



## UN NOUVEAU PERIMETRE POUR LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Des informations partielles et erronées circulent.

Nous vous donnons ici les éléments les plus clairs et précis possible pour comprendre cette évolution.

### - **"Nous étions dans une Unité Economique et Sociale. Qu'est-ce qu'une UES ?"**

L'unité économique et sociale est une création de la jurisprudence. Elle a été conçue par les juges afin de contrer la stratégie de certains dirigeants qui consistait à morceler les entreprises en vue d'éviter les Instances Représentatives du Personnel.

Le but est de rassembler des entreprises distinctes mais ayant des aspects économiques et sociaux communs entre-elles afin de favoriser l'implantation des représentants du personnel.

### - **"Pourquoi avoir mis fin à l'UES des Services Centraux ?"**

Il n'était pas légal de regrouper dans une UES des entreprises distinctes comme Immochan, OIA, Holding, avec un des établissements d'Auchan France pris séparément comme c'était le cas ici. Et contrairement à l'esprit initial de la jurisprudence, notre UES limitait le nombre de représentants du personnel et de délégués syndicaux. Elle éloignait les Instances de Représentation du Personnel de leurs électeurs.

### - **"Mais des syndicats et la direction étaient d'accord pour garder l'UES et disent que cela n'était pas illégal puisque tout le monde était d'accord."**

Toutes les organisations syndicales et la direction ont signé les nouveaux protocoles préélectoraux consacrant la nouvelle organisation et la fin de l'UES.

Si elles n'étaient pas d'accord, elles pouvaient ne pas signer.

Si elles avaient tenu tant que cela à l'UES et si cela n'était pas illégal, elles pouvaient procéder à une action en reconnaissance directe.

Pour info, nous n'avons signé que le protocole CE regroupant l'ensemble des sites des Services Centraux et le protocole DP de Villeneuve.

Nous n'avons pas signé les autres protocoles pour marquer notre désapprobation face au refus de la direction et de quelques syndicats de regrouper les sites de moins de 50 salariés entre eux. Notre proposition aurait permis l'implantation de représentant du personnel là où les seuils ne le permettaient pas. Plusieurs sites n'auront donc malheureusement ni délégué du personnel ni délégué syndical, malgré notre insistance.

Nous avons également marqué notre désapprobation face au refus de la direction d'octroyer des droits supplémentaires pour l'exercice des mandats. Les temps de déplacement sur les sites distants et les frais sont à la charge des élus et des délégués syndicaux, alors que l'éparpillement des salariés des Services Centraux à travers la France relève de la direction.

### - **"Sans l'UES, le CE aura moins de poids pour négocier les activités."**

**Faux**, plusieurs négociations se menaient déjà en commun avec d'autres établissements Auchan qui n'étaient pas dans l'UES (ex : magasins), et également avec d'autres sociétés du groupe (Décathlon, Leroy Merlin,...) qui n'étaient pas non plus dans l'UES.

La fin de l'UES ne change rien à cette possibilité. Notre CE pourra toujours mener des négociations communes avec d'autres CE, et bénéficiera quoiqu'il en soit d'un fort levier commercial.

- **"L'UES apportait quand même plus d'avantages aux salariés."**

**Faux**, l'UES avait un budget des activités culturelles de 0,85% de la masse salariale brute. La CFDT était la seule organisation à réclamer 1,1% comme ont tous les autres établissements Auchan France.

En redevenant un établissement Auchan France à part entière, nous aurons plus de légitimité pour obtenir cette augmentation proportionnelle du budget des activités culturelles et sociales.

Nous avons fait plusieurs propositions pour des nouvelles activités et œuvres sociales, dont la mise en place de chèques emploi service. La majorité du CE avait voté contre, car il n'y avait pas assez d'argent !

Par ailleurs le suivi précis du budget était impossible pour les membres du CE. La masse salariale brute n'était pas fournie en phase avec l'année présentée. Les versements aux autres sociétés de l'UES et aux sites éloignés n'étaient jamais communiqués, pas plus que l'utilisation qui en était faite.

Les chassés croisés d'écriture entre les entités, la méthode de calcul utilisée et les glissements d'années rendent le tout particulièrement opaque.

La fin de l'UES permettra une simplification de la gestion et du suivi des comptes.

- **"Mais le CE est maintenant complètement éclaté".**

**Faux**, le CE couvrira toujours l'ensemble des salariés des Services Centraux de la Centrale, de la Cimaise, St Maurice, Croix, Château Rouge, Neuville en Ferrain, Libercourt, Lesquin, Réaumur, les différentes Scofel, les Directions Opérationnelles, les Directions Régionales, Delta Frais à Lyon, etc...

Par contre, ne sont plus dans le périmètre les salariés appartenant à des entreprises différentes comme OIA, Immochan et Holding.

Chaque site devient autonome pour ses délégués du personnel et ses délégués syndicaux. Cela permet d'en avoir plus, et qu'ils soient plus proche des salariés.

Dans la précédente structure, les salariés des sites éloignés avaient leurs délégués sur la métropole Lilloise, et votaient pour des représentants qu'ils ne connaissaient pas et qu'ils ne voyaient jamais.

Cette nouvelle organisation permet plus de proximité et de sièges, en étant pleinement dans l'esprit de la loi notamment avec la notion de communauté de salariés.

Pour conclure, notre action et le respect de la législation en vigueur auquel nous sommes particulièrement attentif, apporteront un potentiel de syndicalisation et une représentation accrue du personnel permettant un meilleur équilibre face à la direction, ce qui est important dans l'entreprise, ainsi que plus de proximité, d'efficacité et de transparence.

**Ce n'est pas la taille du périmètre qui fait un bon CE. C'est la volonté, la connaissance et les choix des membres qui y siègent et qui décident.**

Merci de votre attention. A bientôt

...Et méfiez vous des contrefaçons.

