



ACHTUNG ! DCTC/DRIA/DSTY LOI CHERPION = AVENANT Suivi de CONVENTIONS...!

INFO/CE

Au CE de septembre nous avons eu droit à une présentation très succincte concernant une réorganisation de DQI. C'est le nouveau responsable du site de Belchamp qui a fait passer cette information concernant certaines entités de la DQI. D'après lui cela ne va pas changer grand-chose pour les salariés concernés de DCTC/DRIA/DSTY. C'est en fait l'application de la LOI CHERPION, une simple formalité administrative.

SAUF QUE ?? La suite, c'est des réunions dans la précipitation pour tous les services de ces entités afin d'expliquer qu'il faut que les salariés signent un avenant à leur contrat de travail, sans plus d'explication qu'une conformité avec la législation et une aide d'état pas négligeable pour l'entreprise le CIR (Crédit d'Impôt Recherche)

Un avenant qui précise que les collaborateurs de : DQI/DCTC sont mis à la disposition de la St SMAE. Et ceux de DQI/DRIA (hors brevets) et DQI/DSTY sont mis à la disposition de la St PSA/ID des « filiales » de Citroën et Peugeot.

La direction de DQI fait passer un message qui laisse planer une certaine inquiétude et interrogation sur le bien-fondé de l'avenant proposé aux salariés de DCTC/DRIA et DSTY.

La direction écrit dans son avenant : L'administration nous demande de nous mettre en conformité avec la législation (évolution en date du 7 décembre 2016, applicable dès Janvier 2017). Et en même temps dans les instances du CE, elle nous parle de **l'application de la LOI CHERPION** pour ses entités. Ce qui pose une véritable interrogation sur le bien-fondé de cet avenant pour DCTC/DRIA.DSTY.

Pour essayer d'y voir plus clair et de bien comprendre ce qui se prépare, il faut regarder **LA LOI CHERPION du 1/11/2011 : Dispositions sur les**

groupements d'employeur et le prêt de main d'œuvre.

Le groupement d'employeurs est un dispositif spécifique **de fourniture de main-d'œuvre** à but non lucratif. Il permet à plusieurs employeurs adhérents à une association à but non lucratif (le groupement) de recruter des salariés pour **les mettre ensuite à la disposition de leurs adhérents**. Cela permet de répondre aux besoins des plus petites entreprises réticentes à affronter seules les charges d'un emploi nouveau, en leur proposant un mécanisme de répartition entre elles des coûts et des responsabilités.

Un groupement d'employeur peut avoir comme objectif l'insertion et la qualification des personnes en difficulté ; il s'agit alors d'un Geiq (groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification).

La loi CHERPION comprend un ensemble de dispositions visant à encourager les groupements d'employeurs.



On va les enfumer avec l'avenant et la loi CHERPION .

Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif est une relation de type triangulaire qui s'établit entre l'entreprise prêteuse, l'employeur de droit, les membres adhérents utilisateurs de la main-d'œuvre, employeurs de fait, et la personne mise

à disposition. Entre l'entreprise prêteuse et le salarié, le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif requiert l'accord du salarié concerné. Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition. Un avenant au contrat de travail, est signé par le salarié.

Cet avenant précise : Le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires, le lieu d'exécution du travail, les caractéristiques particulières du poste de travail. On nous dit pas que pour le moment, rien ne change sur ces points. Avec les ordonnances MACRON les choses bougent. Il n'est donc pas anodin que la direction soit dans la précipitation pour la signature de l'avenant.

Après signature de mise à dispo il est question d'une convention entre PSA et SMAE ou PSA/ID Que contient cette convention ???

Ce qui suit est relativement important.

Entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, **une convention de mise à disposition définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.**

Après décryptage, il apparait que l'intention de la direction, n'est pas qu'une simple conformité avec la législation qui reste très interrogative sur la réalité de l'intention. Pour nous, il y a **An-guille sous roche** pour ne pas dire « **GROSSE COULEUVRE** » En clair, on ne peut qu'être septique sur la réelle intention de cet Avenant qui sera suivi de conventions spécifiques en fonction des besoins des différentes Sociétés qui seront affiliées à ce regroupement. C'est encore une façon de donner plus de flexibilité à certaines entités de la DQI, afin très certainement de pouvoir utiliser la main d'œuvre qualifiée des entités DCTC/DRIA/DSTY comme des éventuels BEX. Avec l'étiquette PSA/SMAE ou PSA/ID

Rien ne vous oblige à signer cet avenant. Il vous appartient d'être vigilants sur les conséquences que pourra avoir votre signature ????

Pour nous, il y a un lien direct avec le rachat d'OPEL. CARLOS TAVARES ne s'est pas caché de le dire dans une conférence de presse dernièrement.

Extrait de l'article de presse

Carlos Tavares évoque un "champ de ruines" chez Opel. Carlos Tavares et les dirigeants de PSA se sont réunis mardi après-midi avec ceux d'Opel, dont le PDG Michael LOHSCHELLER, pour leur premier comité exécutif commun. Le plan officiel de redressement d'Opel, déficitaire depuis plus d'une décennie, doit être annoncé début novembre. En privé, le patron de PSA déplore que la recherche-développement d'Opel soit en piteux état après le règne General Motors. Ce sont les technologies françaises qui seront utilisées par la firme allemande.



Info du journal LE MONDE

Pour Opel-Vauxhall, propriété de PSA depuis le 1^{er} août, la période de grâce arrive à son terme. Selon la feuille de route annoncée par Carlos Tavares, patron du groupe français, un plan de redressement doit être présenté début novembre, soit cent jours après la reprise de la marque germano-britannique, qui accumule les déficits depuis 1999. Une étude du centre pour la recherche automobile de Duisburg-Essen (CAR), publiée début octobre, estime que pour Opel-Vauxhall, les possibilités sont limitées : seule une suppression de 6 000 emplois permettrait d'arriver au niveau de productivité et de bénéfice par salarié du groupe PSA.