



## **Demande CGT à intégrer dans l'accord APLD en cour de négociation au sein de Délisaveurs.**

**Tous d'abord M. Lebrun**, merci pour le retour rapide du projet en partie rectifié de l'accord, suite à la rencontre de négociation sur l'APLD, cette réactivité qui nous a permis de l'étudier avec nos structures syndicales, nos aides juridiques, nos élus et les salariés de l'entreprise et y apporter des **propositions concrètes d'amélioration** à celui-ci.

**Ceci étant dit**, nous devrions peut-être écrire dans un accord de méthode sur le dialogue social au sein de Délisaveurs, qui irait dans ce sens et éviterait sûrement des dérapages des uns ou des autres sur les délais à respecter et la méthodologie dans les échanges et les relations sociales entre autre.

### **Sur le diagnostic :**

Être plus précis sur les salariés mis en chômage partiel à fin septembre et mettre des valeurs de CA pour les pertes de chiffres d'affaires fin septembre aussi...

### **Sur les perspectives :**

Mettre aussi des valeurs en clients, CA, ventes ... pour que ce soit plus explicite pour tous.

### **Sur les leviers dans la négociation d'un projet global au niveau de l'entreprise :**

Nous n'avons pas évoqué le télétravail pourtant mis en place sans accord d'entreprise... il serait bien d'en parler et d'engager des négociations sur le sujet afin d'être dans la légalité avec le code du travail. (L.1222-9 Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 à L1222-11).

### **Sur la gestion individuelle de la réduction de l'horaire de travail :**

Nous pensons qu'il faut intégrer la notion d'établissement et comparativement à des conditions d'exploitation des sites de l'effectif normal, ainsi que de la configuration des locaux pour mieux comprendre et adapter la réduction d'activité par site souhaiter par l'entreprise.

### **Communication des plannings de travail :**

Préciser que la durée pour les salariés forfait jour ne peut être inférieure à une demi-journée (soit 3h30 mn)

### **Concernant les changements de plannings :**

Entendu pour les 5 jours ouvrés, mais préciser l'obligation et les modalités d'information des salariés afin d'éviter les conflits (prévenu, pas prévenus...)

### **Sur le décompte de l'horaire de travail :**

Nous pensons qu'une explication de l'outil afin de le comprendre et l'appréhender serait primordiale auprès des Organisations syndicales et du CSE.

### **Sur le suivi de l'horaire de travail :**

Nous avons demandé que chaque salarié reçoive un document de synthèse des heures travaillées et heures chômés **obligatoirement**, ce que vous n'avez pas repris, nous demandons son intégration

### Et sur l'auto régulation interne :

Le document de synthèse ou il y aura le récapitulatif des heures travaillées et des heures Chômées des trois mois soit remis **contre signature** par exemple.

### Sur la rémunération des salariés :

Il serait primordial d'avoir un exemple des heures chômés, travaillés et payés sur six mois, afin d'avoir un aperçu des variations de salaire éventuelles dans le temps pour que les salariés sachent et comprennent mieux l'intérêt d'accepter la reprise de travail sur leur site ou mutation temporaire.

### Pour le statut des salariés placé en activités partielle spécifique :

Nous avons omis plusieurs points indispensables qui auront des conséquences sur le statut social et financier des salariés, comme la retraite complémentaire, les primes d'intermittences, les jours fériés chômés, la mutuelle, etc. Il serait de bon ton et socialement responsable d'allouer une compensation conséquente aux salariés, sous forme de maintien des prélèvements, des Cotisations, prime ou autre sur les 3 ans de la durée de l'accord.

### Sur le suivi de la charge de travail :

- Il faudrait rappeler que la conversion d'une demi-journée ou d'une journée donne 3 heures 30 (plancher) et 7 heures chômées pour les forfaits en jours avec un contrôle sur la charge de travail des salariés en convention de forfait jours soient bien adaptés si il y a activité partielle spécifique.
- Nous souhaitons redéfinir le nombre de semaine de congés payés et mettre 2 semaines et pas 5 pour la priorisation et 50% des RTT et JRC.

### Concernant les efforts solidaires par les dirigeants :

Il avait été demandé que l'effort porte sur la durée de l'accord soit 2021, **2022 et 2023** comme pour les salariés de l'entreprise.

### Sur la commission paritaire de suivi :

Nous souhaiterions que soit rajouté comme indicateur

- Niveau d'activité des établissements en activité partielle,
- Que soit rectifié l'indicateur suivant Recours à la flexibilité externe (CDD / intérim)  ~~dans les établissements concernés par l'activité partielle ;~~ dans tous les établissements

Bien sûr nous réserver le droit d'étoffer les demandes lors de ses commissions de suivi au vue de la nouveauté de la situation que nous allons découvrir ensemble.

### Sur la mobilité interne :

Il faut rappeler que jusqu'à la mise en place d'un accord la mobilité, celui-ci reste sur le volontariat du salarié.

**Bien sûr puisque l'état a prolongé le dispositif de chômage partiel** pour nos secteur d'activités a 100% pour le smic et 84% pour ceux au-dessus de 1.4 du smic, rien ne presse d'aller à la signature de l'accord, ce qui nous permet de prolonger les négociations et d'avoir un meilleur dialogue social, ainsi qu'un meilleur retour de l'activité des restaurants, après quelques semaines ou mois de reprise d'activité pour certains.

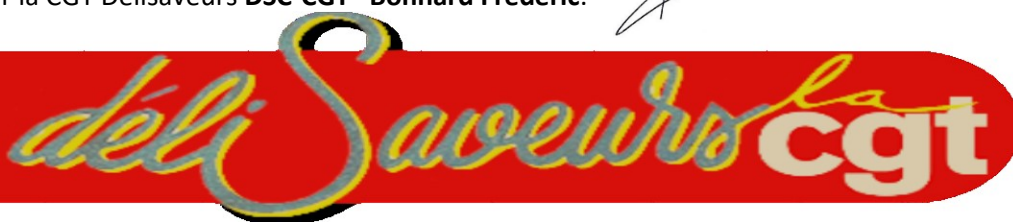
**Nous avons la chance d'avoir le temps de la négociation** pour aboutir à **un accord gagnant/gagnant** pour les salariés et l'entreprise, ne la gâchons pas en voulant à tous pris aboutir à un accord rapidement qui ne serait et n'aurait aucun intérêt pour l'entreprise et les salariés à être appliqué avant janvier 2021.

Recevez M. Lebrun nos cordiales salutations.

Pour la CGT Délisaveurs **DSC-CGT** **Bonnard Frédéric.**



**Le Syndicat qui défend  
vraiment les Salariés**



**déli Saveurs** **cggt**