la cgt
Fédération sociétés d'études

Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
263, rue de Paris – Case 421 – 93514 – Montreuil Cedex – Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 – Email : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

n° 514
mensuel
Janvier
2021

Dossier

Restructuration des entreprises

3 // Analyse
4 // Actualité
6 // Branches
10 // Dossier
14 // Culture
15 // Juridique

1 euro – Imprimé par ÇAVA PRINT – CPPAP n° 1122 S 06293 – ISSN : 0220-9712
Directeur de la Publication : Noël LECHAT – Maquette : Nadira BENSERRAÏ

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2021)

Mensuel 151,67 heures
1 554,58 € brut (10,25 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2020) : 3 428 €

Bureaux d'études (au 01/07/2017)

Valeur du point :
IC : 20,51 €/20,43 € (selon coef.)
ETAM : 2.96 €
Partie fixe : 843,50 € / 850,50 € / 855,80 € (selon coef.)

Prestataires de Services (2019)

Valeur du point : 3,453 € Employé.e.s ; 3,449 € Etam ; 3,445 € Cadres

Experts Automobiles (au 01/02/2019)

1er salaire de la grille : 1 533 €

Experts Comptables (au 01/01/2020)

Valeur de base : 109,64 €
Valeur hiérarchique : 67,53 €

Avocats (au 01/01/2019)

Valeur du point : pour 35 h
Coef. 207 : 1 542,15 €
Coef. 215 : 1 584,55 €
Coef. 225 : 1 615,50 €

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2019). Valeur du point : 16,32 €

Huissiers (au 01/01/2020)

Valeur de référence : 6,12 €
pour les 262 premiers points.
Valeur complémentaire : 6,02 €
pour ce qui dépasse les 262 premiers points

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2019). Valeur du point : 5,3444 €

Notariat (au 01/10/2020)

Valeur du point : 14,13 € (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/10/2020)

Valeur du point : 9,50 €

AJ.MJ 2019

1er salaire employé/administratif **1 600 €**
2ème salaire employé/administratif **1 630 €**

Edito

Le virus circule toujours. Nous sommes passés de la première vague à la seconde, puis au variant et certainement à une troisième vague. Personne n'en voit la fin.

Comme dans toute série dramatique, il y a des rebondissements ... Après la problématique des masques, puis des tests, nous avons celle des vaccins ... dont on connait un début de pénurie. Et ce alors que le gouvernement exortait les français à se faire vacciner.

Mais il est vrai que les branquignols qui nous gouvernent naviguent à vue. En même temps, les vaccins ne sont pas produits en France et les usines qui les produisent en Europe connaissent quelques problèmes. Cela en dit long ...

Ce gouvernement, s'il est plus que limite sur la question de la préservation de la santé des travailleurs, avec la dégradation des conditions de soin et de travail dans les hôpitaux du fait de manque de moyen, il est prolixe dans les mesures antisociales.

L'incurie des pouvoirs publics en matière de santé se marie à merveille avec le développement de lois et des mesures antisociales et liberticides. L'objectif est de museler toute contestation.

C'est d'ailleurs dans ce cadre que ce gouvernement a décidé de reprendre les réformes ou la mise en oeuvre de celle-ci qu'il avait laissé de côté. C'est le cas de l'assurance chômage ou encore des retraites.

Le patronat, lui, surfe sur la compléxité de la situation pour restructurer ses entreprises. Ce sont des centaines de salarié.e.s qui sont jeté.e.s à la rue et pas toujours, loin s'en faut du fait de leur crise économique.

Dans ce contexte, nous n'avons d'autres choix que de résister et de mobiliser dans les entreprises. Résister aux attaques de toute sorte que mène le patronat contre les garanties sociales.

Mobiliser avec nos revendications et notre projet syndical pour transformer socialement ce système. C'est ce à quoi nous devons nous atteler aujourd'hui.

Noël LECHAT

COMMUNIQUÉ DE PRESSE :

ANI Santé au travail : la CGT ne signera pas

Après consultation de ses organisations, la CGT n'apposera pas sa signature au bas de l'accord national interprofessionnel intitulé : « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ».

Les organisations de la CGT ont analysé l'accord et constatent que celui-ci ne renforce en aucun cas la prévention de la santé au travail des travailleurs. Les organismes et institutions de santé au travail n'y trouvent pas d'évolution positive en matière de capacité d'action et d'indépendance qui permettrait une véritable mise en oeuvre d'une politique de prévention en santé. La CGT ne peut accompagner la dégradation des droits et moyens d'action des travailleurs sur leurs conditions de travail et leur santé. Ceci dans un contexte, à l'instar de l'ANI télétravail, où la ligne politique du patronat vise à chaque négociation à transférer sur les salariés ou d'autres acteurs – comme ici les services de santé au travail – ses propres obligations.

La possibilité de transfert de missions de la médecine du travail vers la médecine de ville ne sera pas une solution pour remédier à la pénurie de médecins du travail. Pire, elle risque d'accroître les difficultés en faisant peser de nouvelles contraintes sur notre système de soin qui est déjà en difficulté. Pour être en capacité de jouer pleinement son rôle, la médecine du travail doit être dégagée de tout lien avec les employeurs pour ne pas avoir à opposer la préservation de la santé des travailleurs et les contraintes de productions imposées par les stratégies des entreprises.

Cet accord passe à côté de l'essentiel : la prévention primaire et une réelle possibilité pour les travailleurs d'agir sur l'organisation de leur travail pour qu'il ait du sens et une utilité. Le patronat s'obstine à refuser l'intervention des salariés dans l'organisation du travail alors qu'ils en sont les premiers experts. Trop de salariés sont en souffrance pour de multiples raisons.

L'organisation du travail et son orientation vers la maximisation des profits n'ont pas de sens et les injonctions sont contradictoires. La charge de travail et/ou l'intensification du travail qui augmente avec un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée.

L'individualisation des salaires et des carrières et la destruction des collectifs de travail. La CGT a des propositions sur ces enjeux avec des nouveaux droits pour les salariés :

- un droit de retrait mieux protégé ;
- le droit de refus, d'alerter les autorités et la population en cas de pratiques dangereuses pour la santéde la population et pour l'environnement ;
- le droit de stopper une réorganisation ou restructuration dangereuse pour la santé ;
- le droit d'être représenté syndicalement même pour les salariés des TPE et PME au sein d'un Comité d'Hygiène de Santé et de Condition de Travail (CHSCT) ; celui-ci gagnant aussi des compétences sur les impacts environnementaux de l'activité de l'entreprise ;
- la traçabilité des expositions aux risques et un meilleur suivi médical des salariés ;
- une amélioration de la reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail ;
- les Services de Santé au Travail et la médecine du travail doivent être rattachés à la Sécurité sociale pour la mise en oeuvre d'une grande politique de santé au travail en toute indépendance ;
- la France est un mauvais élève de la santé au travail et il est urgent que l'on ratifie les conventions de l'OIT qui concernent la santé au travail.

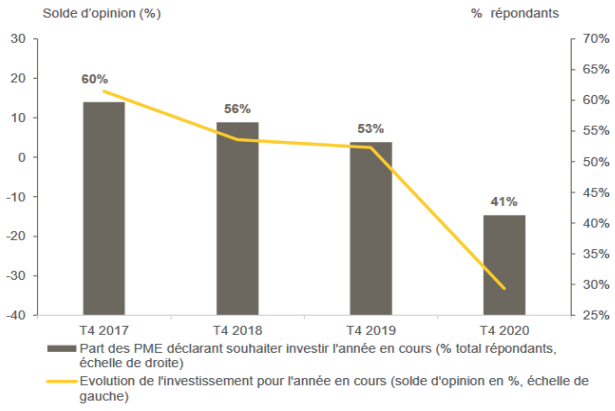
Actualité

Situation des TPE/PME : une leçon d'économie

La lecture de la littérature patronale est parfois surprenante. Elle peut, comme c'est le cas pour ce baromètre des TPE/PME commandité par l'institut Rexecode avec l'appui de la Banque Publique d'Investissement (BPI), contribuer à nourrir nos propres argumentaires[1].

Premier constat : une chute massive de l'investissement

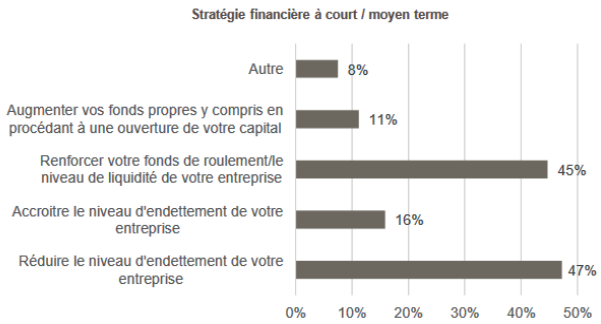
Premier indicateur contenu dans ce baromètre : les intentions d'investissement des TPE/PME. Elles sont en chute libre, avec seulement 41 % des dirigeants de PME qui comptent investir en 2021. Pour ceux qui investiront, il s'agira essentiellement de renouveler l'équipement existant, et donc pas de capacités productives nouvelles. Cette chute de l'investissement ne vient pas d'une difficulté de financement (83 % des dirigeants déclarent ne pas avoir de problème de financement). Les prêts garantis par l'État et les taux d'emprunts faibles expliquent largement cette facilité d'accès au crédit des PME. Alors comment expliquer cette baisse de l'investissement ? La réponse est on ne peut plus connue.



Base : Ensemble des répondants
Source : Bpifrance Le Lab / Rexecode

La raison principale : une dégradation de la demande

Les dirigeants le reconnaissent eux-mêmes dans ce baromètre : le principal frein à la bonne marche des entreprises, pour 60 % d'entre eux, vient des « perspectives de demande dégradées ». Traduit en langage courant, cela signifie simplement que les perspectives de vente sont trop faibles pour justifier un investissement nouveau. L'explosion de la pauvreté, les faillites en cascade à attendre et la montée du chômage prévue pour 2021 ne sont logiquement pas de nature à rendre « optimistes » les dirigeants de PME.



Base : Ensemble des répondants
Source : Bpifrance Le Lab / Rexecode

Cette situation est un grand classique en économie. Si je produis 100 kg de tomates et que j'envisage de pouvoir en vendre 100 kg exactement, vais-je conduire un investissement supplémentaire pour me retrouver avec un stock sur les bras ? Bien sûr que non. C'est tout le problème de notre système économique : il suffit que les anticipations déraillent pour que toute la machine se mette à produire du chômage de masse. Et c'est exactement le chemin que nous empruntons. On comprend l'échec annoncé du « plan de relance »…

La stratégie financière : survie individuelle et suicide collectif

Ce dernier graphique est lui aussi parlant, et risque d'avoir des conséquences majeures. La stratégie financière des

1. http://www.rexecode.fr/public/Indicateurs-et-Graphiques/Enquete-Tresorerie-Investissement-et-Croissance-des-PME. Tous les graphiques reproduits dans ce document sont issus de ce baromètre.

entreprises peut être décrite comme suit : augmenter son épargne et diminuer son endettement. Cela peut paraître logique ; on craint pour l'avenir, on cherche donc à s'en prémunir. Le problème ? Cette hausse de l'épargne se fait au détriment de l'investissement, et par la suite, de l'emploi. Cette réduction de l'emploi va amplifier la dégradation de la demande et va donc … détériorer la situation des entreprises ! Là encore, c'est une idée keynésienne[2] bien connue. Ce qui est rationnel pour une entreprise conduit collectivement à un cercle vicieux du point de vue économique.

C'est la raison pour laquelle on ne peut pas laisser l'organisation du système économique aux entrepreneurs (moins encore en temps de crise). C'est pourtant bien l'option retenue par le gouvernement.

De l'inefficacité annoncée du « plan de relance » du gouvernement

On comprend bien que le problème est celui d'une situation de la demande dégradée, et qui continuera de se dégrader tant que rien ne sera fait sur deux tableaux :

- sur le front des revenus des ménages, particulièrement les plus précaires (femmes et jeunes en première ligne) littéralement abandonnés par le gouvernement ;
- sur le front de l'investissement public ensuite. En lieu et place de coûteuses baisses d'impôts (qui se paient le luxe d'être inutiles et de profiter d'abord aux entreprises qui n'ont pas été touchées par la crise, comme le souligne un rapport de l'Institut des politiques publiques)[3], une politique d'investissement public massive, tournée vers la transition écologique permettrait non seulement de créer des emplois mais d'améliorer la situation des PME en restaurant leurs perspectives de demande.

On notera également qu'investir dans l'enseignement supérieur par exemple constitue aussi une politique de l'offre (en augmentant les qualifications). Mais là encore, le gouvernement est prisonnier de son plan de « relance » de l'offre suicidaire, hors sujet et à des lieues des préoccupations et des salariés, mais aussi semble-t-il des dirigeants de PME.

Échouer sur autant de tableaux est un tour de force, qui aurait facilement pu être évité en méditant quelques leçons simples d'économie.

2. De l'économiste John Maynard Keynes ; pour une introduction aux grands penseurs de l'économie, voir : https://livre.fnac.com/a4785647/Gilles-Raveaud-La-Dispute-des-Economistes

3. https://www.lemonde.fr/politique/article/2020/11/16/un-plan-de-relance-peu-adapte-au-choc-covid_6059925_823448.html

Résultats CNF

Le Conseil National de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes s'est réuni en visioconférence le 14 octobre 2020. Il avait pour ordre du jour un point sur l'actualité et la proclamation des résultats sur le report du congrès à octobre 2021 suite à la crise sanitaire.

Résultat pour la prorogation des mandats des membres de la CEF et le report du congrès en 2021. Les élections ont eu lieu par correspondance dans les mêmes conditions que pour un Conseil National en présentiel quant au calcul du nombre de voix.

Ce sont prononcés :

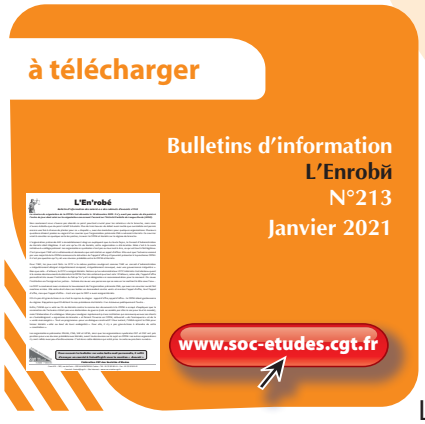
- Pour la prorogation des mandats des membres de la CEF et le report du congrès : 89,7%
- Abstention : 2,3%
- Contre : 0,2%
- Ne participe pas : 7,8%

La décision est le report du congrès et le maintien de la CEF jusqu'à octobre 2021. **Date prévue du congrès du 4 au 8 octobre 2021.**

Branches

Salarié.e.s Cabinets d'Avocats

Compte-rendu de la réunion de négociation du 18 décembre 2020.



Il n'y avait pas moins de dix points à l'ordre du jour … dont un point important puisqu'il s'agissait de la négociation concernant l'Activité Partielle de Longue Durée.

Pourtant, nous n'en avons traité qu'un seul sans même avoir approuvé les comptes-rendus des deux dernières réunions. Et le point traité a été, bien entendu, le point concernant Kerialis. Aussi en présence de l'actuaire, qui nous a été d'aucune utilité, nous avons passé pas moins de trois heures sur la possibilité d'une réunion préalable à la réunion de la CPPNI. L'objectif de cette réunion préalable était de renouer en toute sérénité les liens entre Kérialis et la CPPNI.
Plusieurs organisations syndicales et patronales s'y sont opposées en arguant qu'il fallait un appel d'offres dès maintenant. Cela a été le cas de la CFTC et de la CFDT ainsi que de l'AEF ... organisations dont certains membres sont englués dans des procédures contre Kérialis.

Mais bien seules, elles ont fini par accepter la tenue de cette réunion préalable. Nous allons donc avoir cette réunion mi-janvier pour déboucher à une réunion avec Kérialis en CPPNI début février.

Experts Comptables

Au-delà de la lutte des places pour la présidence du Conseil de l'Ordre, point de salut !

En novembre, la CPPNI des Experts-Comptables et Commissaires aux comptes qui s'était réunie le 13 novembre 2020 avait été le théâtre d'une montée en pression au sein du secteur : cela faisait plusieurs mois que toutes les négociations étaient vitrifiées sur l'autel des ambitions individuelles de certains membres de la délégation patronale et par les organisations professionnelles (syndicats patronaux).
La CGT avait donc tapé du poing sur la table et, devant le ministère, demandé officiellement à ce que nos fonctionnements soient remis à plat avec le soutien de toutes les autres organisations syndicales.
En plus de la cannibalisation du travail de la branche, la campagne lors de ces élections a donné lieu à de nombreuses publications des différents candidats qui laissent entrevoir un durcissement des négociations – et parfois une méconnaissance des dispositifs présents dans la branche par les candidats pourtant bien décidés à redécouvrir l'eau tiède sur des sujets comme la formation professionnelle. Comme chez les experts-comptables, les négociations n'étaient déjà pas particulièrement réputées pour leur performance (cf. le peu d'accords conclus ces dernières années sur les différents sujets et le peu d'engouement à avancer sur l'égalité professionnelle, le temps de travail et le respect des temps de repos, les salaires ou encore l'amélioration des conditions de travail, même en période de crise sanitaire), espérons qu'on ne va pas avoir en plus une phase d'installation et de mise à niveau des intervenants, ce qui semble pourtant se préciser.
Le cas échéant, le chemin risque d'être vraiment très long. De là à dire que la branche n'est pas en capacité de déployer une politique d'emploi ou de formation, il n'y a qu'un pas que nous franchissons allègrement : les réunions de travail sur la digitalisation n'ont mobilisé qu'une personne du patronat. Surréaliste ! Espérons que le précieux (poste de Président du CSO et mandats qui vont avec) n'était pas le seul horizon dans lequel s'inscrivaient les ambitions patronales… On peut toujours rêver mais çà, ce n'est pas gagné !
De toute façon, on va se mettre en ordre de bataille : on ne va pas les lâcher et ne rien lâcher.

A suivre…

Experts Comptables

BI_ Le Chiffre déchaîné n° 153_ Janv. 2021

La réunion de la CPPNI (commission permanente paritaire nationale d'interprétation, instance incarnant la branche) des experts-comptables et commissaires aux comptes qui s'est tenue vendredi 8 janvier a annoncé la couleur pour l'année 2021.

Lors de cette réunion, a été conclu un accord maintenant le versement supplémentaire que font les employeurs de la branche pour la formation professionnelle dans les entreprises de 11 à 49 salariés, accord reconduit pour une année supplémentaire. L'enjeu est d'étendre cette participation à toutes les entreprises de la branche pour qu'elle se donne les moyens de développer une politique de formation permettant aux salariés d'avoir accès à la formation et de disposer des moyens d'évoluer.

Malgré cette demi-avancée, la suite de la réunion nous a permis de bien mesurer la position patronale et on n'est pas étonné ! Opportunisme quand tu nous tiens ! Pour commencer, le patronat a clairement annoncé que face à la crise sanitaire et au nouvel accord interprofessionnel qui s'impose, aucune mesure spécifique ne serait négociée. Sur le sujet de l'agenda social, il met en avant la charge de travail et la situation exceptionnelle pour les cabinets. Cela est vrai, comme les nombreuses publications le montrent, les cabinets d'expertise-comptable ont globalement réalisé une très bonne année, en croissance et les perspectives à moyenne échéance, malgré la défection prévue de nombre d'entreprises demeurent relativement positives.

Mais surtout, cette réunion entérinait le début de la négociation sur les salaires. Et le début décoiffe après avoir prétexté la crise sanitaire (tout en fermant toute possibilité de négociation sur les conditions de travail) et les difficultés liées à la forte charge de travail tout au long de l'année 2020 (pour rappel, nous avons régulièrement dénoncé la cannibalisation des négociations au niveau de la branche par les élections du conseil de l'Ordre) pour justifier du peu d'avancées des travaux de la branche, au moment de discuter salaire, bizarrement, toutes les perspectives s'inversent. L'activité au niveau des cabinets, justifiant que notre branche ne soit que peu concernée par l'activité partielle, est totalement occulté pour ne mettre en lumière que l'avenir sombre… des autres secteurs. Oubliés les besoins accrus des entreprises dans le contexte, les déclaratifs sur l'activité partielle, les nombreux dossiers portant sur les prêts garantis par l'Etat ou encore les nombreuses publications (dont celles de l'Ordre) qui montrent que les cabinets d'expertise-comptable ont globalement réalisé une très bonne année, en croissance et que les perspectives à moyenne échéance, malgré la défection prévue de nombre d'entreprises demeurent relativement positives. Le patronat débute la négociation en proposant 0,5%, ce qui ne permet même pas au premier niveau de la grille classification de se maintenir au SMIC. Face à cette objection, la position patronale résume bien l'ambiance : en associant tous les éléments de rémunération dont les heures supplémentaires, les minima seront bien respectés, dont le SMIC. Soit dit en passant, les salariés peuvent aussi ne pas faire d'heures supplémentaires. La différence entre minima conventionnels ou SMIC et salaire devra tout de même être versée par l'employeur, sous forme d'un complément.

Bref, l'année écoulée et les prévisions pour la suite laissent envisager une forte activité à venir pour les cabinets. Pour y faire face, le patronat envisage clairement de faire marner les salariés, sans trop s'inquiéter pour l'instant de leurs conditions de travail, en surfant sur la peur et l'argument des conséquences économiques de la crise sanitaire. Si certains cabinets dont le chiffre d'affaires est fortement composé d'artisans ou d'entreprises de la restauration par exemple, peuvent être dans une situation plus délicate que les autres, pour le moment, il n'en demeure pas moins que les défections de cabinet restent rares.

La CGT dénonce depuis plusieurs semaines les attaques patronales opportunistes contre les droits des salariés ou l'emploi. Et le secteur de l'expertise-comptable ne fait pas exception à ce type d'offensive.

La CGT ne lâchera rien et demande :

- Sur les NAO :
  - o 1 800 € pour le premier niveau de la grille avec ajustement des niveaux suivants en conséquence.
  - o Le premier niveau cadre au niveau du PMSS avec ajustement des niveaux suivants de la grille en fonction de ce nouvel étalon.
- Sur les conditions de travail :
  - o La négociation d'un accord sur le forfait heure.
  - o La négociation d'un accord télétravail.

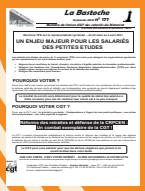
Branches

Salarié.e.s du Notariat

Elections TPE salarié.e.s du notariat du 22 mars au 4 avril 2021.

à télécharger

Bulletins d'information
La Bastoche
N°177
Janvier 2021


La Bastoche
UN ENJEU MAJEUR POUR LES SALARIÉS DES PETITES ÉTUDES
POURQUOI VOTER ?
POURQUOI VOTER CGT ?

www.soc-etudes.cgt.fr

Du 22 mars au 4 avril 2021 auront lieu les élections professionnelles dans les TPE. Près de 5 millions de personnes vont voter pour désigner leurs représentants.

L'enjeu est important !

Voter c'est participer à la désignation :

1. Des syndicats représentant les salarié.e.s pour la négociation des conventions collectives au niveau des branches professionnelles.
2. Des Conseillers Prud'homaux.
3. Des membres des commissions régionales réunissant salarié.e.s et employeurs au niveau interprofessionnel (CPRI).

Plan Sauvegarde de l'Emploi

Licenciements dans nos branches (site fédéral)

Nom entreprise	CCN	Nombre	Date
Feel Smart	*Bureaux d'études*	*15*	*Octobre 2020*
Siccardi et Leonetti	*Notariat*	*1*	*Juin 2020*
Artdesle holding	*Bureaux d'études*	*440*	*Septembre 2020*
UES Expleo	*Bureaux d'études*	*1538*	*Février 2021*
Lemagne Magnan	*Notariat*	*3*	*Juin 2020*

AKKA
Communiqués de Presse

COMMUNIQUE DE PRESSE

AKKA … une crise sans précédent

Suite à l'annonce de 900 licenciements chez AKKA, les Organisations Syndicales souhaitent débattre d'alternatives concrètes et plus protectrices des salariés que ce plan de restructuration massif. Mais, à ce jour, la Direction reste sourde à leurs demandes et tente de légitimer sa décision en mettant en avant des pertes exceptionnelles constatées en 2020. Or, celles-ci ne sont pas uniquement liées à la crise économique « conséquence » de la pandémie, mais aussi et surtout à de (mauvais) choix stratégiques.

Il semble bien que le but d'AKKA soit ici avant tout de rassurer les investisseurs et les actionnaires. Or, ces suppressions d'emploi, en plus de détruire des centaines d'emplois, pourraient à l'inverse nuire à la pérennité de l'entreprise et peser lourdement sur les finances publiques. En se débarrassant de nombre de compétences, souvent pointues, et rares à retrouver, l'entreprise risque de ne plus être en capacité de répondre présente au moment de la reprise.

Il existe pourtant des moyens, des outils, des dispositifs pour maintenir les compétences et éviter les départs contraints : Activité Partielle de Longue Durée (APLD), Plan de Départs Volontaires, …

Les Organisations Syndicales ont signé en 2020 dans la branche des Bureaux d'études un accord relatif à l'Activité Partielle Longue Durée (APLD) dont l'objectif est de pérenniser l'emploi dans toutes les entreprises de la branche. C'est dans cette optique que les organisations syndicales de l'entreprise ont proposé la négociation d'un accord APLD chez AKKA. Demande qui est restée sans suite.

Les Organisations syndicales exigent donc maintenant un vrai dialogue social où leurs propositions soient réellement entendues et prises en compte. A ce titre, elles demandent la suspension du projet de licenciements, et l'ouverture de négociations pour la mise en place en urgence de l'APLD chez AKKA au lieu et place des licenciements projetés.

Contacts :

CFDT : Marie BUARD : 06 59 55 69 39
CFE-CGC : Michel DE LA FORCE : 06 63 08 97 36
CFTC : Louis DUVAUX : 06 77 66 01 19
CGT : Noel LECHAT : 06 15 03 36 52

Communiqué de Presse de l'Intersyndicale AKKA

CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, UNSA

Blagnac, le 8 janvier 2021

Suite à l'annonce de 900 suppressions d'emplois chez AKKA, l'intersyndicale (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, UNSA) souhaite débattre d'alternatives concrètes à ce plan de restructuration. Mais la Direction reste sourde à nos demandes et se pose en seule victime de la crise actuelle. Or, sur certaines activités, les difficultés sont aussi liées à des choix stratégiques.

Au regard des pertes exceptionnelles constatées en 2020, ce plan vise une rentabilité à très court terme en conservant les objectifs d'avant crise. Le but est de rassurer les investisseurs et les actionnaires. En plus de détruire des centaines d'emplois, cela pourrait nuire à la pérennité de l'entreprise et peser lourdement sur les finances publiques.

Il existe des moyens, des outils, des dispositifs pour maintenir les compétences et éviter les départs contraints : Plan de Départs Volontaires, Activité Partielle de Longue Durée (APLD) … Nous serions ainsi au rendez-vous du redémarrage de l'activité.

En conséquence, l'intersyndicale demande la suspension du projet de restructuration et l'ouverture de négociations loyales pour étudier les solutions qui permettraient d'éviter un plan social.

Nous attendons aussi des pouvoirs publics qu'ils soutiennent les salariés des sociétés d'ingénierie sous-traitantes de l'aéronautique.

Nous invitons les salariés d'AKKA à se mobiliser pour appuyer cette demande, en espérant la présence des pouvoirs publics à leurs côtés. Une journée de mobilisation et d'échanges sera organisée le 21 janvier devant le site de Blagnac Andromède.

Segula
Communiqué de Presse

PANDEMIE DE DEPARTS ET LICENCIEMENTS CHEZ SEGULA MATRA AUTOMOTIVE à Bron
02/12/2020

La société SEGULA MATRA AUTOMOTIVE, comme toutes les sociétés de prestation de l'ingénierie automobile a subi de plein fouet la crise du secteur automobile et de la Covid 19. Elle a été contrainte de mettre en place l'activité partielle pour un grand nombre de ses salariés. Ce dispositif est là pour éviter les licenciements en période de baisse d'activité. Chez SEGULA MATRA AUTOMOTIVE, c'est un boulet que l'on traîne au pied depuis la fin du premier confinement et particulièrement depuis fin juin.

Les représentants du personnel du site de Bron, dénoncent une chasse aux salariés en Activité Partielle, dans le but de les faire sortir des effectifs par des méthodes RH déloyales, illégales et bien orchestrées par la direction.

En effet, chez SMA on ne cherche pas à trouver du travail pour les salariés en activité partielle. La première mission confiée aux RH est d'appeler ces salariés et de leur proposer un départ négocié de l'entreprise, via la rupture conventionnelle ou le licenciement pour faute grave assorti d'une transaction financière sous la table pour pallier à l'absence de faute grave.

Ce n'est que dans un second temps que, les salariés ayant refusé un départ négocié sont de nouveau contactés au téléphone. On leur propose d'envoyer leur dossier de compétences sur la France entière en leur demandant de se positionner sans obtenir les informations nécessaires à une prise de décision mûrement réfléchie. Comment, dans ces conditions, les salariés peuvent-ils donner leur accord pour se déplacer ?

Les missions en région Auvergne Rhône Alpes ne sont pas à l'ordre du jour. La direction prétexte qu'elle n'arrive pas à trouver du travail pour ses salariés en région AURA(deuxième région industrielle de France après IDF). De qui se moque-t-on ?

Ceci fait part d'une stratégie mûrement réfléchie de la part de la direction de SMA pour pousser les salariés à refuser les missions et de ce fait être en mesure de les licencier pour « refus de mission ».

Tout ceci a été dénoncé à la DIRECCTE de Villeurbanne par les représentants du personnel de Bron, suite à la réception d'une vingtaine de mails de salariés, appelant à l'aide. Les représentants du personnel déplorent la non intervention de la DIRECCTE, malgré les envois de courriers recommandés d'alerte.

Une nouvelle fois, ce sont les salariés qui vont payer l'addition de la crise au prix fort en allant grossir les rangs des chômeurs. Quelle belle perspective d'avenir on leur réserve !!!

La société SEGULA, a bien su profiter des aides de l'état (CIR et CICE en tête). Le coût des indemnités chômage sera quant à lui pris en charge par l'ensemble des françaises et des français !

La CGT et les salariés dans leur ensemble désapprouvent de telles méthodes anormales et immorales. Ils demandent qu'une réunion avec la Direction et les instances représentatives avec le concours de l'inspection du travail soit organisée dans les plus brefs délais, afin de trouver, ensemble, des solutions dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise SMA.

Dossier : Restructurat

En guise d'introduction :

Depuis le début de la crise sanitaire, les plans sociaux se multiplient. Ainsi, selon la DARES, entre le 1er mars et le 28 décembre, il y a eu 701 plans de licenciements (Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

Ce sont bien des dizaines de milliers d'emplois qui ont été concernés : 76 113 emplois. Au 3 janvier, ce nombre est passé à 80 379 emplois.

C'est bien entendu sans compter les licenciements dans les petites entreprises.

Le service statistique du ministère du travail compte 5 205 licenciés depuis mars, principalement dans les entreprises de moins de 10 salarié.e.s.

En même temps, à novembre 2020, on comptait 2,9 millions de salarié.e.s auraient été en Activité Partielle, soit 16 % des salarié.e.s du secteur privé.

Ces quelques chiffres montrent à quel point nombre d'élus vont être confrontés à un certain nombre de sujets qui tourne autour de l'emploi.

Ce dossier revient sur toutes les possibles restructurations contre lesquelles nous pourrions engager des batailles.

Restructuration … de qui est-elle le nom ?

Restructuration ne signifie pas systématiquement licenciement collectif, même si bien souvent, restructuration et licenciement sont souvent synonymes.

En général, l'objectif de la restructuration est la recherche d'une profitabilité toujours plus importante au détriment de l'emploi et au bénéfice des actionnaires.

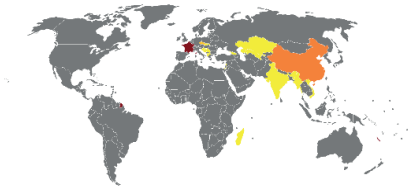
Pour autant, il existe de multiples modalités qui ont toutes un impact plus ou moins direct sur l'emploi et les conditions de travail.

La restructuration est un terme générique, usuel, pour désigner une multitude des situations de grands changements :

Fermeture de site

Fusion ou cession

Arrêt d'une ligne de production


Délocalisation

Externalisation d'activité

Réorganisation d'un service, d'un secteur, etc …

ion des entreprises

En principe, une restructuration a pour origine une difficulté économique. En principe…seulement, puisque de nombreuses entreprises envisagent les restructurations comme moyen de réductions d'un certain nombre de coûts, notamment ce que le patronat appelle « les coûts salariaux ». Dans ce cas, la conjoncture sert d'effet d'aubaine pour justifier voire amplifier les restructurations.

Les quatre typologies de restructuration

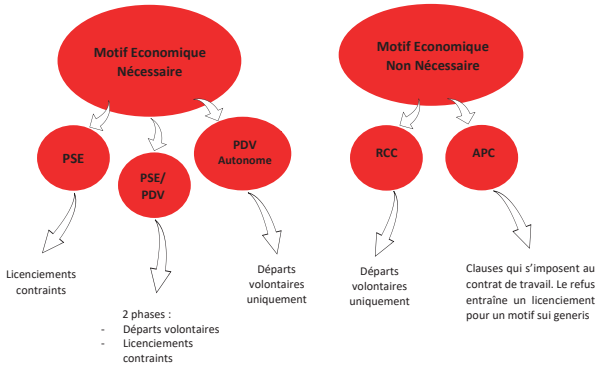
Il existe quatre principaux types de restructuration.

- Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)
- Le Plan de Départ Volontaire (PDV)
- L' Accord de Performance Collective (APC)
- La Rupture Conventionnelle Collective (RCC)

Nous nous proposons de décrypter rapidement l'ensemble de ces dispositifs, en sachant que nous avons élaboré des livrets sur chacun de ces dispositifs.

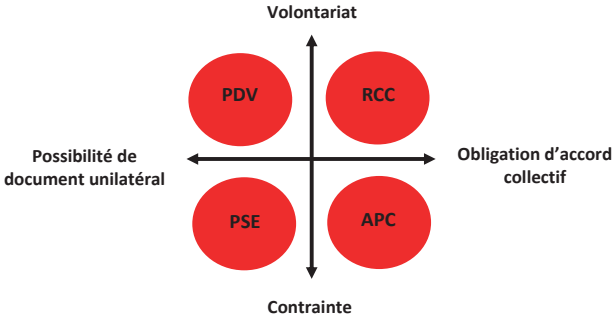
Le motif économique

Celui-ci n'est pas nécessaire pour la Rupture Conventionnelle Collective et l'Accord de Performance Collective.



Une restructuration négociée ?

Selon la nature de la restructuration, les représentants du personnel et les organisations syndicales n'auront pas la même possibilité de s'impliquer et les salarié.e.s disposeront de plus ou moins de marges de manœuvre pour accepter ou refuser la restructuration.



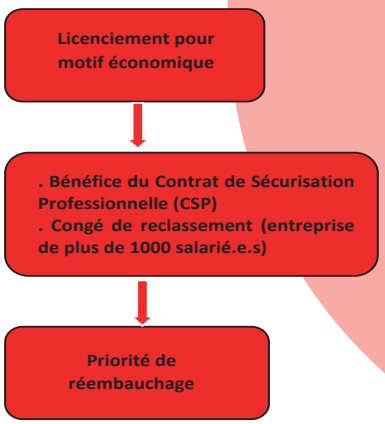
Il est clair qu'en ce qui concerne la CGT, la RCC et l'APC ne sont quasi jamais signables. Cela oblige à organiser les mobilisations nécessaires pour faire obstacle à ce type d'accord. La problématique du PSE est entière. Là encore, la bataille pour la préservation de l'emploi dans l'entreprise est primordiale.

Le PSE

- Le cadre

Il est obligatoire, dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s quand l'entreprise procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salarié.e.s sur 30 jours. Le CSE est alors consulté sur deux points : le livre 1 qui traite du projet de licenciement collectif et le livre 2 qui traite du projet de restructuration et ses modalités d'application.
Il doit comprendre un plan de reclassement interne et externe.
En ce qui nous concerne, nous devrions nous mettre en capacité de proposer des alternatives au licenciement au regard notamment de la stratégie de l'entreprise (ou de son absence), des erreurs de positionnement ou de gestion … pour ce faire.

- Pour les salarié.e.s



Dossier : Restructurat

Mais les salarié.e.s qui restent vont également être impactés par le PSE : réorganisation des services, réattribution de la charge d'activité …

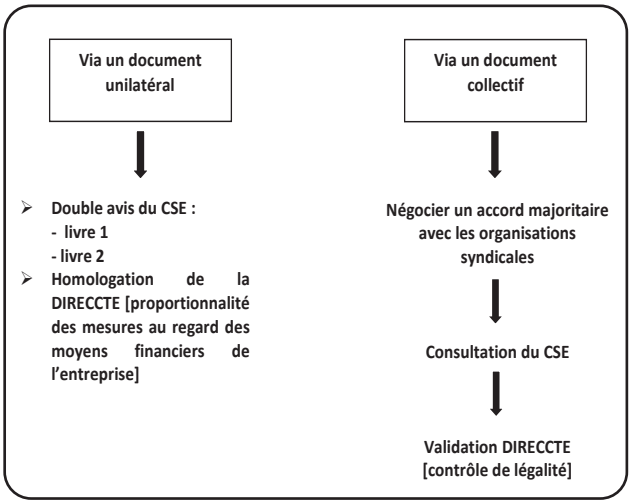
- Pour les entreprises

La mise en œuvre d'un PSE a aussi des conséquences pour le fonctionnement de l'entreprise. Ainsi :

- Il lui est interdit de recruter en CDI pendant 1 an et en CDD pendant 6 mois.
- Pour les entreprises de plus de 1000 salariés, l'entreprise a l'obligation de revitaliser le territoire et est obligée de rechercher un repreneur en cas de fermeture d'un établissement.

- Mise en œuvre

La direction de l'entreprise peut mettre en œuvre un PSE selon deux modalités.



- Contenu a minima d'un accord PSE

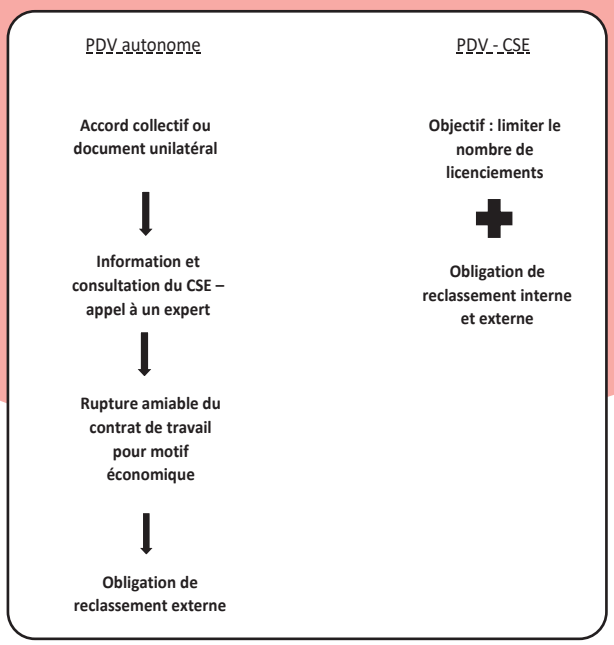
Il doit y avoir :

- Les modalités d'information et de consultation du CSE.
- La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements.
- Le calendrier des licenciements.
- Le nombre de suppressions d'emplois et les catégories professionnelles concernées.
- Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

Le PDV

- Il faut justifier d'un motif économique. Il doit détailler :
  - les postes ou services exclus par le dispositif,
  - les conditions d'accès,
  - les modalités d'application,
  - les conditions de départ,
  - les mesures d'aides et d'incitation,
  - les modalités de suivi des départs.

- Un PDV avec ou sans PSE



- Pour les salarié.e.s
  - Priorité de réembauchage,
  - Contrat de Sécurisation Professionnel (CSP) ou congé de reclassement (entreprise de plus de 1000 salarié.e.s),
  - Obligation en termes de reclassements externes.

- Pour l'entreprise
  - Pas de possibilité de recruter en CDI pendant un an,
  - Pas de possibilité de recruter en CDD pendant 6 mois.

La Rupture Conventionnelle Collective

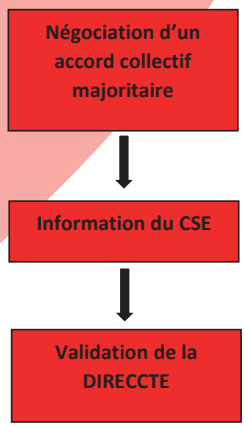
C'est un accord collectif qui permet une diminution des effectifs de l'entreprise sur la base du volontariat.

En tout état de cause :

- Elle ne peut pas se substituer à un PSE,
- Il n'est pas possible de prévoir des licenciements économiques,
- Il n'est pas possible d'organiser la fermeture d'un site.

ion des entreprises

- Le cadre



- Pour les salarié.e.s
  - Un congé de mobilité … si dans l'accord.
  - Indemnités légales / conventionnelles de licenciement.
  - Rupture du contrat de travail d'un commun accord.

- Pour les entreprises
  - Aucun licenciement économique lors de la mise en œuvre de la RCC.
  - Revitalisation du territoire (entreprise de plus de 1000 salarié.e.s).
  - Obligation de reclassement externe.

- Contenu de l'accord
  - Modalités et conditions d'information du CSE.
  - Nombre maximal de départs.
  - Durée pendant laquelle des ruptures du contrat peuvent être engagées.
  - Conditions pour bénéficier de la RCC.
  - Modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ.
  - Critère de départage.
  - Mesures visant à l'accompagnement et au reclassements externes.
  - Modalités de calcul des indemnités de rupture.
  - Modalités de conclusion d'une convention individuelle.
  - Modalités d'exercice du droit de rétractation.
  - Modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Accord de Performance Collective

C'est une arme redoutable du patronat pour modifier à sa convenance les règles en matière de temps de travail, de rémunération et de mobilité.

- Le cadre

Aucun motif économique n'est requis. Il permet de réorganiser l'entreprise en :

Aménageant la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition

Aménageant la rémunération

Déterminant les conditions de la mobilité professionnelle/géographique

- Pour les salarié.e.s
  - L'accord prime sur le contrat de travail du salarié.
  - En cas de refus de modifier son contrat de travail, le salarié est licencié.
  - Abondement du CPF de 3000 euros.

- Pour l'entreprise

Aucune restriction sur les recrutements.

- Contenu de l'accord
  - Préambule : fixe le ou les objectifs de l'accord.
  - Détail de l'aménagement :
    - o De la durée du travail, modalité d'organisation et de répartition,

      Et/ou
    - o La rémunération et/ou,
    - o Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

En guise de conclusion

Afin de mobiliser les salarié.e.s, organiser la riposte et proposer des alternatives, il nous faut impérativement dans tous les cas :

- Apprécier la situation économique réelle de l'entreprise et sa capacité financière.
- Appréhender les orientations et les stratégies de l'entreprise.
- Analyse le projet de restructuration.
- Analyser les questions d'organisation.
- Analyser les activités et les charges de travail.

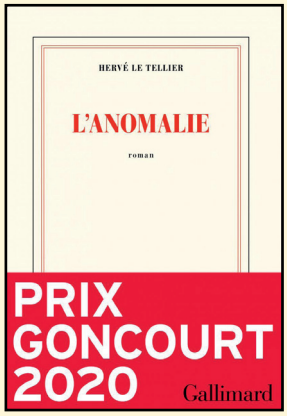
Culture

Le Tellier : L'anomalie

« Il est une chose admirable qui surpasse toujours la connaissance, l'intelligence, et même le génie, c'est l'incompréhension.» En juin 2021, un événement insensé bouleverse les vies de centaines d'hommes et de femmes, tous passagers d'un vol Paris-New York.

Parmi eux : Blake, père de famille respectable et néanmoins tueur à gages ; Slimboy, pop star nigériane, las de vivre dans le mensonge ; Joanna, redoutable avocate rattrapée par ses failles ; ou encore Victor Miesel, écrivain confidentiel soudain devenu culte.

Tous croyaient avoir une vie secrète. Nul n'imaginait à quel point c'était vrai. Roman virtuose où la logique rencontre le magique, l'anomalie explore cette part de nous-mêmes qui nous échappe.



GLUKHOVSKY : METRO 2033

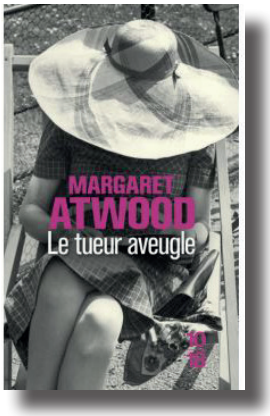
En 2014, une guerre nucléaire a ravagé la Terre.

En 2033, quelques dizaines de Moscovites survivent dans le métro, se dotant de diverses formes de gouvernements et de croyances.

Cependant, une menace venant de l'extérieur plane. L'un des survivants, Artyom, est alors chargé d'en avertir Polis, une communauté de stations qui préserve les derniers vestiges de la civilisation humaine.

Atwood : Le tueur aveugle

1945. Dix jours après la fin de la guerre, Laura se jette d'un pont au volant d'une voiture. Elle laisse à sa soeur aînée, Iris, un roman posthume au parfum de soufre, « Le Tueur aveugle ». Cinquante ans plus tard, Iris égrène ses souvenirs et raconte leur histoire... Avec en toile de fond la saga de notre siècle, le destin bouleversant de deux soeurs liées par des secrets de famille et des mensonges assassins. En se remémorant sa vie - et quelques morts mystérieuses -, Iris n'évoque pas seulement un passé complexe.
Elle fait naître un lumineux univers romanesque que composent les couleurs vives et poignantes de la cruauté humaine, de l'amour et du péché. Margaret Atwood nous offre ici un de ses plus beaux romans, lauréat du Booker Prize 2000.



Juridique

Temps de travail sous Covid

Le Gouvernement a publié l'ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre. Celle-ci a pour but de prolonger les dispositions contenues dans l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, jusqu'au 30 juin 2021.

Pour rappel des dispositions visées

Le Gouvernement autorise :

- Les employeurs à négocier un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement leur permettant d'imposer la prise jusqu'à 6 jours de congés payés déjà acquis, et cela avant même l'ouverture de prise des dits congés. Par le même type d'accord, ils peuvent aussi s'autoriser à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.
- Sans besoin d'accord collectif, l'employeur peut imposer la prise d'un maximum de 10 jours RTT déjà acquis et peut aussi en modifier la date de prise.
- Encore une fois sans besoin d'accord collectif, l'employeur peut imposer la prise d'un maximum de 10 jours de repos affectés au Compte Epargne-Temps (CET).

Dans ces 3 cas de figure, l'employeur est obligé de vous prévenir dans un délai minimum d'1 jour franc[1]. Donc votre employeur est dans la légalité, lorsqu'il vous informe le vendredi que vous êtes en congés le lundi qui suit.

Il faut noter que les deux derniers points, l'employeur est tenu d'informer le Comité Social et Economique (CSE) sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.

Donc cette information n'est nullement bloquante. Mais attention, l'employeur ne peut mettre en œuvre ce dispositif que si l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la Covid-19.

L'ordonnance du mois de mars a aussi modifié quelques dispositions sur le temps de travail, mais seulement pour les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminés par décret et, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables :

- La durée quotidienne maximale est portée à 12 heures.
- La durée de repos quotidien est réduite à 9 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier.
- La durée hebdomadaire maximale est portée à 60 heures.
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives est portée à 48 heures.
- La durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives est portée à 44 heures.
- Une dérogation au travail du dimanche est accordé d'office.

Là encore, l'employeur qui souhaite appliquer ces nouvelles dispositions, il doit suivre la procédure d'information du CSE citée plus avant.

En conclusion

Le Gouvernement offre donc toutes les possibilités aux employeurs pour garantir une maximalisation de leur activité et ce même au mépris du droit fondamental qui est celui du droit au repos.

Il nous faut donc partout, où nous pouvons établir le rapport de force, limiter au maximum l'application de cet ordonnance pour les 6 mois à venir.

1. Jour qui dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi, un dimanche ou jour férié, il est reporté d'un jour.

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

- **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-11379-1912