



Vs



«Veni, vidi, vici... les mêmes qui trinquent...(Bonne année...)»

" Selon la direction en décembre, félicitations à toutes et à tous, en janvier, APLD...bientôt février ! "

Bien qu'avec une fin d'année 2020 très satisfaisante et avec les félicitations de Mr Monjotin et Mr Pettex pour Socotec en général malgré quelques baisses mais de très bons chiffres en Allemagne et USA, avant même la présentation de ses vœux, la direction convoque le CSE ce jeudi 7 janvier pour mettre en place l'APLD (l'activité partielle de longue durée). Après le chômage partiel, les salariés ont découvert une direction sans vergogne qui s'attaquait aux secrétaires, puis à plus de 35 cas connus de salariés approchés de la direction pour une rupture conventionnelle et forcés de quitter l'entreprise "c'est pour votre bien"...

Les salariés ont pu constater pour les assistantes, qui nous le rappelons ont œuvré pendant le début du Covid19, qu'elles seront finalement remerciées dès septembre dans un plan de licenciement (ou PSE pour les Macronistes). Enfin, de nouveaux efforts sont demandés aux salariés en fin d'année et nous découvrons ce jour la mise en place de l'APLD de février à juillet 2021. Le CSE sera consulté dès demain à ce sujet, sans compter le fait qu'il n'y a pas eu d'accord de signé avec les syndicats de SOCOTEC et la direction compte donc appliquer unilatéralement l'accord Syntec de septembre 2020. Comprenez donc, dans le cas présent, qu'il s'agit d'un message fort adressé aux salariés en guise de vœux en ce début d'année 2021, "**quels que soient les efforts mis en œuvre**", la direction gardera froidement le pistolet sous les tempes du P/MS (Ratio de production sur masse salariale), ni plus, ni moins, tout en actionnant les aides de l'état qui permet de maintenir un bon matelas pour les actionnaires et toujours moins de mutuelle, moins de voitures, moins de paie avec l'Agirc et l'Arrco pour les salariés en guise de cadeau de Noël !

Encore une fois de plus, dans ce constat amère, les salariés mais les managers également, s'interrogent sur cette décision qui pèsera lourd dans l'esprit de toutes et tous en embrayant sur le chômage de longue durée dès le début de l'année. Mais aussi, comment comprendre les dernières informations/consultations des orientations stratégiques et sociales de la direction qui ne mentionnent pas l'APLD quelques semaines auparavant, quelle loyauté ?... Vos efforts consentis pour retrouver de l'activité, des commandes, froidement, la direction opère sans vergogne comme cet illustre romain " Veni, Vidi, Vici", qui déroule son plan avec un unique bénéficiaire, l'actionnaire, et ceux qui perdent, les salariés, tout cela avec l'aide providentiel de l'état, quoi qu'il en coûte aux salariés ! Dans quel but, si ce n'est de casser l'outil de travail ? Comment encourager les salariés dans ces conditions ?

D'ailleurs à ce sujet, dans le cadre de cet accord Syntec sur l'APLD, n'y a-t-il pas dans un certain article... "des efforts proportionnés des instances dirigeantes" Faudrait-il entendre de par les décisions et actions de la direction par l'absence de toute augmentations ou reconnaissance des salariés ? Toujours selon l'article "durant la période d'application du dispositif spécifique d'activité partiel, les entreprises doivent respecter des principes de modération salariale pour leurs cadres dirigeants et mandataires sociaux". Ou chacun comprendra comme il pourra... mais ou la direction fera comme elle voudra... "pour l'Ebitda"...

Pour la CGT, en sus, les dispositifs de rémunération variable dans les entreprises entraînent, le plus souvent, des versements dé-corrélés des résultats pour les dirigeants alors que les salariés sont, quand à eux, exposés aux évolutions des indicateurs de performance. Les augmentations octroyées aux dirigeants et l'évolution de leur variable à la hausse seraient pour le moins mal perçues par les salariés qui font les efforts nécessaires. **Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes** est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise. Il est clair que le versement de dividendes en de telles circonstances sera un puissant révélateur pour une entreprise qui bénéficie des fonds publics. Enfin, dans le cas d'efforts "non consentis", faudra-t-il rembourser ce qu'a financé l'état ?...

Bien au delà, on observe l'analyse de la direction qui justifie la mise en place de l'APLD avec une déclaration de la fédération Française du Bâtiment plutôt que de nous expliquer pourquoi réellement les dirigeants de SOCOTEC mettent en œuvre l'APLD ? A croire qu'ils n'ont pas le courage d'assumer et nous présenter leurs choix (P/MS) Ils se cachent derrière des articles FFB...

Enfin, il nous apparaît insuffisant de ne traiter que les agences dont la production est insuffisante. Comme l'ont démontré les rapports d'inspection de la commission SSCT mais également certains droits d'alerte (Toulouse et Bordeaux notamment), et le rapport COPSOC, les charges de travail de nombreuses agences génèrent des risques psychosociaux importants pour des salariés épuisés. Il y a aujourd'hui possibilité de réduire ces risques en transférant une partie de la charge de travail des agences dont la production est très importante vers les agences en perte de vitesse. **La Direction va-t-elle enfin envisager une solidarité nationale** ou continuera-t-elle à privilégier la sur-rentabilité économique au détriment de la santé des collaborateurs ?

" La direction veut unilatéralement mettre en place l'APLD, alors dans ce cas, la CGT demande à décaler le remboursement de notre dette, renoncer aux primes et avantages des dirigeants ainsi qu'aux dividendes des actionnaires : Des efforts proportionnés".