

DIALOGUE SOCIAL EN BERNE A SOCOTEC

MASCARADE SUR LA « NEGOCIATION » PORTANT SUR LA POLITIQUE SOCIALE 2023 ET LE POUVOIR D'ACHAT

25/11/2022

<http://cgtsocotec.free.fr/>

En préambule, depuis le 1^{er} achat de Socotec par l'état, la caisse des dépôts et de consignation, les 55 M€ de trésorerie de Socotec ont disparu peu à peu, lors du 2^{ème} rachat de Socotec par des fonds d'investissement comme Rothschild et Five Arrows, le patrimoine estimé à l'époque à 60 M€ environ a été revendu à ce jour tout en laissant place à des open space dont les surfaces ont été divisées par 4, cet argent a été utilisé pour racheter de nouvelles sociétés principalement à l'étranger. Aujourd'hui, à l'aide de nos nouveaux investisseurs dont COBEPA, les seules variables d'ajustement sont les salariés qui subissent des plans de licenciement réguliers, des dégradations des conditions de travail, une explosion des arrêts maladie, du turnover, tout cela sur fond d'une liste de salariés à licencier dont le DRH groupe par voie de presse, a déclaré qu'il s'agissait d'un outil RH. Avant le rachat de Socotec, l'entreprise appartenait à ses salariés, la décision de la vente a été initiée par une minorité, l'ancien PDG. Selon les orientations stratégiques, la 3^{ème} revente de Socotec serait estimée aux environs de juillet 2024. Nous assistons actuellement à un découpage de notre entreprise sous forme de filiales, business units, différents projets menés en méthode agile pour une éventuelle revente complète de l'entreprise ou à la découpe.

Aujourd'hui le groupe Socotec fonctionne à flux tendu dans un environnement post COVID pendant laquelle la direction s'est félicitée du chiffre d'affaire, de l'EBITDA, alors que ses salariés en bénéficiant du chômage partiel ont continué à travailler. La direction n'a pas arrêté les plans de licenciement, l'augmentation des départs provoqués où les salariés sont poussés vers la sortie sous la forme de licenciements, ruptures conventionnelles, démissions, sous fond d'arrêts maladie et de chômage à la charge de l'état.

Malgré les demandes du syndicat **CGT** pour une augmentation générale des salaires de 6% afin de maintenir le pouvoir d'achat avec une inflation de près de 7%, la Direction avait l'intention de ne quasiment rien donner et surtout pas d'augmentation générale. Contrainte par les demandes syndicales récurrentes **relayées notamment par voie de presse**, elle a dû revoir sa copie sous fond de malaise social et a **convoqué individuellement les organisations syndicales pour leur présenter un projet d'accord déjà ficelé** : une augmentation de **1000€** brut pour l'année 2023, une prime de transport de **300€**, une revalorisation des tickets restaurant de **75cts**, une prime de partage de la valeur de **500€**.

Le syndicat **CGT** a choisi malgré tout de signer cet accord car il présente des avancées notables en termes de rémunération dans un contexte peu favorable : augmentations générales et non pas selon le choix des managers, augmentations quantifiées (1000€/an) et non proportionnelles aux salaires, ce qui permet une hausse plus sensible pour les bas salaires, prime de 500€ pour les bas et moyens salaires (3 SMICS maxi) immédiate (paie de novembre),

Si nous n'avions pas signé, nous prenions le risque que la direction revienne sur ces propositions en en diminuant la portée, voire en supprimant l'intégralité de ces propositions. C'est pourquoi, afin de garantir un minimum, le syndicat **CGT** a fait le choix de signer cet accord à durée déterminée. Il comporte une clause de revoyure des propositions de la direction en 2023.

Toutefois, le syndicat **CGT** constate :

- les propositions aboutissent à une enveloppe de 4,5% de la masse salariale, bien loin de l'inflation (6,8% au 01/10/22),
- le budget d'augmentation des salaires hors prime ne sera que de 2,8%, ce qui conduira à une perte en 2023 de 4% de pouvoir d'achat en moyenne,

- en l'absence de dialogue social, « soit vous signez et vous arrêtez la grève, soit vous n'aurez rien » la direction n'a pas réalisé de concertation, elle a défini seule les caractéristiques de l'accord sans négociation, les organisations syndicales représentatives ont été mises devant le fait accompli, avec un ultimatum sous 2 jours pour rendre leur décision.
- la direction nous a fait savoir qu'en l'échange de notre signature pour cet accord, elle achetait la paix sociale. Nous n'acceptons pas le chantage,
- la direction a décidé unilatéralement pour 2023 l'augmentation des cotisations des frais de santé pour les salariés et pour leurs conjoints, tout cela sans aucune garantie et clarté dans les informations, prétextant une hausse des arrêts maladie dont la politique sociale de notre RH groupe Socotec en serait en grande partie à l'origine selon les retours des salariés aux différents syndicats (plans de licenciements, invitation au départ des femmes, des « low performers », des plus âgés).
- la direction a décidé unilatéralement pour 2023 l'augmentation de la participation des salariés à la location des véhicules de fonction en moyenne de 20€ par mois, en diminuant les prestations de sécurité (GPS, feux antibrouillard en moins), alors que le premier risque constaté à Socotec est le risque routier.
- la direction prévoit pour 2023 l'augmentation des cotisations de prévoyance,
- une revalorisation des tickets restaurant de 75cts alors que le prix moyen d'un repas a augmenté de 28%, en 2022

Le pouvoir d'achat n'est pas le seul critère participant au choix du maintien de la grève, à cause des méthodes constantes de notre DRH groupe, de la direction. Nous tenons compte des surcharges de travail, des relations de travail, des relations sociales, des projets de la direction en mode « Lean » qui aboutissent à la perte de notre collectif de travail, à des logiciels de travail défectueux (rapsos, atlas...), à un turnover jamais vu, à des projets successifs de réorganisation affectant la sécurité et la santé de tous les salariés.

Pour toutes ces raisons la CGT a décidé le maintien de la grève des 29 et 30 novembre 2022 afin de continuer à peser sur l'amélioration de la qualité, des conditions de travail et l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés, là où l'entreprise distribue toujours plus aux actionnaires avec l'argent de l'état et toujours moins aux salariés.

Au final : Organismes de Contrôle et de Prévention dans le bâtiment ou simples machines à cash pour leurs dirigeants et actionnaires ?

Effondrement des balcons à Angers : 4 morts et 14 jeunes blessés. Effondrement du terminal 2 E de Roissy: 4 morts et 7 blessés : Quelles sont les responsabilités des dirigeants, actionnaires et fonds de pension des Organismes de Contrôle et de Prévention avec une augmentation des sinistres selon l'AQC, et combien d'autres sinistres à venir demain si personne ne réagit ?

Personnes CGT à contacter : Gilles Habiche 06 14 70 52 82 email ghchsct@gmail.com, Richard Letourneur 07 81 95 72 94 richard.letourneur@gmail.com, Corinne Bertrand 06 18 13 55 83 bertrand.corinne0911@orange.fr