

Audience du tribunal de commerce du 30 septembre 2015

Mercredi dernier a eu lieu l'audience du tribunal de commerce dans le cadre du redressement judiciaire.

Cette audience n'avait, pour but essentiel, que de valider ou non la poursuite de la période d'observation. L'administrateur a également remis son rapport sur la situation de l'entreprise. Ce document reprend sans distance un grand nombre d'affirmations de la direction et avec bien peu d'éléments pour les étayer. Il nous a été remis la veille de l'audience.

Le juge a quand même rappelé que, pour qu'un redressement fonctionne, il fallait la confiance entre les salariés et la direction... qui jure qu'elle fait tout pour cela !

En première lecture, ce qui nous frappe le plus dans le rapport, c'est que toute la logique du document est de démontrer la nécessité d'un PSE urgent, mais qu'il ne pointe que de manière ponctuelle les grosses interrogations sur la manière dont le groupe a utilisé notre argent, sans guère en tirer de conclusion. La logique de la note économique est encore pire.

Le juge a également demandé au groupe de rendre rapidement à Polymont ITS l'argent qu'il lui doit.

Le projet de PSE enfin dévoilé

Le CE a reçu la note économique du PSE et la 1^{ère} réunion aura lieu lundi 5 octobre à 10 H. Les syndicats ont reçu un projet d'accord. En tout, plus de 200 pages d'informations à étudier.

Bien sûr, le délai écoulé ne permet pas d'avoir une compréhension complète et exhaustive de tous ces documents. Nous devons vérifier de nombreuses informations, demander des explications, des précisions à la direction (et à l'administrateur).

Nous ne pouvons dévoiler l'intégralité du contenu de ces documents qui comportent des données économiques confidentielles. Le PSE risque d'évoluer pendant la consultation du CE et les négociations syndicales, mais sa première version révèle assez précisément l'objectif de la direction. Nous vous en dévoilons les grandes lignes. **Attention : les informations ci-dessous ne sont pas définitives et évolueront peut-être un peu.**

La note économique soulève des non rentabilités et les « solutions » pour y remédier :

1. L'activité SAP n'est pas rentable
Solution : on regroupe toute l'équipe SAP à Lyon.
2. L'activité BI n'est pas rentable ni stratégique
Solution : fermeture du site de Grenoble et mutation des salariés multi-compétences sur Lyon (suppression de 3 postes).
3. L'activité Test n'est pas rentable
Solution : on regroupe tous les testeurs à Nantes, sauf ceux du Mans.
4. L'activité PLM n'est pas rentable
Solution : suppression d'un poste PLM.
5. L'activité Télécoms Technique n'est pas rentable
Solution : suppression de 2 postes.
6. Le site de Toulouse n'est pas rentable
Solution : fermeture du site (31 postes supprimés et un contrat pro muté à Lyon).
7. Trop de commerciaux
Solution : 2 postes supprimés à Paris
8. Fonctions administratives trop lourdes

Refusons cette direction : débrayage lundi à 11 H

Solution : 5 postes d'assistantes supprimés (Toulouse, Grenoble, Saint-Denis et Lyon)
1 poste de chargé RH supprimé à Saint-Denis

9. Les fonctions production ne sont pas rentables

Solution : 2 postes concepteurs Tech – Dev supprimés
28 postes concepteurs supprimés
3 postes testeurs supprimés
18 postes chefs de projets supprimés
3 postes développeurs supprimés
1 poste support client Tech supprimé
1 poste administrateur réseaux Télécoms supprimé
1 poste directeur de projet supprimé

Elle propose des économies :

Le problème, vous l'avez compris, c'est nous. Nous sommes trop nombreux, trop bien payés (enfin, certains d'entre nous). La direction projette donc en plus des suppressions de postes :

- **Des baisses de salaires, mais qui ne concernent que Saint-Denis et Lyon !**
- La suppression des véhicules de service (les salariés qui les utilisent devront se déplacer par leurs propres moyens et se feront rembourser leurs frais quand ils pourront) ;
- **La suppression des véhicules de fonction ;**

Ces mesures imposent un avenant au contrat de travail. En cas de refus, il y aura licenciement.

Le mécanisme des baisses de salaires :

- Pour les productifs, on prend le prix de vente moyen pour la catégorie ces 3 derniers mois, on calcule le salaire correspondant à une marge de 33 % et on ramène à ce salaire calculé celui de ceux qui le dépassent.
- Pour les commerciaux, on calcule le salaire moyen de la catégorie (voir ci-dessous nos commentaires sur les catégories) et on ramène à ce salaire calculé celui de ceux qui le dépassent.
- Ces calculs "savants" se font sur 3 régions distinctes : Ile de France, Lyon et le reste, mais on ne comprend pas bien, parce que les autres sites (à part Toulouse et Grenoble qui disparaissent) sont protégés de ce mécanisme.

Récapitulatif

Site	Nbre postes actuels	Postes supprimés	Postes restants	Modifs contrat de travail
Brest	87		87	1 (mutation à Nantes)
Grenoble	10	3	7	7 (mutations à Lyon)
Toulouse	32	31	1	1 (mutations à Lyon)
Le Mans	28		28	
Lyon	111	14	97	16
Nantes	92		92	
Niort	62		62	
Paris	4		4	
Rennes	17		17	
Saint-Denis	308	48	260	68
Total	751	96	655	93

Refusons cette direction : débrayage lundi à 11 H

Attention : les postes restants n'intègrent pas les mutations. La note en l'état actuel ne permet pas d'en connaître l'étendue exacte car certaines sont mélangées avec les autres modifications contractuelles.

Une remarque : l'administrateur veut un PSE « par site » et l'un des arguments est qu'un faible nombre de salariés acceptera une mutation pour garder sa place. En « proposant » des mutations sous menace de licenciement, que fait-il d'autre que les licencier ? De ce fait, il risque d'y avoir des licenciements sur d'autres sites que ceux déjà annoncés.

L'analyse de la situation, inspirée en grande partie par la direction nous paraît :

- Incomplète (aucune auto-critique, aucune analyse du désastre commercial, etc.)
- Inexacte sur certains points (notamment sur le « marché », le turn-over, les perspectives)
- Incohérente sur d'autres points.

Cela fera l'objet des débats des prochains Comités d'Entreprise et nous vous en tiendrons informés.

Les catégories professionnelles :

Ces catégories sont tellement bien définies que nombre d'entre elles ne contiennent que des postes supprimés, ou que des postes non supprimés, ou encore un effectif trop faible, allant jusqu'à 1 !!! C'est un moyen pratique de cibler les salariés individuellement. C'est en principe illégal.

Nous pouvons déjà dire à un nombre important de salariés (s'ils nous donnent leur qualification et leur coefficient Syntec présent sur leur fiche de paie) si la direction ne les "aime" pas...

Les critères de notations :

Des critères professionnels délirants qui risquent de défavoriser notamment les salariés en inter-contrat (une manière de faire payer à ces salariés l'incompétence de la direction de l'entreprise qui ne sait pas vendre les richesses que sont les salariés). La combinaison catégorie / critères permettra de cibler encore plus précisément les salariés à licencier.

Manœuvre de la direction ?

Chose curieuse, les catégories de personnel ont été remises aux élus du CE et aux organisations syndicales, par contre les critères de notation uniquement aux Organisations Syndicales.

Le CE n'a pas reçu le livre I (volet social) sur lequel il doit être également consulté.

La direction essaierait-elle d'empêcher le CE de remplir tout son rôle ? Compte-t-elle sur la signature d'un syndicat pour se faciliter la tâche ? (La direction aurait déjà annoncé aux salariés de Car*Base que la CFDT était d'accord pour signer, alors que les premiers échangent que nous avons eus avec nos collègues de la CFDT ne semblent pas aller dans ce sens...). Nous ne pensons pas qu'un syndicat signera ce qui nous a été présenté !

Aucun avenir avec cette direction

Il faut comprendre que ce PSE n'est que la première étape d'un processus qui mènera à un plan de continuation ou de liquidation. C'est d'ailleurs comme ça que le présente l'administrateur qui parle « d'acheter du temps ».

Ce PSE ne permettra pas de revenir à l'équilibre durablement, et encore moins de rembourser le passif abyssal laissé par notre direction. Le plus dur est peut-être encore à venir.

Nous avons rencontré les salariés de Lyon et de Saint-Denis. Nous avons ressenti un grand ras le bol

Refusons cette direction : débrayage lundi à 11 H

de cette direction. Les salariés de Saint-Denis présents ont décidé massivement de débrayer **lundi 5 octobre à 11 heures** pour manifester leur refus de continuer avec ces mêmes dirigeants qui nous ont envoyé dans le mur. Bien entendu, nous soutenons cette démarche. Montrons à l'administrateur et au juge toute la confiance que nous avons dans nos dirigeants.

Arrêt du travail lundi 5 octobre 2015 à 11H Refusons cette direction incapable de gérer une entreprise ! Qu'ils rendent maintenant l'argent qu'ils nous ont pris !

Nous appelons donc tous les salariés à un débrayage lundi à 11 H.

Les salariés de Saint-Denis manifesteront leur refus de cette direction sous les fenêtres de la salle où se tiendra le CE.

Nous invitons les salariés des autres sites à aller voir leur manager présent le plus important pour exprimer ce même refus.

Unité syndicale...

La CFDT nous a proposé, ainsi qu'à la CGC, d'envoyer un tract inter-syndical. Le contenu proposé est le flash que certains d'entre vous ont reçu vendredi. Nous militons ardemment depuis de longues années pour que les Organisations Syndicales travaillent ensemble au bénéfice des salariés. Cependant, avant de communiquer ensemble, il faudrait commencer par travailler vraiment ensemble. Ces derniers mois, la CFDT a malheureusement fait le contraire :

- En négociant seule l'arrêt du « droit d'alerte » du CE ;
- En négociant avec l'administrateur dans le dos des autres syndicats ;
- En décidant seule quels élus peuvent représenter le CE et les salariés auprès du Tribunal de Commerce ;
- En décidant seule quels élus peuvent porter la procédure de délit d'entrave contre la direction ;
- En ne participant quasiment plus aux préparatoires CE (pas de représentant CFDT à la préparatoire du dernier CE ordinaire du 24/09/2015. Vendredi 2/10, un seul élu CFDT s'est déplacé pour la préparatoire du CE extraordinaire de lundi prochain, mais nous avons pu effectuer un bon travail tous syndicats confondus...

Ce n'est qu'après un travail collectif que nous pourrions communiquer ensemble si nous sommes d'accord... ou séparément s'il y a des différences de positions ou d'appréciations. Ce ne serait d'ailleurs pas un problème, car même avec des nuances ou des différences (nous en avons aussi avec la CGC !), on peut travailler collectivement, dans l'intérêt général.

Nous nous réjouissons que la CFDT ait rejeté la 1^{ère} offre d'accord proposé par l'administrateur (cf. notre com précédente), et nous regrettons fortement que la CGC n'en ait pas fait de même. Nous espérons maintenant pouvoir avancer avec tous pour mener les difficiles batailles qui s'annoncent.

Alors nous disons « chiche » à la CFDT : travaillons ensemble et faisons obstacle à la direction !

Dans cet esprit, nous avons pris contact avec la CFDT pour l'informer de la décision des salariés de Saint-Denis et lui demander de s'y associer, avec nous.