

Compte Rendu de la sixième Réunion Extraordinaire du Comité Social et Economique (CSE).

La sixième réunion extraordinaire a eu lieu le vendredi 16 octobre 2020 à 9h00 en salle de réunion du PGT en présence de :

Mme. Frédérique ROYER (Chef comptable)

Mme. Laure VIGNAL (PDG)

M. Philippe DESTRIEUX (Titulaire)

M. Brice HARDY (Titulaire)

Mme. Marie-Laure KHASSANI (Titulaire)

M. Christophe SCHMITT (Titulaire) ; en liaison téléphonique à distance

M. Patrick DURAND (Consultant extérieur, invité avec l'accord des membres du CSE)

Ont été déroulés les différents thèmes figurant à l'ordre du jour :

1- Point économique au 30/09/2020 et impact sur l'emploi :

Pour rappel, il avait été convenu suite à la réunion du 30 juillet dernier, de refaire un point économique une fois le mois de septembre passé.

Le prévisionnel annuel 2020 qui nous avait été présenté fin juillet établissait un déficit prévisionnel à -679 444 €.

Patrick DURAND nous communique tout d'abord cette fois des chiffres correspondant à une situation réelle contrôlée par expert comptable.

Le chiffre d'affaires sur les six premiers mois de l'année est de 10 244 000 €, avec un résultat d'exploitation (déficit dans notre cas) d'environ -430 000 €.

Cette situation semble conforter les hypothèses réalisées, attention cependant aux appels d'offres de fin d'année obtenus l'an dernier, qui ne seront pas forcément reconduits cette année. Il convient donc de rester vigilants.

Il est attiré notre attention sur les efforts qui ont été fait en vue d'assainir au maximum les dépenses telles que :

- Rationalisation des dépenses courantes
- Ventes de véhicules
- Arrêt des dons aux œuvres ou associations
- Départs non renouvelés
- Etc.

Sur la base de ces éléments, des prévisions de vente des commerciaux, des efforts qui ont été faits et seront poursuivis, un nouveau prévisionnel pour l'année 2020 a été établi fin septembre et nous est communiqué :

Le chiffre d'affaires est estimé à 20 634 000 €, avec un revenu d'exploitation (déficit estimé) de -387 616 €.

A noter que ce prévisionnel est un peu meilleur qu'attendu. Cependant pour que la société soit à l'équilibre, il reste donc à trouver des solutions pour économiser environ 400 000€.

Après débat avec le comité de direction, il nous est proposé d'essayer d'éviter un Plan Social et Economique (PSE) qui impliquerait le départ d'au minimum 10 collaborateurs et d'aller plutôt vers une proposition de départs volontaires, sans toutefois établir un Plan de Départ Volontaire (PDV), jugé trop contraignant.

L'idée est d'examiner si des salariés seraient intéressés par un départ volontaire (sous la forme de rupture conventionnelle) en vue par exemple :

- D'anticiper leur départ en retraite
- De se réorienter professionnellement
- Etc.

Le CSE évoque la possibilité d'autres solutions éventuelles, notamment les Accords de Performance Collective (APC), afin d'essayer de conserver l'ensemble des emplois.

Il nous est répondu que cette solution a été envisagée mais écartée car inadaptée à la situation de l'entreprise. En effet les principaux leviers :

- Changement d'horaires
- Changement de postes (flexibilité)
- Suppression des heures supplémentaires
- Suppression des avantages en nature
- Etc.

Sont déjà utilisés depuis des années, et ne sont donc pas suffisants.

Il nous est donc proposé de travailler conjointement à l'élaboration d'une proposition de départ au personnel sachant que l'objectif serait ainsi de se limiter à 6 ou 7 départs (en salaire moyen).

Le CSE pose la question de l'accompagnement par la société de ces départs, par exemple s'il manquait un trimestre à un salarié pour pouvoir prendre sa retraite, la société abonderait-elle ce trimestre ?

Après négociations, il nous est répondu qu'effectivement un examen au cas par cas pourrait être établi et aller dans ce sens, dans le respect d'une enveloppe globale et de l'égalité des salariés.

Il nous est également précisé que la direction se réserve le droit de donner suite ou non aux demandes, en fonction de l'intérêt de la société et du fonctionnement des services.

Le CSE précise par ailleurs qu'il faut effectivement penser à la charge de travail des personnes qui resteront, et insiste sur le fait qu'aucune pression des différents chefs de service ne devra être exercée en vue du départ d'un salarié.

Le CSE accepte donc l'idée d'une telle proposition aux salariés, sur la base d'un volontariat réel et objectif.

Il est donc décidé de :

1. Informer les salariés au moyen de ce compte rendu dans les plus brefs délais.
2. Pour les salariés intéressés, ceux-ci peuvent se rapprocher dans un premier temps de Frédérique ROYER afin de les aider à chiffrer leur projet.
3. Si le projet chiffré correspond aux attentes des salariés concernés, ceux-ci devront alors se tourner vers leurs chefs de service, afin d'étudier les conséquences de leur éventuel départ.
4. Se faire éventuellement accompagner par la direction sur un supplément d'indemnités, en corrélation avec le CSE.

Les candidats devront faire connaître leurs intentions avant le 15 novembre prochain, c'est-à-dire avant la prochaine réunion CSE qui a été reportée du 10 novembre au 16 novembre prochain à 13h30.

Les dossiers devront donc être étudiés avant cette échéance.

2- Information relative au droit d'information préalable des salariés en cas de vente d'une entreprise :

Laure VIGNAL nous précise son intention de communiquer officiellement aux salariés son souhait de s'engager vers la vente de la société, et donc de respecter les procédures légales d'information.

Elle nous précise que le temps a été pris avant d'engager la recherche de repreneurs et qu'avant de passer en phase active, elle va en informer officiellement les salariés, juste après cette réunion destinée à en informer le CSE.

Il nous est précisé qu'il s'agit d'une procédure par anticipation afin d'être prêt rapidement en cas d'intérêt réel et sérieux d'un repreneur, mais qu'une telle offre n'existe pas à ce jour.

Il nous est rappelé que le temps sera pris pour trouver un acheteur qui privilégiera la pérennité de DISTRAME et de ses salariés, cette procédure d'information aux salariés étant valable deux ans.

Il nous est également redit qu'en cas de proposition sérieuse le CSE sera informé en temps voulu (et à travers lui l'ensemble des salariés), mais qu'en tout état de cause nous n'en sommes pas encore à cette étape.

Pour rappel, cette information est confidentielle et ne doit pas être divulguée hors de la société, tant pour les membres du CSE que pour l'ensemble du personnel.

La présidente :



Le secrétaire :

