

Les négociations avec les Organisations Syndicales touchent à leur fin.

Pour vous faire une idée, nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint les versions définitives, à savoir :

- Livres II modifié sur le projet de réorganisation ;
- Projet d'accord proposé à la signature des Organisations Syndicales (jusqu'à mardi) ;
- La version unilatérale modifiée du Livre I (à défaut d'accord).

1° - En l'état, dans la proposition d'accord collectif, la direction limite le Plan de Départ Volontaire aux seules catégories dans lesquelles il y a des suppressions de postes.

Il pourrait parfaitement être prévu dans le projet d'accord d'ouvrir le PDV à des catégories dans lesquelles il n'y a pas de suppression de postes, du moment que le départ du salarié permet de reclasser un salarié menacé de licenciement (ce serait une mesure relativement classique de "volontariat de substitution"). Le volontariat de substitution n'est pas limité aux seules catégories dans lesquelles il y a des postes supprimés. Il dépend de la volonté de la direction d'ouvrir le PDV à des catégories non concernées par les suppressions de postes. Seulement, ce type de volontariat de substitution demande beaucoup de travail aux services RH et du temps, outre les remous sociaux provoqués au sein des salariés qui peuvent se précipiter pour essayer de partir, l'entreprise n'a peut-être pas envie de gérer ce genre de situation, ce qui expliquerait son refus.

2° - La notion de catégorie professionnelle se définit comme l'ensemble des salariés exerçant dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune (soc. 13 février 1997 ; bull. civ. V n°63).

Ainsi appartiennent à une même catégorie les salariés exerçant des fonctions similaires ou éventuellement accessibles par une formation d'adaptation ne dépassant pas deux mois (Conseil d'État 30 mai 2016). Il n'est pas possible d'opérer de distinctions au sein d'une même catégorie et en particulier, il est interdit de fractionner une catégorie professionnelle en sous-catégories pour l'application des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements (soc. 23 mars 1994 ; bull. civ. V n°104).



Il appartient à l'administration (la DIRECCTE), lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral, de s'assurer, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, que ces catégories regroupent, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Aussi, la direction a modifié les catégories professionnelles, à la demande de la DIRECCTE, pour éviter que celle-ci refuse l'homologation. Le Comité d'Entreprise n'a à aucun moment souhaité élargir ou même fusionner des catégories professionnelles, pas plus que les Organisations Syndicales.

Nous sommes arrivés au bout des discussions. De nombreuses réunions ont été nécessaires pour la construction de cet accord, loin d'être parfait. Seulement, tous les points ont été abordés, que ce soit au niveau de la répartition des points des critères d'ordre, des catégories professionnelles, de la diminution des postes supprimés, de la mise en place d'un PDV, des mesures d'accompagnement et bien sûr des éléments financiers y afférents. Chacun de ces points a été discuté, et challengé.

Le projet d'accord est proposé à la signature jusqu'au mardi 25 septembre 17H00. C'est un accord majoritaire qui doit recueillir 50% au moins des taux de représentativité des syndicats.

Pour rappel : CFTC 20% CFDT 26% CFE 30% FO 17%

Aussi, votre avis nous intéresse, et si vous avez des commentaires, n'hésitez pas à nous en faire part très rapidement.

Nous vous proposons de nous répondre par mail à cftc@ricoh.fr, même avec un simple mot :

« **Oui** » si vous pensez que nous devons **signer**

« **Non** » si vous pensez que nous ne devons **pas signer**

