

L'EMPLOI ENJEU DE L'ÉLECTION



Transfert du technique, Appel d'offre de Bordeaux, PDV-PSE, salaires, objectifs commerciaux, chômage partiel, optimisation des outils et des charges de travail... votre vote sera déterminant pour vos emplois et vos conditions de travail pendant les deux prochaines années.

A défaut de bilan et avec le soutien plus ou moins explicite de la Direction, certains voudraient transformer cette élection en un referendum « pour ou contre la RCC ».

Ne vous laissez pas abuser : l'enjeu est d'une toute autre importance.

Pour mémoire, il est de jurisprudence constante qu'une élection partielle ne modifie pas la représentativité syndicale qui reste acquise pour toute la durée du cycle électoral en cours. En conséquence, chaque syndicat conservera sa représentativité actuelle, quel que soit le résultat de l'élection.

Vous allez élire vos représentants jusqu'au terme du mandat actuel en 2023. Jusqu'à cette échéance, de nombreux défis et événements nous attendent, notamment concernant nos emplois et nos conditions de travail dans l'entreprise.

Nous réaffirmons clairement que, lors du dernier CSE, le DRH a indiqué qu'il y aurait « un PSE en 2021 ». Nous tenons à disposition des salariés le PV de la réunion qui en atteste. En affirmant le contraire dans sa dernière allocution vidéo « entre nous », la Direction de CCF énonce une « fake news » pour « trumper » les salariés.

La Direction semble ne pas avoir conscience que les commerciaux sont toujours en chômage partiel. Elle impose des objectifs inatteignables au regard de la situation sanitaire actuelle.

Les salaires de base de commerciaux sont insuffisants pour vivre dignement. Il est aujourd'hui nécessaire de les revaloriser, de limiter les "reportings" et de mettre fin à leur chômage partiel.

Depuis le départ de Philippe Baudillon, la Direction n'a qu'une idée en tête : faire des gains de productivité. Des nouveaux outils technologiques vont être mis en place pour les métiers d'assistantat, du commerce, du management... afin de les rendre plus productifs... et supprimer des postes.

Des enjeux majeurs attendent les salariés, notamment l'appel d'offre de Bordeaux. La gestion catastrophique de la perte du marché de Nantes a prouvé que les élus CGT sont les plus performants pour défendre l'intérêt des salariés dans ces moments difficiles, notamment par leurs actions auprès de la municipalité, de l'Inspection du travail, de la concurrence, de la justice et surtout par un accompagnement au plus près de chaque salarié lors des entretiens ainsi que pour chacune de leurs démarches.

Vos représentants au CSE seront élus jusqu'en 2023, alors, faites le bon choix :

VOTEZ CGT



[Rejoignez-nous sur Facebook](#)

Lors de la négociation RRC certains syndicats ont revendiqué moins que ce que nous avons obtenus de l'employeur ! **Par le passé, la CGT a négocié et obtenu des plans sociaux bien plus avantageux.** Nos élus s'engagent à négocier à minima les mêmes conditions que lors des derniers plans sociaux, tout en prenant en compte les impacts pour les salariés qui resteront.

Même si le projet Eseis a été abandonné, l'idée d'externalisation des salariés vers une autre entreprise est toujours présente dans l'esprit de nos dirigeants. Il est fort probable qu'un nouveau projet similaire soit présenté dans un avenir relativement proche. Là encore, la CGT a déjà démontré son investissement auprès des collègues concernés.

Incontestablement, l'histoire a prouvé que la CGT est le syndicat de référence pour défendre vos intérêts, encore plus dans les moments difficiles, quand les autres regardent ailleurs.

Quels sont les avantages d'un PSE-PDV par rapport à une RCC ?

RCC :

- Soumis à la signature des syndicats
- Absence de justification économique
- Absence d'obligation lourde en matière de reclassement
- Aucun recours juridique possible pour les salariés
- Carence pouvant aller jusqu'à 180 jours chez pôle emploi
- Indemnité pôle emploi à 57% maximum de votre salaire
- Aucune restriction à l'embauche pour l'employeur après sa mise en place
- Pas de priorité de réembauche ni de congé de reclassement ou de CSP
- Congé mobilité réduit entre 4 et 6 mois
- L'employeur n'est pas tenu de mettre en œuvre du reclassement interne

PDV-PSE :

- Pas d'obligation de signature des syndicats
- Possibilité d'avoir recours à un expert pour assister les élus et travailler sur les conditions de travail de ceux qui restent.
- Mesures de reclassement interne et externe obligatoires
- Plan de départ sur la base du volontariat (PDV) répondant au même régime que le PSE
- Mesures indemnitaires
- Obligation de présenter une justification économique
- Obligation pour l'employeur de présenter les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail
- Accompagnement et homologation par la DIRECCTE (inspection du travail) qui étudiera l'opportunité des mesures et leur proportionnalité avec les moyens de l'entreprise
- Priorité de réembauche pour le salarié
- Proposition d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) obligatoire de 12 mois (rallongement de 3 mois possible)
- Le CSP donne droit à une allocation pôle emploi de 75% du salaire brut pendant 12 mois, versé dès le lendemain de la rupture du contrat de travail, sans délai de carence
- Plus de 80 % des bénéficiaires du CSP retrouve un emploi (étude emploi CNCP)
- Le CSP donne droit au financement d'une formation professionnelle
- Le CSP permet de bénéficier d'accompagnement à la création/reprise d'entreprise. Il entraîne un accompagnement renforcé par pôle emploi
- Possibilité pour le salarié de contester juridiquement son départ, même en cas de départ volontaire