

Les CHSCT et le CE ont donné leur avis

La procédure d'information-consultation sur le PSE s'est conclue le 16 novembre vers 20H00 par le vote des avis du Comité d'Entreprise. Auparavant, les CHSCT de Lyon et Saint-Denis avaient donné le leur.

Pour faire bref, les CHSCT, tous défavorables au projet, ont particulièrement insisté sur l'importance des risques psycho-sociaux consécutifs à ce PSE.

L'avis du CE a lui-aussi été très négatif, tant sur la partie économique que sur la partie sociale. Le CE a conclu en demandant à l'administrateur de se diriger au plus vite vers un plan de cession.

Les DP de Toulouse, bien que non consultés, ont également émis un avis très critique sur ce projet qui entraîne la fermeture de leur site. De même, une déclaration des élus toulousains a été annexée à l'avis du CE. Elle remet en cause la très faible argumentation de la direction sur sa décision de fermeture.

La CFDT a signé seule

La CFE-CGC, après quelques hésitations, a finalement refusé de signer l'accord. Nous nous en réjouissons car nous ne pensons pas qu'il soit judicieux de signer un accord qui nous semble par plusieurs aspects illégal (cf. notre analyse ci-après). La CFDT a pour sa part décidé de signer. Nous lui laisserons le soin de l'expliquer. Nous sommes très heureux que les élus CFDT au CE aient voté avec l'ensemble du CE des avis très critiques. Nous restons quelque peu perplexes devant ce que nous voyons comme une contradiction.

Quelques éléments d'analyse

Dans un courrier du 1^{er} novembre 2015, les organisations syndicales CGT et CFE-CGC avaient alerté la DIRECCTE (Inspection du Travail) sur un aspect préoccupant du projet. Depuis les choses ont évolué, le PSE remanié prévoit la suppression de 174 postes au lieu des 90 initialement prévus. Ceci démontre la réalité de ce que nous affirmions en disant que ce mécanisme, sous une apparence de rationalité économique, permettait en réalité à la direction de prévoir un grand nombre de licenciements sans passer par le mécanisme d'application des critères. La direction n'a d'ailleurs pas pris la peine de justifier ses nouvelles décisions dans la note économique dont le contenu n'a quasiment pas évolué.

Les avis comportent une critique détaillée du projet. En particulier, le CE a rappelé que son expert n'a jamais été en mesure de remettre un rapport complet sur les causes et les conséquences économiques de ce PSE, tout en alertant la direction sur les faits suivants :

- Absence d'une réelle motivation des licenciements, manque de pertinence du plan – l'objectif de retour à l'équilibre est parfaitement illusoire, construction très critiquable des catégories et les critères d'ordre. Le ciblage très fort des seniors a été relevé.
- Insuffisance de moyens pour les mesures d'accompagnement et le refus du groupe de contribuer aux mesures d'accompagnement. Lorsque le CE a demandé que le groupe prenne à sa charge le quadruplement des mesures et donc du budget correspondant, la réponse de la direction ne s'est,

pour une fois, pas faite attendre : « NON ». Puis elle a eu le culot de proposer que ce soit le CE qui finance une telle augmentation ! Elle suggère donc que les salariés financent eux-mêmes leur PSE : une grande première !

Nous souhaitons ajouter deux points qui ne figurent pas dans l'avis, ayant été acceptés par le syndicat signataire.

- 1) La 5^{ème} partie de l'accord définit la division CARBASE comme une entité économique autonome.
- 2) SAP

Concernant CARBASE

L'accord n'explique en aucune façon en quoi cette division serait plus autonome que les autres divisions de l'entreprise. Pour conforter l'illusion que cette entité serait vraiment spécifique, il donne une liste de catégories professionnelles presque entièrement disjointe de celle du reste de la société. Ainsi, alors que cette division développe le logiciel Car*Base dédié aux concessionnaires du groupe Volkswagen, et comporte donc des activités de conception et de développement informatique, mais aucune des catégories correspondantes ne figure dans cette liste :

- développeur,
- concepteur technique,
- concepteur fonctionnel,
- chef de projet.

Nous avons interpellé la direction sur ce point lors des débats du Comité d'Entreprise. Nous lui avons notamment demandé où se trouvaient ces équipes. Nous pensons qu'elles sont probablement dans les catégories « support client automobile ». Nous n'avons obtenu aucune réponse. De même, les équipes « technicien poste de travail » de CARBASE comportent des postes « d'Admin SGDB » (administrateur de Bases de Données) et « d'Admin Système » qui sont tous supprimés dans le reste de l'entreprise (l'essentiel à Toulouse-Labège, mais un aussi à Saint-Denis, seul dans sa catégorie, et sous réserve que l'affectation des salariés dans la catégorie soit correcte, ce dont le CE doute très fortement).

Mais ce n'est pas tout ! Cette liste ne correspond nullement à celle des postes existant actuellement dans la division, comme cela ressort clairement des échanges en Comité d'Entreprise. Cette division aurait dû être filialisée en juillet 2015. Cette filialisation a été annulée en raison de la mise en redressement judiciaire. Les élus ont demandé la liste des salariés concernés par la filialisation, afin de s'assurer que la direction ne la ferait pas évoluer de manière arbitraire en fonction de ses objectifs du moment. La direction s'est appuyée sur cette demande pour décréter que la division CARBASE se limite à ce périmètre. Pourtant d'autres postes existent dans cette division. L'avis du CE les mentionne et indique que certains d'entre eux sont occupés par des salariés rattachés à d'autres divisions. La direction a refusé de répondre à nos questions sur ce point. Ces postes ne seront, semble-t-il, pas ouverts au reclassement.

Concernant SAP

Lors de la négociation de l'accord, la direction a indiqué sans ambiguïté qu'elle considérerait qu'un concepteur SAP n'était pas réellement différent d'un concepteur « non SAP », dans la mesure où une formation courte permettrait de passer d'une catégorie à l'autre. Ce point n'a pas été contesté par les syndicats. Mais dans la dernière mouture du PSE et de l'accord, on a vu apparaître des catégories spécifiques destinées à regrouper les salariés rattachés à la division SAP, et dont tous les postes sont supprimés. Ces catégories ont donc été ajoutées pour cibler ces salariés. Nous en contestons la légalité.

La question de la répartition par catégorie

Mais au-delà de la définition même des catégories, la répartition des salariés par fonction a énormément évolué. Nous appelons fonction le libellé qui, combiné avec les notions de séniorité et de site, permet de définir une catégorie professionnelle. Par exemple, la catégorie de « développeur junior à Lyon » comporte deux salariés.

Nous n'en donnerons ici que quelques exemples marquants :

- A Lyon :
 - on passe de 15 chefs de projet à 13, pour revenir à 15 ;
 - on passe de 31 développeurs à 9 puis à 13 ;
 - on passe de 9 concepteurs techniques à 32 puis 35.
- A Saint-Denis
 - on passe de 40 chefs de projet à 36 ;
 - on passe de 26 concepteurs techniques à 51 !
 - on passe de 96 concepteurs fonctionnels à 85 puis 86 ;
 - on passe de 9 testeurs à 7 dans la dernière version.

En plus de bouleverser la répartition par fonction, la direction a également modifié celle par séniorité. Ainsi à Lyon : on passe de 3 commerciaux séniors à 2 (tous deux supprimés) et un confirmé ; pour les concepteurs techniques, la répartition est entièrement remaniée.

Ceci nous amène à douter, comme pour la version précédente du PSE, de la pertinence de la répartition des salariés par catégorie et également du respect des dispositions légales en la matière.

Pourquoi un tel acharnement ?

Pour comprendre la logique qui préside aux choix de notre direction, il convient de ne pas oublier l'historique de l'entreprise. Depuis le transfert des ex-TSF dans Novia Systems, environ 40 % de ces salariés ont déjà quitté la société, par le biais de démissions, mais aussi de ruptures conventionnelles et de licenciements – sous les prétextes les plus divers. Un grand nombre de contentieux prud'homaux sont en cours.

Pendant les 18 mois qui ont suivi le transfert de TSF, la direction a évité tout PSE car elle était tenue par un accord qui lui imposait des mesures d'accompagnement qu'elle n'était pas en mesure de financer. Elle utilise maintenant le contexte du redressement judiciaire pour effectuer une purge drastique chez les ex-TSF. L'objectif est clair et assumé par la direction : licencier les salariés jugés trop vieux et trop anciens, et donc trop chers, à l'exception de la fermeture du site de Toulouse (qui relève d'une autre logique). Bien entendu, c'est avant tout sur le périmètre ex-TSF que la question risque de se poser, les ex-Effitic ont déjà eu leur heure... mais ils ne seront pas épargnés. Nous considérons l'objectif exprimé en CE de licencier les hauts salaires relève au minimum de la rupture de l'égalité de traitement.

Les prochaines étapes

Le projet doit être validé par la DIRECCTE (délai de 8 jours). Ensuite, le Tribunal de Commerce doit rendre une ordonnance autorisant les licenciements. C'est à partir de la date de cette décision que dépendra toute la suite du calendrier. Les premiers courriers pourront alors partir : d'abord pour proposer aux salariés des catégories touchées de se porter volontaires, puis pour demander s'ils accepteraient une mobilité internationale (dans une des « coquilles vides » du groupe au Maroc ou en Roumanie, ou bien au Brésil). Ce n'est normalement que début janvier (mais l'administrateur ira le plus vite possible) que les premières lettres de licenciement seront adressées.

Un calendrier plus précis figure dans l'accord qui sera diffusé dès validation par la DIRECCTE.

Nous mettrons tout en œuvre pour contester ces licenciements

En cohérence avec ce que nous avons voté dans l'avis du CE, nous considérons que les licenciements ne sont pas correctement justifiés. Nous mettrons donc tout en œuvre pour les contester, devant les différentes juridictions compétentes. Nous allons étudier cela avec l'aide de nos juristes, y compris la question de la responsabilité éventuelle de T-Systems France et du groupe Deutsche Telekom (en ce qui concerne les ex-TSF). Nous étudierons également dans le détail les conséquences concrètes de l'application du PSE, notamment pour déterminer si des populations ont été spécifiquement visées et donc potentiellement discriminées.