

Réunion Délégué Syndical

1^{er} octobre 2020
de 16h30 à 18h

Biologie Servier

Salles Villandry & Sully sur Loire
(35 personnes max.)
+ Teams

Information importante :

La réunion est organisée
en dehors du temps de travail

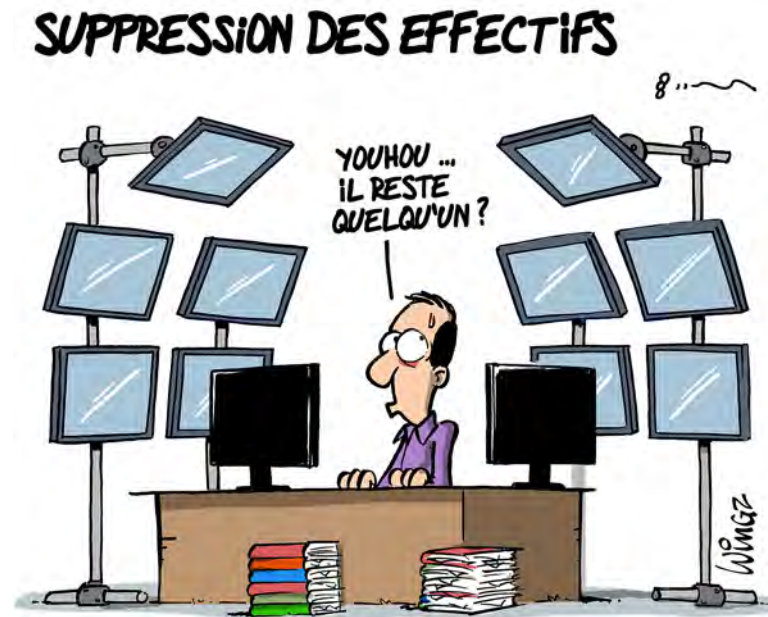


S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

1. Réorganisation de la R&D France



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Tout Nouveau!

Après l'annonce du 16 juin 2020 de la restructuration de la R&D France sans aucunes conséquences sociales, la haute direction a annoncé aux élus le 9 septembre 2020 **une réorganisation de la R&D France du groupe Servier avec des conséquences sociales** cette fois-ci :

- Que s'est-il passé en moins de 2 mois ?
- Quel est le rationnel pour justifier **287 suppressions de postes (soit ~20% des effectifs de la R&D)** sur les 4 sites historiques de la R&D : Biologie Servier, Technologie Servier, Institut de Recherche Servier et Institut de Recherche International Servier ?
- Comment cela se traduira-t-il pour les collaborateurs des 4 sites ?
- Quels seront les moyens d'action de vos élus et notamment de votre Délégué Syndical ?



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Tout Nouveau!

La réorganisation de la R&D France du groupe Servier se fera sur la base du strict volontariat par le biais d'une **Rupture Conventionnelle Collective (RCC)** :

- Kézako ?



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Si historiquement le **PSE** était le seul levier pour une direction pour gérer des suppressions de postes à chaud, **désormais de nombreux dispositifs existent et peuvent se cumuler !**

DES PSE....

LA GESTION DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES PAR LES DIRECTIONS EST LONGTEMPS PASSÉE PAR L'UNIQUE LEVIER DES PLANS SOCIAUX (PSE-PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI), À L'INTÉRIEUR DESQUELS UNE DES PRINCIPALES MESURES POUR LIMITER LES LICENCIEMENTS CONTRAINTS ÉTAIT LES MESURES DE VOLONTARIAT

- ✓ **PDV, PLAN DE DÉPART VOLONTAIRES** : SI LE NOMBRE PRÉVU DE VOLONTAIRES N'EST PAS ATTEINT, L'ENTREPRISE PROCÈDE À DES LICENCIEMENTS CONTRAINTS
- ✓ **PDVA, PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES AUTONOMES**, L'ENTREPRISE PREND L'ENGAGEMENT DE NE PAS FAIRE DE LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES MÊME SI LE QUOTA DE VOLONTAIRES N'EST PAS ATTEINT

...À UNE MULTITUDE D'OUTILS, QUI PEUVENT SE CONJUGUER

- ✓ **DES OUTILS CRÉÉS PAR LES ORDONNANCES MACRON (2017) QUI NÉCESSITENT UN ACCORD POUR ÊTRE MIS EN PLACE MAIS AUCUNE JUSTIFICATION ÉCONOMIQUE DE LA PART DES DIRECTIONS (APC (ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE), RCC (RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVE))**
- ✓ **UN OUTIL MIS EN PLACE MI-2020 POUR FAIRE FACE À LA CRISE SANITAIRE ET QUI EST UNE VRAIE ALTERNATIVE AUX SUPPRESSIONS DE POSTES : L'APLD, ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE**

		Justifications économiques	
		OUI	NON
Suppressions de postes	OUI	PSE/PDVA	RCC
	NON	APLD	APC

↑
EXCLUSIVEMENT PAR ACCORD

NB : IL EST TOUJOURS POSSIBLE DE NÉGOCIER DES DÉPARTS À FROID, NOTAMMENT DANS LE CADRE DES ACCORDS GEPP (GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS, EX GPEC)

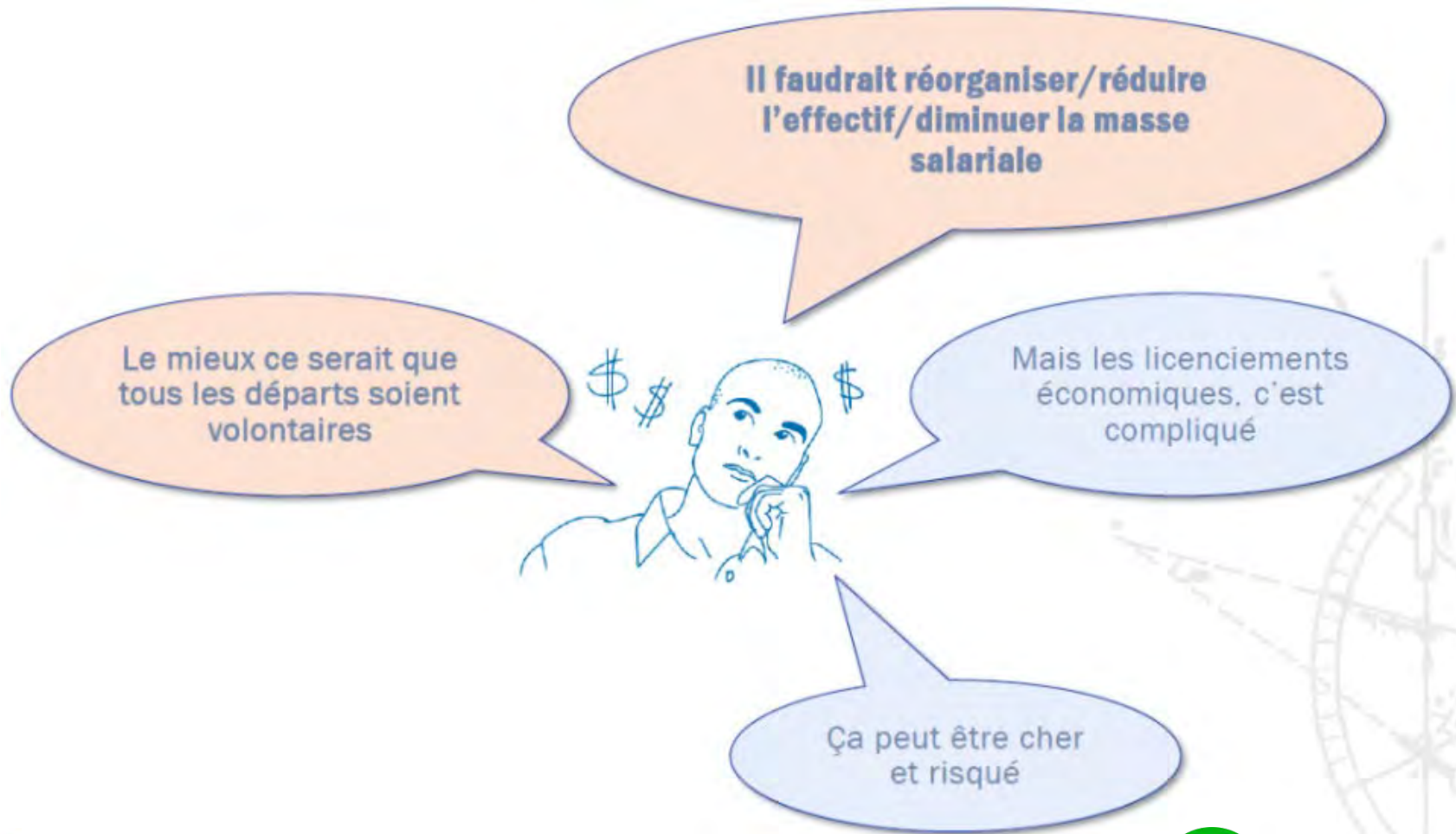


S'engager pour chacun
Agir pour tous

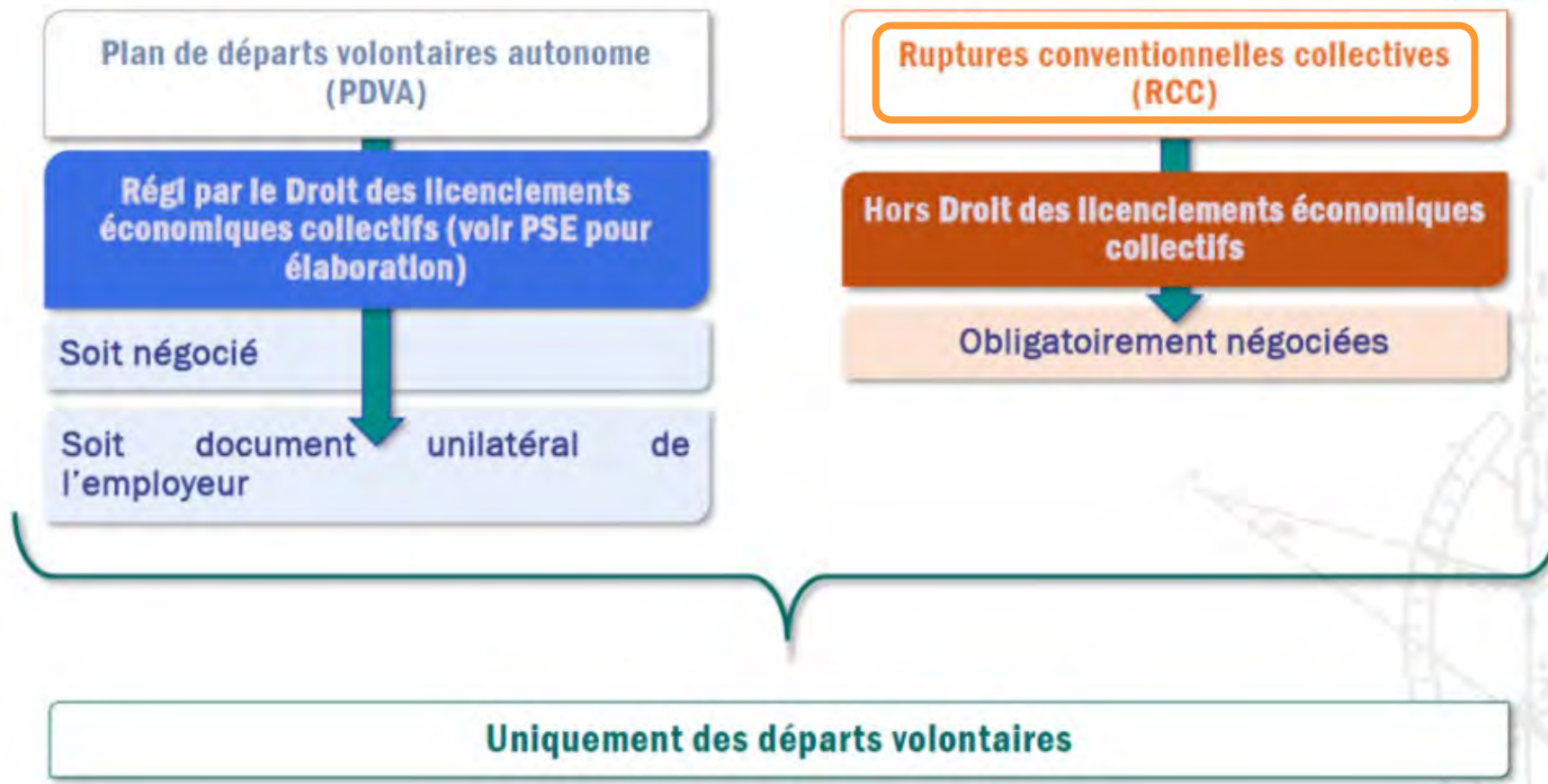


CSE BS
Construisons notre avenir

Les employeurs peuvent restructurer en évitant les **licenciements économiques** dits « **contraints** » !



2 possibilités légales de proposer des **Plans de Départs Volontaires collectifs** !



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Rupture Conventionnelle Collective (RCC) : 3 caractéristiques obligatoires



ART. L 1237-19 À L 1237-19-4 ET R 12376 À D 1237-12

1

Un Plan de
Départs Volontaires



2

Négocié
Entre



ET



Employeur



Organisations
syndicales
Représentatives

3

Qui doit être
autorisé par
l'Administration du
travail



DIRECCTE

Cfdt:

S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS

Construisons notre avenir

Rupture Conventiennelle Collective (RCC) : l'accord doit obligatoirement comporter plusieurs clauses



Nombre maximum de départs



ART. L 1237-19-1



Conditions d'éligibilité et critères de départage



Durée pendant laquelle les ruptures sont possibles

Convention de rupture et modalités



Modalités de candidature

Délai raisonnable de rétractation et modalités



Indemnisation - pas < indemnités légales

Mesures d'accompagnement des partants



Modalités de suivi par le CSE

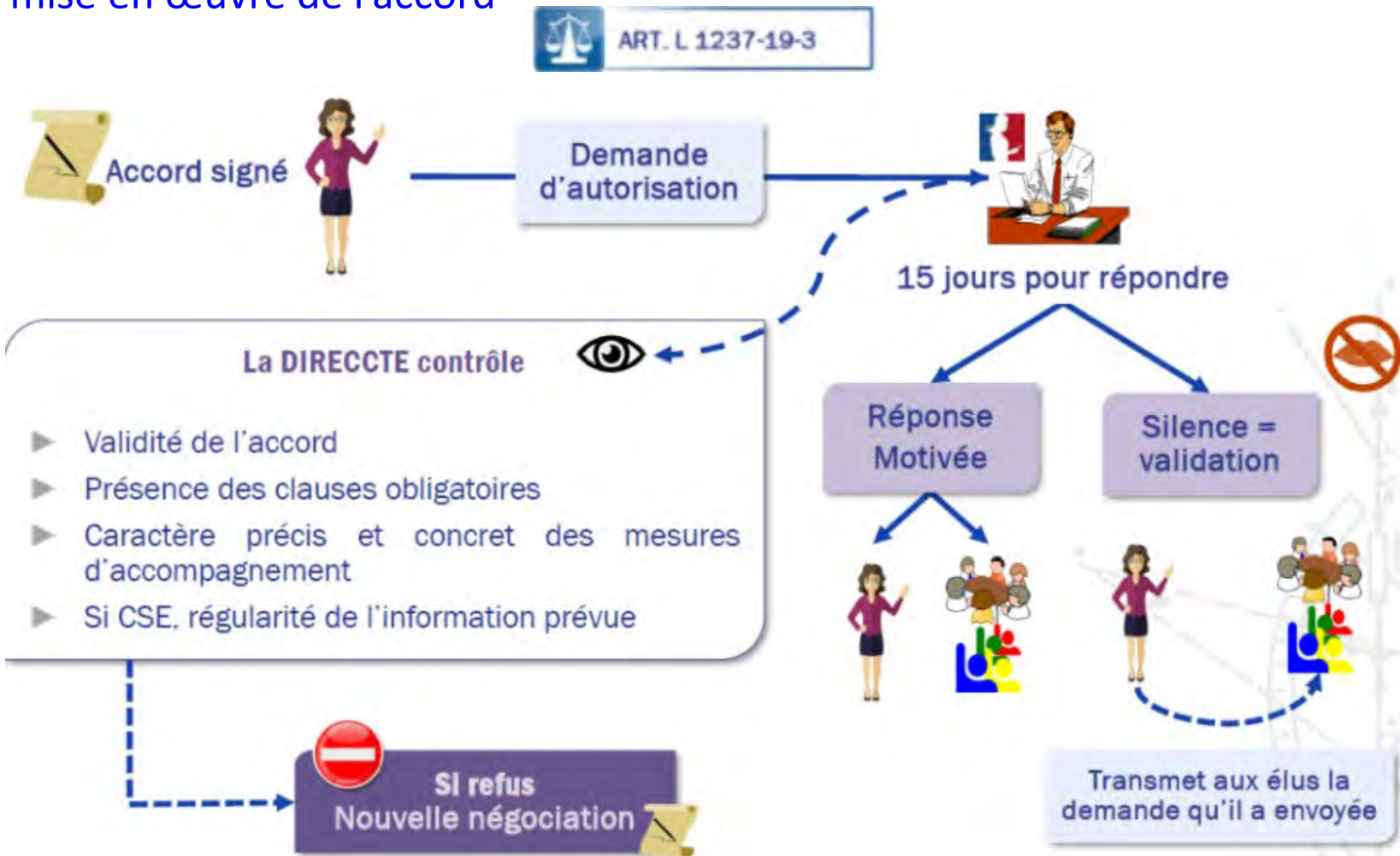


S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Rupture Conventiennelle Collective (RCC) : la DIRECCTE doit autoriser la mise en œuvre de l'accord



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Rupture Conventionnelle Collective (RCC) : des avantages indéniables pour l'employeur et des mesures portant sur le volontariat des salariés et des OS

Un dispositif très avantageux pour l'employeur

Des contraintes allégées

- ▶ Pas d'ordre des licenciements
- ▶ Souvent moins cher que les licenciements
- ▶ Pas ou peu de risques de contestation devant les juges

Il peut se dispenser de

- ▶ Justifier son projet par un motif économique avéré
- ▶ Consulter le CSE en amont
- ▶ Financer un expert-comptable pour assister les négociateurs

Un dispositif qui peut être tentant pour les OS



Pas de licenciements

Uniquement des volontaires



À condition que les critères d'éligibilité soient bien objectivés

L'employeur ne doit pas pouvoir choisir qui part et qui reste



ÉVITER LES CLAUSES DE TYPES

« l'employeur pourra refuser un départ s'il l'estime nécessaire pour la bonne marche... »

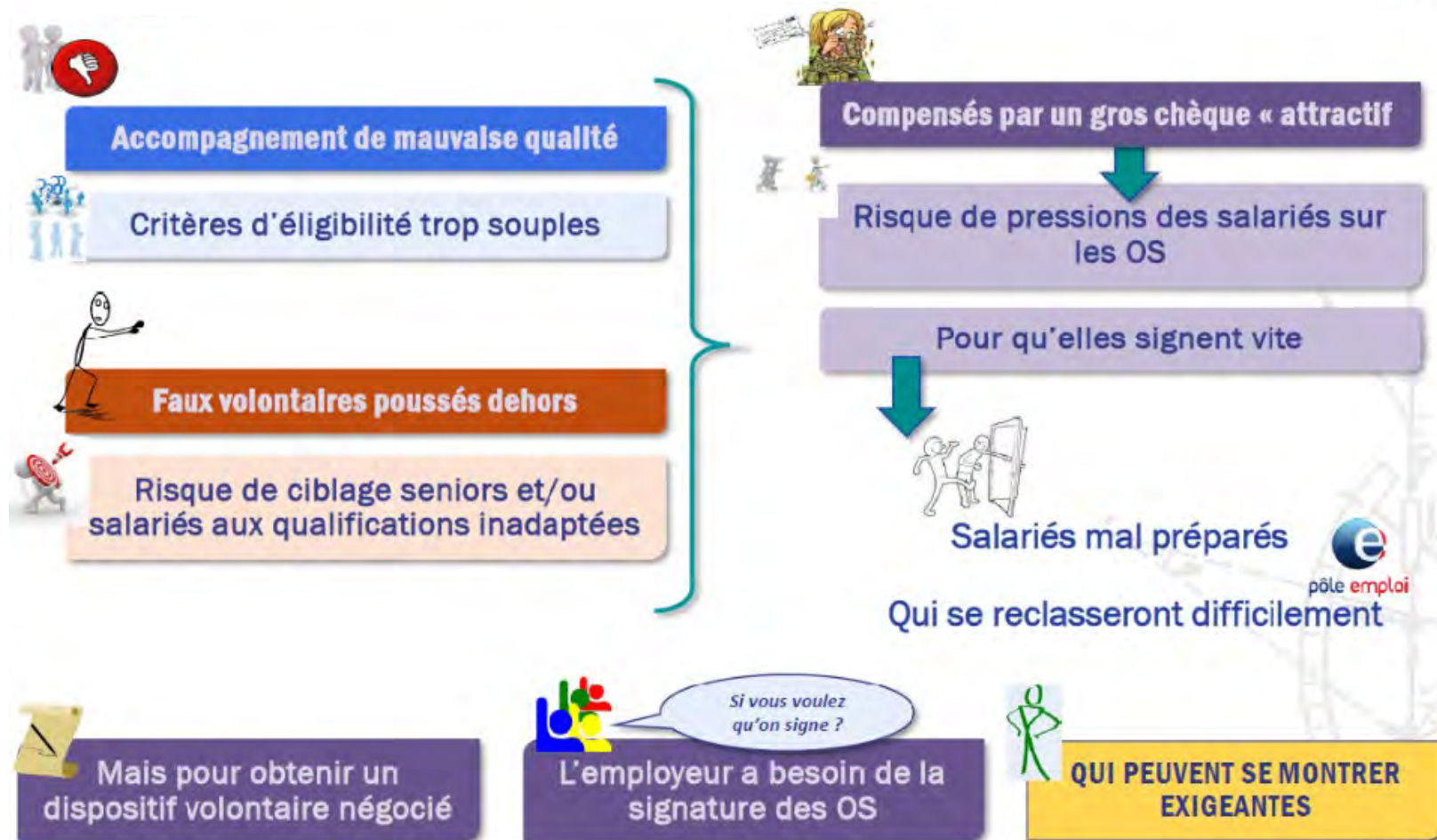


S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Rupture Conventiennelle Collective (RCC) : des risques à ne pas négliger



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Rupture Conventionnelle Collective (RCC) : Négociateurs et élus, soyons vigilants sur les raisons et objectifs de l'employeur !



Vérifions la réalité des motifs et objectifs
Et leur caractère raisonnable/atteignable

En questionnant, redemandant, ...
Soyons pugnace

Précisez
SVP ?

PDVA

- ▶ Le CSE est consulté sur le projet d'organisation
- ▶ L'expert du CSE et des négociateurs peut vérifier

RCC

Nous pouvons demander

- ▶ Une consultation préalable du CSE sur le projet d'organisation
- ▶ Un expert financé par l'entreprise



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Rupture Conventionnelle Collective (RCC) : Négociateurs et élus, soyons exigeants et attentifs sur les conditions de départs !



Départs sécurisés

- ▶ Réservés à des projets sérieux
- ▶ Pas créant des chômeurs



Départs de droit

- ▶ Critères d'accès objectifs
- ▶ Critères de départage objectifs

Un dispositif garantissant le caractère volontaire des départs

- ▶ Excluant les pressions « amicales »
- ▶ Par exemple en prévoyant une ligne d'appel sécurisée



DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT



EFFICACE ET AMBITIEUX

Tenant compte des besoins et des difficultés de retour à l'emploi des populations visées



Et des moyens de l'employeur

Exemples

Formation financée
Cabinet de reclassement, ...



NE PAS OUBLIER LE DISPOSITIF DE SUIVI



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Rupture Conventiennelle Collective (RCC) : Négociateurs et élus, soyons exigeants et attentifs sur les impacts du projet, pour ceux qui restent !



Organisation cible

Sa Pertinence

Son Efficacité

Son Réalisme



**Charges de travail/
Conditions de travail**



Assurons-nous qu'elles ne s'alourdiront pas trop




Engagements sur l'emploi

Sauf si objectif = baisse effectif



Combien de recrutements, quand, comment, ...



L'expert nous accompagnera

En vérifiant

En suggérant En calculant

En nous fournissant des arguments...

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du projet de RCC

3 étapes seront nécessaires :

1. La direction engagera une **négociation** au niveau de chaque société en vue de parvenir à un accord majoritaire permettant la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective
2. Au terme de la négociation et de la signature de l'accord de Rupture Conventionnelle Collective et de sa validation par la DIRECCTE, la deuxième étape consistera à **informer les salariés** pour un appel au volontariat des collaborateurs éligibles à la RCC et un accompagnement RH des collaborateurs concernés après étude des dossiers
3. Période de **signature des accords individuels de Rupture Conventionnelle avec chacun des collaborateurs dont la candidature au départ volontaire a été retenue et départ effectif de ces collaborateurs avec accompagnement RH**



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Mise en place de la nouvelle organisation de la R&D

Au terme de la période des départs, la nouvelle organisation de la R&D sera mise en place à **partir du 2^{ème} trimestre 2021** comme notifié aux élus le 9 septembre 2020.

**Une poussière de l'histoire vous tombe sur la tête,
Et c'est une montagne qui s'abat sur vous.**

Citation Chinoise – Fang Fang (2020)



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir



Avez-vous des questions svp ?



TON DÉLÉGUÉ CFTD :
PLUS QU'UN PORTE-VOIX ... UN PORTE-PAROLE !



**Quand plusieurs sont d'accord sur un point,
quoiqu'ils aient peu de force,
ils peuvent faire de grandes choses.**

Proverbe Tibétain - Le trésor des belles paroles tibétaines (1858)



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

**Toute la section syndicale CFDT de BS
vous remercie de votre présence
et votre participation**



Information importante :
La réunion a été organisée
en dehors du temps de travail



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir