

Papeete, le 8 avril 2019

Rappel des faits :

Suite à un préavis de grève déposé à CHAMPION MOOREA le 12 février 2019, la réunion de négociation a été faite le 15 février 2019, conformément à l'art Lp 2611-5 du code du travail. Aucun accord n'ayant été trouvée, la grève a ainsi été effective le 18 février à 00h00.

Une première réunion de médiation, à la demande de la confédération, s'est tenue le 28 février 2019, à la Direction du travail, sans résultat.

Un barrage filtrant a été installé le 4 mars 2019 à l'entrée du parking du magasin, empêchant l'accès libre aux clients et contraignant ces derniers à entrer dans le parking à pied ou à vélo, compromettant leur sécurité.

Une seconde réunion de médiation, à la demande de la direction du magasin, devait se tenir le 8 mars 2019 sous réserve de la levée du barrage filtrant et du retrait du point 6 des revendications, relatif à la réintégration d'un salarié licencié, et que la rencontre soit paritaire.

Le 8 mars 2019, pour des raisons personnelles, le SG de la confédération a demandé le report de cette réunion au samedi 9 mars 2019.

Le 9 mars 2019, à 8h, la confédération informe l'IT que les conditions préalables demandées par la société pour la reprise de la médiation ne sont finalement pas acceptées. Aucune réunion ne s'est donc tenue.

Le 12 mars 2019, la direction a saisi le juge des référés pour demander la levée du barrage filtrant.

Le 21 mars 2019, le juge des référés a ordonné la levée du barrage ; cette ordonnance de référé a été signifiée à Atonia TERIINOHORAI le 22 mars 2019 à 15h00.

Le 23 mars 2019, le barrage a été levé à 14h00.

Une reprise des discussions s'est tenue le 25 mars 2019 de 10h à 17h00 en présence de l'Inspecteur du Travail en qualité de conciliateur.

Cependant, suite à des propos haineux à l'encontre du personnel du magasin publiés sur les réseaux sociaux et du climat tendu sur les lieux, la direction a rompu les discussions.

Le 29 mars 2019, les parties ont été invitées à rencontrer le directeur de Cabinet du HC chargé de la sécurité intérieure. Ce dernier leur a rappelé leurs droits et leurs devoirs.

A l'issue de cette rencontre, les parties ont repris discussions le 30 mars 2019 à 10h.

* * * *

C'est donc après 7 semaines de grève que ce matin à 9h, nous avons signé, à la Direction du Travail, le protocole d'accord de fin de conflit.

Le point de revendication #6 portant sur la réintégration du salarié licencié a été retiré conformément à nos demandes.

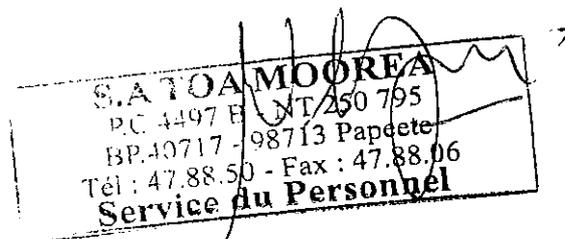
Pour tous les autres points, aucun accord n'a été trouvé.

Cependant, la direction se satisfait de pouvoir avancer dans son projet de mettre en place des fiches de poste et une commission d'avancement tenant compte de critères objectifs autres que l'ancienneté.

Aucun des jours de grève ne sera payé.

La reprise du travail se fera le mercredi 10 avril 2019 aux horaires habituel pour laisser le temps aux grévistes et à la confédération syndicale d'évacuer les encombrants et détritux entreposés autour du magasin pendant toute la période du conflit.

Enfin, la direction se satisfait de pouvoir commander un audit social à l'issue de ce conflit.



PROTOCOLE D'ACCORD DE FIN DE CONFLIT du 8 avril 2019
Suite au préavis de grève du 12 février 2019

Vu les articles Lp. 2611-1 et suivants du code du travail de la Polynésie française ;

Vu le préavis de grève déposé par la Confédération O OE TO OE RIMA le 12 février 2019 auprès de la société CHAMPION TOA MOOREA,

Entre

La société CHAMPION TOA MOOREA représentée par Monsieur ALAIN AQUILINO, Directeur de magasin,
D'une part,

L'organisation syndicale O OE TO OE RIMA., représentée par Monsieur Atonia TERIINOHORAI, son Secrétaire général,
D'autre part.

LES PARTIES ONT CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Conformément aux dispositions relatives aux conflits collectifs du travail, les parties conviennent, en reprenant **littéralement** les points de revendication du préavis concernés par ce protocole :

1. Augmentation des salaires pour l'ensemble des salariés à hauteur de 5% du salaire de base

Le Direction de l'entreprise présente les éléments concernant les salaires : eu égard aux avantages suivants perçus par les salariés, plus favorables que le code du travail et la convention collective du commerce :

- 13ème mois
- Intéressement
- Sur-intéressement
- Bons d'achat
- Prime de caisse, de salissure, de froid, de sujétion, de fidélité
- Rémunération variable individuelle
- Majoration à 100% des heures effectuées les dimanches et jours fériés, que ce soit des heures normales ou des heures supplémentaires,

La moyenne mensuelle des salaires bruts du magasin est de 229.548 Xpf par salarié (hors charges patronales). Par conséquent la Direction de l'entreprise ne souhaite pas accéder à la demande.

Le syndicat O OE TO OE RIMA souligne l'absence d'augmentation de salaire depuis 8 ans malgré le réajustement en mars 2018 du fait de l'augmentation du SMIG. Les chiffres présentés par la Direction sont une moyenne mais le syndicat considère que les bas salaires sont bien inférieurs.

2. Reclassement, avancement, revalorisation de l'ensemble des salariés

Une commission d'avancement se tiendra tous les ans sous réserve au préalable d'avoir élaboré des fiches de postes au sein du magasin dans le but d'objectiver les débats. La décision revient au Directeur après consultation des représentants élus titulaires. La décision sera prise au regard de critères objectifs tels que les opportunités de poste, l'ancienneté, les qualifications, les compétences, ...

T A

R. C.

A

3. Maintien des acquis des salariés (VAT / Acomptes en espèces / Travail du dimanche)

Réponse de la Direction de l'entreprise à ces revendications :

- VAT : Pas de suite favorable de la Direction
- Acomptes en espèces : Pas de suite favorable de la Direction
- Travail du dimanche : la Direction fait valoir que le travail du dimanche est effectué conformément à la réglementation et les heures effectuées sont régulièrement payées au taux prévu par les accords.

Le syndicat fait valoir de son côté que d'autres magasins du groupe conservent les avantages de la VAT et des acomptes. Le syndicat maintient donc ses demandes ou réclame qu'une forme de compensation soit recherchée pour les VAT.

Ce point n'a pas donné lieu à un accord dans le cadre de ce protocole.

4. Maintien des coupures de (1H00) :

Pour des nécessités de service, des coupures supérieures à une heure sont possibles conformément au règlement intérieur du magasin dans la limite de 2 heures.

5. Augmenter les heures de travail des salariés à temps partiel.

La commission prévue au point 2. examinera également les demandes d'augmentation d'heures de travail pour les salariés à temps partiel.

7. Non-respect du droit syndical et des trois institutions

Consultation dans le cadre réglementaire et engagement réciproque au respect du droit syndical.

La Direction de l'entreprise souhaite qu'une discussion s'ouvre ultérieurement sur la mise en œuvre du droit d'expression directe et collective dans le cadre de l'article Lp.2351-1 du code du travail.

8. Harcèlement, pression par le Directeur et les cadres envers les salariés

La Direction de l'entreprise indique que le harcèlement ascendant, descendant et horizontal n'est pas toléré dans l'établissement pour l'ensemble du personnel. Les délégués du personnel sont associés au traitement de ces situations dans le cadre de la procédure prévue par le règlement intérieur.

La Direction mettra en place une formation sur la thématique du harcèlement pour l'ensemble du personnel.

9. Non-respect des contrats de travail de chaque salarié et leurs fonctions

Respect réciproque des fonctions résultant du contrat de travail

Dispositions diverses :

- Les grévistes s'engagent à enlever leurs banderoles à l'issue de la grève.
- Dans une logique d'égalité de traitement, la Direction invitera tous les personnels à une visite médicale auprès de la médecine du travail. Le syndicat précise que les salariés auront le choix d'accepter ou de refuser cette visite.
- La Direction mettra en place un audit social par un cabinet extérieur au sein de l'entreprise.

TA R.E

AA

En contrepartie des engagements pris ce jour par la Direction, le préavis de grève est levé à compter de la signature du présent Protocole d'Accord de fin de conflit.
La reprise du travail par le personnel gréviste s'effectuera aux heures habituelles de travail à compter du mercredi 10 avril 2019.

Le présent Protocole d'Accord de fin de conflit sera déposé à l'Inspection du Travail ainsi qu'au Greffe du Tribunal du Travail de Papeete.

Fait à Papeete, le 8 avril 2019

Pour la société CHAMPION TOA MOOREA

Monsieur ALAIN AQUILINO,
Directeur de magasin



Pour la Confédération O OE TO OE RIMA

Monsieur Atonia TERIINOHORAI,
Secrétaire Général

