

Retrouvez, ci-après, nos styles de procès-verbaux d'instances paritaires, pour un même extrait de réunion banalisée

- PV intégral 2
- PV révisé 5
- PV synthétique..... 7
- Relevé de décisions..... 8

Intégral : tous les échanges sont transcrits intégralement.

(13 à 15 pages par heure de réunion)

Révisé : toutes les interventions sont reformulées de manière concise.

(6 à 8 pages par heure de réunion)

Synthétique : les débats sont résumés, on ne conserve que l'essentiel.

(3 à 5 pages par heure de réunion)

Relevé de décision : résumé succinct des points abordés et décisions prises.

(1 à 3 pages par réunion)

● PV intégral

Information et consultation du CE sur le projet d'accord Contrat de génération

Michel MARTIN – Je souhaite vous commenter les grandes lignes de ce projet d'accord, puisqu'un certain nombre d'entre vous étaient présents à la négociation.

Bertrand BERNARD – Il serait bien que vous nous disiez ce que vous allez donner en plus de la loi, ce qui permettra d'aller vite.

Michel MARTIN – Bertrand, vous me permettez d'assurer une présentation comme je le veux, avec tout le respect que je vous dois. Merci. Je pense qu'il est utile que tout le monde bénéficie d'une information générique sur ce sujet. Pour rappel, le cadre de la loi oblige toutes les entreprises à négocier le contrat de génération, avec deux finesses. S'il s'agit d'une entreprise de moins de 300 salariés qui embauche un certain nombre de salariés dits « jeunes » ou dits « âgés », elle bénéficie d'une aide forfaitaire de 4 000 €. Dans une entreprise de plus de 300 salariés, la négociation du contrat de génération n'emporte aucune aide particulière. Trois volets doivent être systématiquement abordés : les jeunes, les salariés âgés ainsi que la transmission des savoirs et des compétences.

Nous avons négocié, le 20 janvier, les 15 et 16 février et nous avons abouti à un certain nombre de choses. D'abord, l'engagement de la réalisation d'un diagnostic, qui vous a été transmis en format papier, un diagnostic préalable sur le contrat de génération qui nous montre la répartition des effectifs par catégorie d'âge, l'évolution prévisionnelle sur l'année à venir, l'historique des départs au cours des années précédentes et leurs motifs. Le projet d'accord fait un point sur un certain nombre de sujets, notamment sur l'égalité hommes/femmes, et doit indiquer quelles sont nos perspectives de recrutement. Je crois que ce qui explique pour partie qu'un certain nombre d'organisations n'aient pas souhaité le parapher est lié au fait que nous avons rappelé, dans le préambule, que compte tenu de la situation économique de l'entreprise, nous n'étions pas en mesure de nous engager sur un volume de recrutements. Par contre, nous nous sommes engagés sur le maintien d'un volume de salariés dits « âgés ». Vous allez voir que l'on est rapidement âgé selon la loi, hélas.

Bertrand BERNARD – Je ferai une petite remarque. L'Anglaise qui a été embauchée à la DM est-elle sous contrat de génération ?

Michel MARTIN – Je n'ai pas connaissance de l'embauche d'une Anglaise ou d'un Anglais. Je rappelle qu'il ne s'agit pas d'embaucher sous contrat de génération ou en dehors du contrat de génération. Nous avons recruté une technicienne qui a moins de 26 ans, que nous n'avons pas comptée dans nos statistiques d'emploi de jeunes en CDI de moins de 26 ans. Nous n'avons pas de quotas ni d'aides à l'embauche à ce titre.

Bertrand BERNARD – Ne vous avancez pas trop. Nous sommes sous PDV [Plan de départs volontaires] et vous faites des embauches, ce qui n'est pas très légal.

Michel MARTIN – Ce sujet a donné lieu à une information très précise du CE.

Denis DUBOIS – Je ne comprends pas : je croyais que l'on ne pouvait pas embaucher.

Michel MARTIN – Nous avons déjà développé très en détail cette information, Denis.

Denis DUBOIS – Je ne comprends pas que l'on embauche à Marseille.

Pierrette PETIT – Honnêtement, je ne sais pas de quelle situation parle M. Bernard. Nous pouvons avoir des démissions, des personnes qui quittent l'entreprise et qui n'étaient pas dans le cadre du PDV. Aujourd'hui, l'offre est systématiquement affichée en interne, à l'intérieur du groupe. Telles sont les procédures. Si personne ne répond à cette offre, nous pouvons être amenés à embaucher.

Sur la question très précise du recrutement d'un Anglais, très honnêtement, je ne peux pas répondre. Il n'est pas interdit de recruter.

Denis DUBOIS – Apparemment, il s'agirait d'une personne à la logistique à Marseille. Ma question est simple. Je croyais que nous étions sous une politique d'embauche zéro. Je ne comprends pas comment nous pouvons encore embaucher.

Pierrette PETIT – Les embauches zéro concernent les populations qui pouvaient être touchées par le PDV. Si des gens exclus du périmètre s'en vont, nous pouvons les remplacer. La vie des entreprises ne s'arrête pas pendant le PDV. En revanche, à chaque fois, le processus est de proposer le poste, en termes de reclassement interne, à l'ensemble des filiales du groupe, ce qui est fait. Cela n'interdit pas de faire une embauche. Un salarié qui serait parti dans le cadre d'un plan de départs volontaires aurait une priorité de réembauche si nous réembauchions dans les deux ans. Cela fait partie des dispositions. À ma connaissance, il ne s'agit pas ici de réembauche. Comme je ne connais pas la situation précise dont vous parlez, je ferai le point sur ce sujet.

Bertrand BERNARD – Ces postes qui ont été ouverts et publiés à la bourse de l'emploi ont-ils été proposés à des salariés qui sont à la maintenance, à Lille, et dont l'emploi est menacé ?

Michel MARTIN – À ma connaissance, systématiquement, tous les postes qui sont ouverts à la bourse de l'emploi sont proposés par écrit aux salariés qui demeurent aujourd'hui dans les postes supprimés à Lille. Ils sont au nombre de six ou sept à ce jour. Je vous rappelle pour information que Thierry Thomas, ici présent, avait réagi sur ce sujet en demandant que lorsqu'on porte les postes ouverts à la connaissance de ces salariés, que l'on puisse modifier la formulation par laquelle ils peuvent accepter ou refuser de se positionner sur le poste concerné.

Raymond ROBERT – Monsieur Martin, je souhaitais avoir une clarification. Madame Petit, Georges Durand peut donc aujourd'hui embaucher des techniciens à la DM.

Pierrette PETIT – Non, je dis que nous avons un processus de validation de l'ensemble des embauches. Aujourd'hui, quand une direction a un besoin, ce qui peut être le cas de la maintenance, on valide d'abord le fait d'ouvrir le poste, ce qui est validé par moi, par le contrôle de gestion et par la DRH, par rapport aux besoins, au budget, etc. On recherche d'abord en interne puisque le poste est mis dans la bourse de l'emploi. Ensuite, on demande dans les deux autres filiales. Le poste est affiché dans leur bourse de l'emploi. Dans le secteur de la maintenance, en particulier, il peut y avoir des candidats. Il nous est arrivé d'avoir des candidats d'une des filiales qui se proposent et que la filiale dise qu'elle ne peut pas les laisser partir. Tout ce processus est respecté. Si cela doit aboutir à un recrutement externe, il nous faut une validation du comité exécutif.

Denis DUBOIS – Madame, je suis désolé, mais je ne comprends pas. C'est bien le groupe qui a décidé notre gel des embauches.

Pierrette PETIT – Dans la vie d'une entreprise, surtout dans une entreprise en difficulté, quand quelqu'un s'en va, quel que soit le motif, indépendamment d'un PDV, la question se pose de savoir si on le remplace ou non, sachant qu'il est demandé, dans les différents secteurs, d'essayer d'éviter son remplacement. On ne fait pas comme cela nous arrange ; les mêmes principes sont toujours déclinés.

Denis DUBOIS – Madame Petit, le rappel que vous nous avez fait en disant que vous identifiez les besoins, que les postes étaient ouverts, etc., est en général la méthodologie dans les entreprises. Même en cas de PDV ?

Pierrette PETIT – Forcément, puisque nous essayons de régler tous les besoins que peut avoir un service ou une direction par de la mobilité interne. Une mobilité interne ne concerne pas forcément une personne dont le poste était supprimé. En revanche, si une personne va de telle direction à telle autre, on pourra décider éventuellement de ne pas la remplacer. C'est la vie normale et habituelle d'une entreprise. À un moment donné, il y a une photo des postes supprimés avec des salariés qui occupent ces postes. Ensuite, il y a la vie habituelle. Dans une phase de réduction d'effectifs, la

question du remplacement d'un salarié qui part en interne se pose avec un processus qui est validé à différents niveaux. Si nous devons au bout du bout embaucher en externe, le niveau de validation sera encore différent. On ne se l'interdit pas, mais cela reste tout de même de l'ordre de l'exception.

● PV révisé

Information et consultation du CE sur le projet d'accord Contrat de génération

Michel MARTIN annonce son intention de commenter les grandes lignes du projet d'accord, puisqu'un certain nombre d'élus du CE étaient présents à la négociation.

Bertrand BERNARD suggère, pour aller plus vite, que soient seulement présentées les dispositions supplémentaires par rapport à la loi.

Michel MARTIN rappelle que le cadre de la loi oblige toutes les entreprises à négocier le contrat de génération, mais qu'elle distingue deux cas de figure : s'il s'agit d'une entreprise de moins de 300 salariés qui embauche des salariés dits « jeunes » ou « âgés », elle bénéficie d'une aide forfaitaire de 4 000 €. Dans une entreprise de plus de 300 salariés, la négociation du contrat de génération n'emporte aucune aide particulière. La loi impose par ailleurs d'aborder trois volets : les jeunes, les salariés âgés ainsi que la transmission des savoirs et des compétences.

Les négociations menées au sein du groupe les 20 janvier, les 15 et 16 février ont abouti à l'engagement, pour la direction, de réaliser un diagnostic préalable sur le contrat de génération indiquant la répartition des effectifs par catégorie d'âge, l'évolution prévisionnelle sur l'année à venir, l'historique des départs au cours des années précédentes et leurs motifs. Ce diagnostic a été transmis aux élus du CE. Le projet d'accord fait un point sur différents sujets, notamment sur l'égalité hommes/femmes. Il doit aussi indiquer quelles sont les perspectives de recrutement. Mais compte tenu de la situation économique de l'entreprise, la direction a rappelé, dans le préambule, qu'elle n'était pas en mesure de s'engager sur un volume de recrutements. C'est sans doute l'une des raisons pour lesquelles un certain nombre d'organisations n'ont pas souhaité le parapher. En revanche, elle s'est engagée sur un volume de maintien de salariés dits « âgés ».

Bertrand BERNARD évoque l'embauche récente d'une Anglaise à la DM et demande si elle est sous contrat de génération.

Michel MARTIN avoue n'avoir pas connaissance de l'embauche d'une Anglaise ou d'un Anglais. Il rappelle qu'il ne s'agit pas d'embaucher sous contrat de génération ou en dehors du contrat de génération. La direction a recruté une technicienne qui a moins de 26 ans, qui n'a pas été comptée dans les statistiques d'emploi de jeunes en CDI de moins de 26 ans. La société n'a pas de quotas ni d'aides à l'embauche à ce titre.

Bertrand BERNARD rappelle que le groupe est sous PDV [Plan de départs volontaires] et que dans ce contexte, procéder à des embauches n'est pas légal.

Michel MARTIN oppose que le sujet a donné lieu à une information très précise du CE.

Denis DUBOIS s'étonne que le groupe puisse embaucher alors qu'il fait l'objet d'un PDV. Il pensait qu'il pratiquait une politique « zéro embauche ».

Pierrette PETIT avoue ne pas connaître non plus la situation évoquée par Bertrand Bernard. Elle précise que la politique « zéro embauche » concerne les populations touchées par le PDV et que la vie des entreprises ne s'arrête pas pendant le PDV. Si des personnes qui n'entrent pas dans le périmètre de celui-ci démissionnent, leur poste nécessite d'être pourvu. Dans ce cas, l'offre est systématiquement affichée en interne, à l'intérieur du groupe. Si personne n'y répond, l'entreprise peut être amenée à embaucher. Un salarié qui serait parti dans le cadre d'un plan de départs volontaires aurait une priorité de réembauche en cas de nouveau recrutement dans les deux ans.

Bertrand BERNARD demande si les postes ouverts et publiés à la bourse de l'emploi ont été proposés aux salariés de Lille dont l'emploi est menacé.

Michel MARTIN confirme qu'à sa connaissance, tous les postes ouverts à la bourse de l'emploi sont proposés par écrit aux six ou sept salariés de Lille visés par les suppressions de postes. Il rappelle que Thierry Thomas en a fait la demande, de même qu'il a demandé une modification de la formulation par laquelle ils peuvent accepter ou refuser de se positionner sur le poste concerné.

Raymond ROBERT souhaite une réponse claire à la question suivante : est-ce que Georges Durand, aujourd'hui, peut embaucher des techniciens à la direction de la maintenance ?

Pierrette PETIT précise que l'ensemble des embauches sont soumises à un processus de validation. Quand une direction souhaite embaucher, ce sont la direction régionale, le contrôle de gestion et la DRH qui valident ou non le fait d'ouvrir le poste au recrutement en fonction des besoins, du budget, etc. La recherche est ensuite lancée en interne, via la bourse de l'emploi, puis la bourse d'emploi des autres filiales. Il est arrivé que des candidats d'une des filiales se proposent et que la filiale s'oppose à leur départ. Tout le processus est respecté. S'il faut recourir à un recrutement externe, la validation du comité exécutif est nécessaire.

Denis DUBOIS réaffirme son incompréhension, invoquant la décision du groupe de geler les embauches.

Pierrette PETIT explique que dans la vie d'une entreprise, surtout d'une entreprise en difficulté, en cas de départ d'un salarié, quel qu'en soit le motif, en dehors du PDV, la question de son remplacement se pose, sachant qu'il est demandé, dans les différents secteurs, d'essayer d'éviter le remplacement.

Denis DUBOIS fait valoir que le processus d'identification des besoins et de validation d'ouverture des postes correspond à la méthodologie générale des entreprises et demande s'il est maintenu en cas de PDV.

Pierrette PETIT le confirme, puisque l'objectif est de réussir à satisfaire les besoins par la mobilité interne, qui ne concerne pas forcément les salariés dont le poste était supprimé. Si un salarié change de service, il peut être décidé de ne pas le remplacer. C'est la vie habituelle d'une entreprise. Dans une phase de réduction d'effectifs, le processus de validation du remplacement d'un salarié qui part en interne intervient à différents niveaux. S'il est finalement envisagé d'embaucher en externe, le niveau de validation est encore différent. Mais cela relève de l'exception.

● PV synthétique

Information et consultation du CE sur le projet d'accord Contrat de génération

La DRH rappelle que le cadre de la loi oblige toutes les entreprises à négocier le contrat de génération, mais qu'elle distingue deux cas de figure : les entreprises de moins de 300 salariés, qui bénéficient d'une aide forfaitaire de 4 000 € pour l'embauche de salariés jeunes ou âgés, et les entreprises de plus de 300 salariés, qui n'en bénéficient pas. La loi impose par ailleurs d'aborder trois volets : les jeunes, les salariés âgés ainsi que la transmission des savoirs et des compétences.

Conformément à l'engagement pris dans le cadre des négociations, la DRH a fait réaliser un diagnostic préalable sur le contrat de génération indiquant la répartition des effectifs par catégorie d'âge, l'évolution prévisionnelle sur l'année à venir, l'historique des départs au cours des années précédentes et leurs motifs. Ce diagnostic a été transmis aux élus du CE.

Le projet d'accord aborde notamment la question l'égalité hommes/femmes. Il était supposé indiquer aussi les perspectives de recrutement mais compte tenu de la situation économique de l'entreprise, la direction n'était pas en mesure de s'engager sur un volume de recrutements. En revanche, elle s'est engagée sur un volume de maintien de salariés dits « âgés ».

La CFDT évoque l'embauche récente d'une jeune Anglaise à la direction de la maintenance et rappelle que procéder à des embauches dans le cadre d'un PDV est illégal. **La CGT** s'en étonne également, pensant que le groupe pratiquait une politique de gel d'embauches. **La Direction** fait valoir que la vie des entreprises ne s'arrête pas pendant le PDV. Si des personnes n'entrant pas dans le périmètre de celui-ci démissionnent, la nécessité de maintenir le poste est examinée, sachant que l'objectif général est d'éviter le remplacement. S'il apparaît que le poste nécessite d'être pourvu, l'offre est systématiquement affichée en interne, à l'intérieur du groupe. À défaut de réponse, l'entreprise peut être amenée à embaucher. Un salarié parti dans le cadre d'un PDV aurait une priorité de réembauche en cas de nouveau recrutement dans les deux ans.

La CFDT demande si les postes ouverts et publiés à la bourse de l'emploi ont été proposés aux salariés de Lille dont l'emploi est menacé. **La DRH** le confirme.

La CGT souhaite savoir précisément comment la décision a été prise d'embaucher des techniciens à la direction de la maintenance. **La Direction** indique que l'ensemble des embauches sont soumises à un processus de validation. Ce sont la direction régionale, le contrôle de gestion et la DRH qui valident ou non l'ouverture du poste au recrutement en fonction des besoins et du budget. Le cas échéant, la recherche est ensuite lancée en interne via la bourse de l'emploi puis la bourse d'emploi des autres filiales. Il est arrivé que des candidats d'une filiale se proposent et que la filiale s'oppose à leur départ. Le processus est respecté. La validation du comité exécutif est nécessaire pour recourir à un recrutement externe.

La CGT fait observer que le processus d'identification des besoins et de validation d'ouverture des postes correspond à la méthodologie générale des entreprises et demande s'il est maintenu en cas de PDV. **La Direction** le confirme, puisque l'objectif est de réussir à satisfaire les besoins par la mobilité interne, qui ne concerne pas forcément les salariés dont le poste a été supprimé. Dans la vie habituelle d'une entreprise, si un salarié change de service, il peut être décidé de ne pas le remplacer. Dans une phase de réduction d'effectifs, le processus de validation du remplacement d'un salarié qui part en interne intervient à différents niveaux. S'il est finalement envisagé d'embaucher en externe, le niveau de validation est différent. Mais ce cas de figure cela relève de l'exception.

● Relevé de décisions

Information et consultation du CE sur le projet d'accord Contrat de génération

La Direction s'engage sur un volume de maintien de salariés dits « âgés » mais pas sur un volume de recrutements. L'égalité hommes/femmes est également prise en compte.

Suite à un cas récent, **la CFDT** rappelle que procéder à des embauches dans le cadre d'un PDV est illégal. Pour la Direction si une personne hors périmètre du PDV démissionne et que le poste doit être pourvu, l'offre est publiée en interne ; à défaut de réponse, l'entreprise peut embaucher.

La Direction indique que toutes les embauches de techniciens à la direction de la maintenance sont soumises à un processus de validation avant communication sur la bourse de l'emploi. La validation du comité exécutif est nécessaire pour recourir à un recrutement externe.