocier ces accords et laisse donc à la direction et aux autres syndicats signataire l’avenir des accords qui peuvent être revus à la baisse si les partis sont d’accord. Cela n’empêche pas la CGT a participé au NAO.

3ème Si l’accord comporte une partie de la prime différentielle, il faudra réfléchir aux pertes directes par exemple si l’accord intègre la prime de vacance mais pas son complément, est-il plus judicieux de signer et perdre le complément mais garder le 13ème mois ou de ne pas signer et tout perdre dans les années à venir ?

Nous sommes donc dans la quasi obligation de signé les accords si nous sommes majoritaires et malheureusement obligés de signer si nous ne le sommes pas et que le syndicat majoritaire signe.

Clause sociale

Il est à savoir que la clause sociale est un contrat entre carrefour et le gérant.

Si le gérant ne la respecte pas il n’y a que carrefour qui aurait l’éligibilité de porter plainte, chose qu’ils ne feront jamais.

Il faut donc intégrer au plus possible la clause sociale aux accords de substitution comme par exemple les tickets restaurant par jours travaillés car cela n’est pas conforme au code du travail et le gérant peut revenir dessus.

Nécessité d’aller en justice

Certes cela ne sert à rien à aujourd’hui d’aller en justice contre la LG car nous perdrons mais cela est un gain pour l’avenir. Pourquoi :

* Le locataire gérant n’a pas les moyens financiers de Carrefour France et la justice coûte chère. Cela met donc une pression pour l’avenir, preuve en est à notre première réunion avec notre repreneur nous avons demandé à ce qu’il s’engage a respecté la clause sociale, notre gérant nous a répondu, bien sûr sinon vous m’emmènerez au tribunal. Acté dans le PV cela donne l’éligibilité au CSE de porter plainte s’il ne la respecte pas.

Alors que ni les gérants ni carrefour ne veut qu’un magasin aille au tribunal sur ce sujet. Pourquoi :

* Si le CSE gagne, cela oblige tous les gérants à respecter cette clause.
* Si le CSE perd, cela ouvre une porte au CSE des prochaines location gérance car carrefour ne pourra plus se défendre derrière cette clause chose qu’ils font à chaque fois pour appuyer leur défense.