



# WEBINAIRE

24/11/2021



# Sommaire



1. Restitution des groupes de travail
2. Fusion (principes/enjeux/règles de base/chez JTEKT)
3. Accord de méthodes
4. Outils (AAA – Accord d’Adaptation Anticipé / APC – Accord de Performance Collective)
5. Calendrier prévisionnel et thèmes de négociation
6. Équipe de négociation CFE-CGC
7. Questions/Réponses



# Restitution des groupes de travail



- Transferts déjà actés
- Conséquences sociales



- Intégrer de nouveaux produits
- Analyser et accompagner la créativité
- Développer les compétences et l'attractivité



- Gains rapides déjà connues
- Conséquences sociales
- Développer un système de suggestion



- Fusion actée au 1<sup>er</sup> Avril 2022
- Identification des thèmes à négocier

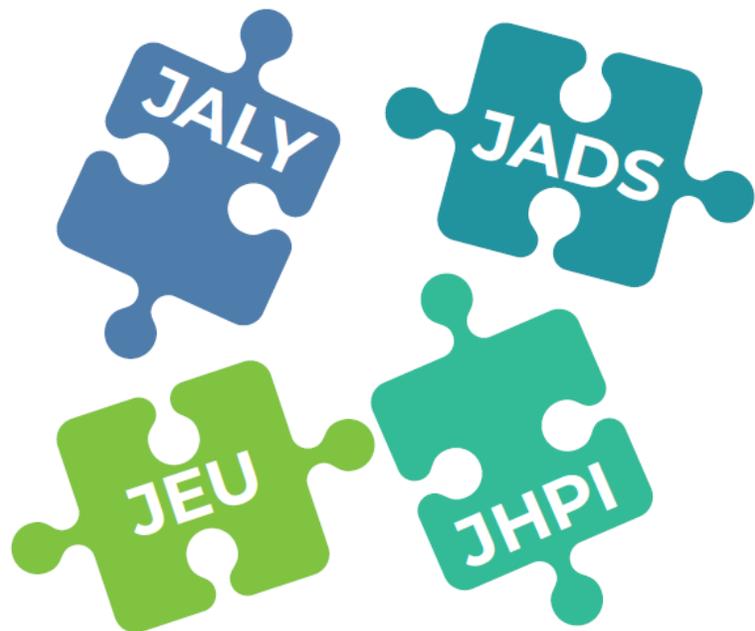
## Problématiques communes remontées par TOUS les groupes

- Manque d'une stratégie industrielle globale et sa déclinaison site par site
- Manque de garanties sur la pérennité et les activités des sites France
- Avons-nous les moyens financiers de nos ambitions compte tenu de la conjoncture actuelle ?

# Fusion - principes

**Fusion par absorption :** Les sociétés absorbées sont dissoutes et le patrimoine de la société absorbante augmente.

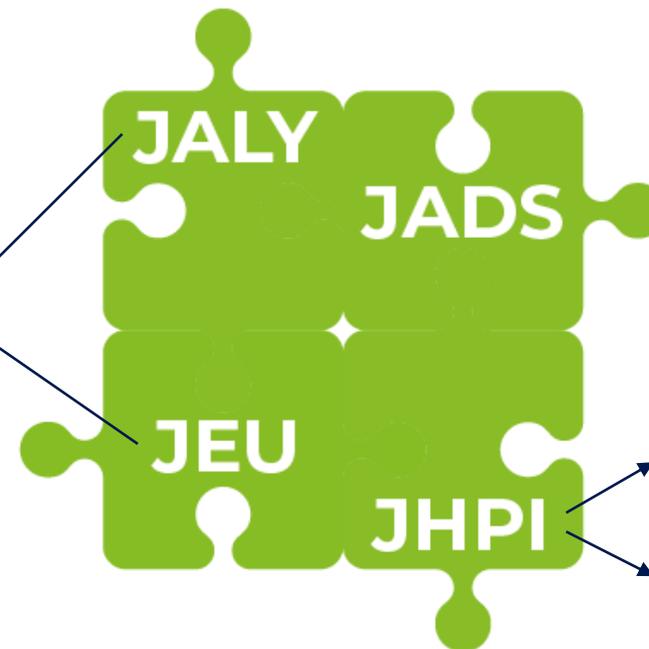
## AVANT FUSION



4 entités juridiques distinctes

## APRES FUSION

Établissement unique car même localisation



Blois

Chennevières

1 entité juridique  
4 établissements



# Enjeux de la Fusion

## Pour la Direction

Obtenir une recapitalisation du Japon de 130M€

## Pour la CFE-CGC

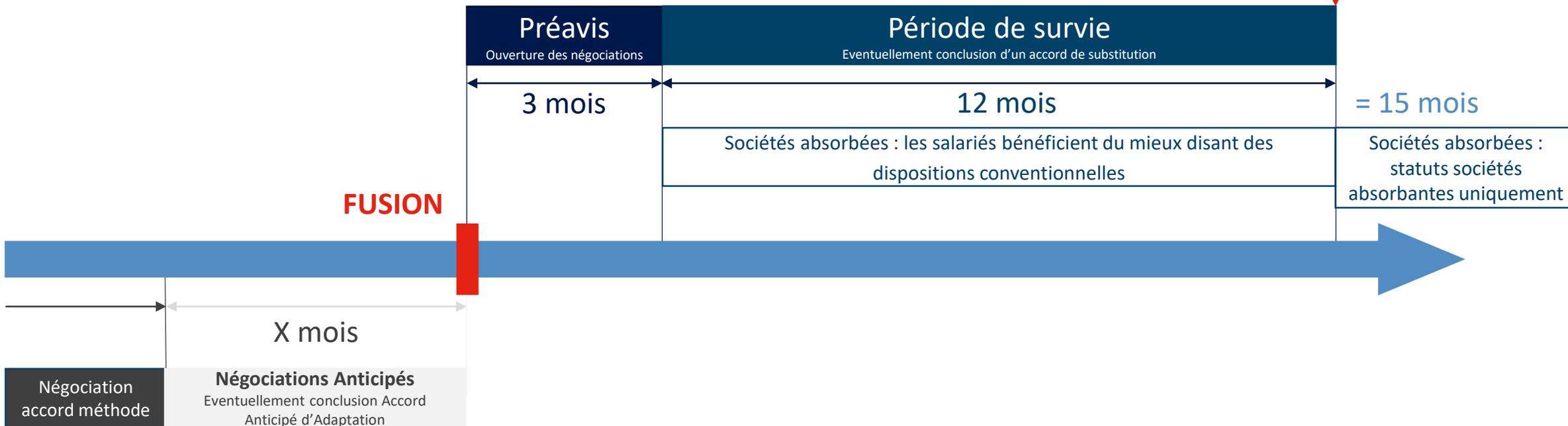
- **Une remise à “zéro” réelle** : il fallait 130M€ à la date du 29/06/2021. Aujourd’hui, il faut peut-être 180 voire 200M€.
- **Une activité équilibrée sur TOUS les sites** : ce doit être une fusion sociale, industrielle et financière
- **Création d’un département Diversification**
- **Pas d’autres transferts**
- **Relocalisation**
- **Ne pas faire de PSE pendant 3 ans**

# Fusion – règle de base



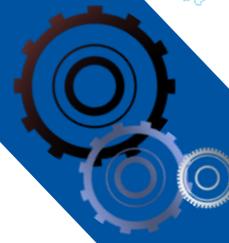
## Fin de la période survie

En cas d'absence d'accord de substitution ou adaptation, la rémunération annuelle du salarié doit être au moins égale à celle perçue pour une durée de travail équivalente au cours des 12 derniers mois.





# Accord de méthode



## Définition :

Accord négocié avec les organisations syndicales et l'entreprise afin de définir en amont la méthode pour les futures négociations.

## Chez JTEKT :

- Equipe de négociation
- Règles de bonnes pratiques et confidentialité
- Calendrier de négociation
- Lieu de négociation
- Thème de négociation
- Définition et modalité de négociation des Accords Anticipés d'Adaptation (AAA)
- Modalités et calendrier des consultations des CSE
- Nombre d'heures pour les négociateurs
- Recours aux experts
- Etc...

# AAA – Accord Anticipé d'Adaptation

## Définition :

Accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entité transférée et de l'entité d'accueil, cet accord, à une date donnée :

- se substitue à l'ensemble des dispositions des accords collectifs, des usages et décisions unilatérales ayant le même objet en vigueur au sein de la société absorbée.
- révisé les accords et se substitue aux usages et décisions unilatérales en vigueur au sein de la société absorbante.

## Chez JTEKT :

- Au minimum 1 AAA par thème de négociation,
- Les AAA seront négociés avec toutes les OS de toutes les entités juridiques mais il y aura 1 AAA en signature par entité juridique,
- Pour qu'il soit validé :
  - il doit être signé par la majorité des OS représentatives de l'entité absorbée et des OS représentatives de la société absorbante
  - il doit être signé dans les 4 entités.

# APC – Accord de Performance Collective



## Définition :

Des Accords de Performance Collective peuvent être conclus afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi.

3 objets possibles :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition,
- aménager la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par convention de branche,
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

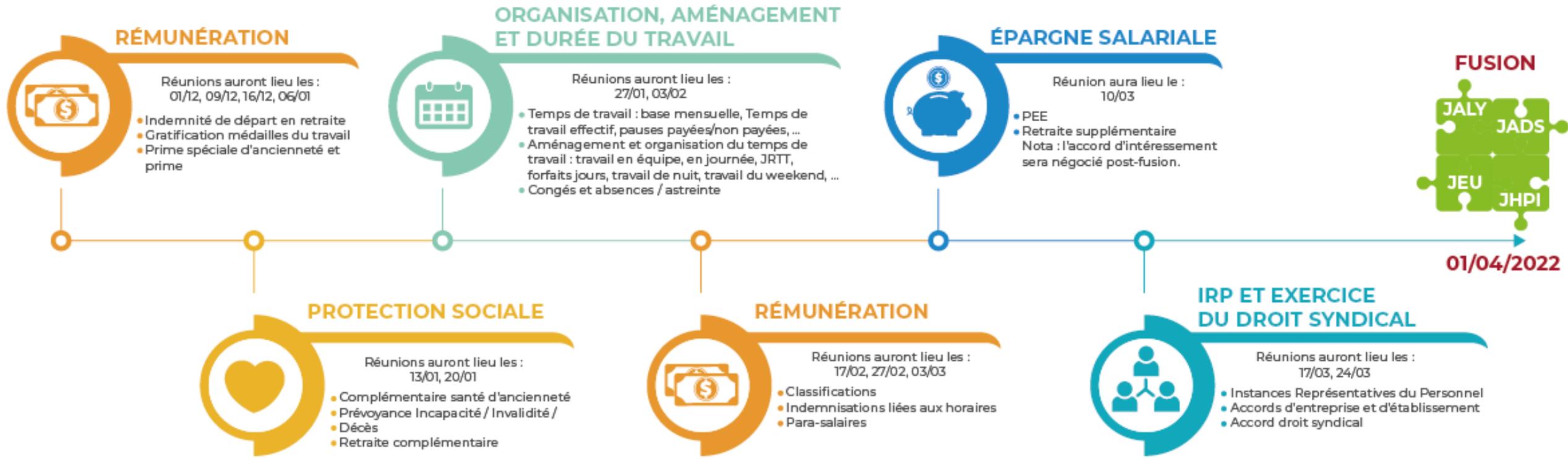
La particularité de l'accord de performance collective réside dans son articulation avec le contrat de travail. Les clauses de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail avec l'accord du salarié.

Si le salarié s'oppose à l'application de l'accord, il peut être licencié pour un motif sui generis (c'est-à-dire fondé sur le refus de l'accord), il bénéficie alors d'un abondement exceptionnel de son compte personnel de formation (CPF).

## Chez JTEKT :

- Possibilité de plusieurs APC (Travail de nuit, Cadre au forfait heures, etc...)
- l'APC sera négocié de façon indépendante sur chaque entité

# Calendrier prévisionnel et thèmes de négociation



# Equipe négociation CFE-CGC



## JADS

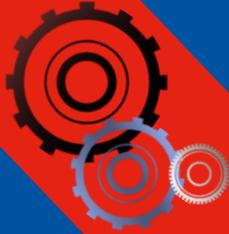
- Sébastien CLERC (DS)
- Michel MOUGNE

## JEU/JALY

- Aurélie GLON (DS)
- Frédéric VION (DS)
- Patrick HOËT

## JHPI

- Christophe BONNEAU (DS)
- Alexandre PINTO



# QUESTIONS / RÉPONSES

# Réponses aux questions posées en séance

**Question :** Diversification - Est-ce que les sujets « Diversification » ont des « basiques communs », qui permettent de garantir une cohérence entre eux et faire sens dans une entreprise unique ? (et soit aussi lisible du JP et de l'extérieur) (vidéo : 40:00)

**Réponse :** Le groupe Diversification a fait des recommandations pour mettre en place une équipe dédiée type « business unit » pour porter, structurer et développer tous les sujets de diversification.

Les sujets de diversification peuvent être très variés afin de nous développer dans de nouveaux marchés (Vélo, assemblage de châssis, vente d'application mobile, prestation de services, remise à neuf de direction, etc...).

# Réponses aux questions posées en séance

**Question** : Que va-t-on faire des personnes de Chennevières AUTO?

(vidéo : 42:10)

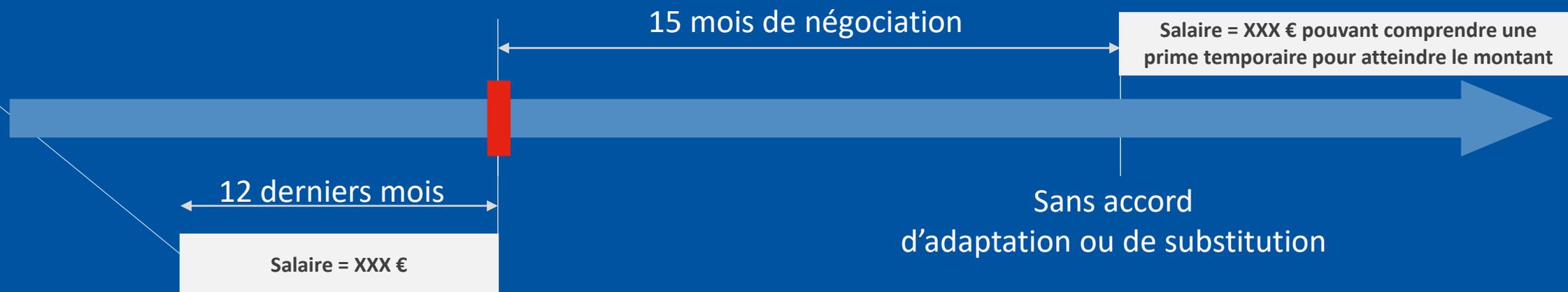
**Réponse** : Pour le moment, nous n'avons pas d'information officielle sur la localisation géographique des personnes qui resteront dans les effectifs JTEKT pour la division automobile.

C'est une question qui a été mise à l'ordre du jour du comité groupe du 2 Décembre 2021.

# Réponses aux questions posées en séance

Question : Je n'ai pas compris le point période de survie / perte de salaire – peut-on prendre un exemple ? (vidéo : 43:11)

Réponse : 15 mois après la fusion, sans accord d'adaptation ou de substitution, la loi prévoit que la rémunération annuelle du salarié de la société absorbée doit être au moins égale à celle perçue pour une durée du travail équivalente au cours des 12 derniers mois précédant la fusion.



# Réponses aux questions posées en séance

**Question** : Est ce qu'il y aura des avenants au contrat de travail lors de la fusion? (vidéo : 45:09)

**Réponse** : Il y en aura qu'en cas d'APC (Accord de Performance Collectif).

Pour compléter la réponse faite lors du webinaire : Les contrats de travail JALY, JADS et JHPI seront transférés automatiquement en contrat JEU, ce sera visible sur votre fiche de paie, donc pas d'avenant.

Par contre, si les conditions le nécessite, un avenant pourra être établi.

# Réponses aux questions posées en séance

**Question :** Que se passe-t-il si les accords ne sont pas signés ? Qu'est ce qui s'applique ? (vidéo : 46:17)

## **Réponse :**

- **Accord de méthodes :**
  - Pas d'impact sur les salariés.
  - Impact est sur les modalités de négociations pour les Instances Représentatives du Personnel.
- **Accords Anticipés d'Adaptation :**
  - Pas d'impact pour les salariés de la société absorbante (JEU).
  - Pas d'impact pour la société absorbée JALY car les accords d'entreprise sont identiques à la société absorbante (JEU).
  - Impact sur les sociétés absorbées JHPI et JADS : les salariés peuvent demander durant la période de survie le mieux disant entre la société absorbée et absorbante sur chaque accord.
- **Accord de Substitution :**
  - Si aucune dénonciation n'a été faite par la direction au moment de la fusion :
    - ❖ Pas d'impact pour les salariés de la société absorbante (JEU) / Pas d'impact sur la société absorbée JALY.
    - ❖ Impact sur les sociétés absorbées JHPI et JADS qui passerait sous les accords de la société absorbante (JEU) (après fusion + 15 mois).
  - Si dénonciation d'accord faite par la direction au moment de la fusion :
    - ❖ Impact pour **tous** les salariés si aucun accord de substitution ou d'adaptation :
      - soit passage au légal ou sur la convention collective.
      - soit une DUE (Décision Unilatérale de l'Entreprise) est prise sur le thème de l'accord dénoncé.
    - ❖ Impact pour **tous** les salariés si un ou des accords de substitution ou d'adaptation ont été signé :
      - Passage aux nouveaux accords à la date définie sur l'accord signé.

# Réponses aux questions posées en séance

Question : Peut-on imaginer des centralisations de service et migration de personnel (exemple : service RH aujourd'hui présent dans chaque site) ? (vidéo 50:42)

Réponse : Oui on peut l'imaginer.

Cependant, l'enjeu annoncé de la Direction pour la fusion est de limiter la recapitalisation et non de diminuer les effectifs (information donnée lors des premières réunions avec les représentants du personnel).



# Réponses aux questions posées en séance

**Question** : Si tout le monde peut faire des propositions de quick wins, quelle est la marche à suivre? (vidéo 51:40)

**Réponse** : Le groupe « quick wins » a proposé d'encourager les salariés à proposer des gains rapides et d'établir un process à suivre pour la prise en compte de ses suggestions mais on attend le retour de la Direction.

Cependant on vous rappelle que lors d'une réunion JEO, une boîte mail a été mise en place :

[jeo.tanzaku@jtekt.eu](mailto:jeo.tanzaku@jtekt.eu)

# Réponses aux questions posées en séance

Question : Sur la 1ere slide - les 4 groupes ont remonté les mêmes problématiques : pas de stratégie industrielle / garanties / etc... - Allez-vous avoir un retour de la Direction avant le début des négociations (ou pas...) ? (vidéo 52:20)

Réponse : C'est le point bloquant pour la signature de l'accord de méthode (pour la CFE-CGC).

Un calendrier a été envoyé par Yannick Lacour et cette présentation aura lieu le 2 Décembre 2021.

# Réponses aux questions posées en séance

**Question** : Comme la société absorbante est une UES, il faut d'abord séparer les entités donc refaire des élections ? (vidéo 54:10)

**Réponse** : Il n'y a pas de schéma juridique établi sur ce point. Cependant la volonté des organisations syndicales de poursuivre en l'état et donc de ne pas faire d'élection avant la fin des mandats prévue en 2023.

# Réponses aux questions posées en séance

**Question** : Quelle est la position du Japon sur la diversification d'activité ? (vidéo 55:45)

**Réponse** : Le Japon semble avoir encouragé ou pour le moins autorisé les autres entités géographiques (JTEKT India, JTEKT North America, ...) à poursuivre des dossiers de diversification d'activités et à les commercialiser.

JTEKT Corp aurait elle-même créé un département « New Product » pour investiguer en ce sens.

# Réponses aux questions posées en séance

**Question** : Plus précisément, quelle est la position de notre actionnaire Toyota sur la diversification (image, investissement) ?

(vidéo 56:50)

**Réponse** : L'actionnaire prône la diversification.

Vous pouvez aller consulter le site internet Toyota qui détaille les actions :

<https://global.toyota/en/company/profile/other-toyota-businesses/>

# Réponses aux questions posées en séance

Question : Pourquoi ne pas de maintenir les avantages des salariés correspondants à ceux de l'entreprise dont ils sont issus et n'appliquer les nouveaux accords qu'aux nouveaux embauchés. Cela ne coûterait pas plus cher qu'aujourd'hui et serait plus compatible avec le planning imposé et moins risqué ? (vidéo 58:25)

Réponse : C'est une possibilité, c'est ce que l'on appelle le groupe fermé.

Il n'est pas certain que la Direction souhaite rentrer dans ce mode de gestion.

# Réponses aux questions reçues par mail

**Question** : Frederic a dit : « *le Japon ne posait pas de verrou pour que JEU se diversifie* » en citant des exemples d'entités industrielles JTEKT, notamment en Inde, ayant déjà franchi le pas de la diversification....

Mais vu de ma fenêtre, je ne vois venir aucun signe de volonté de diversification produits ici à Irigny, bien au contraire :

- Cela fait déjà des années que plusieurs personnes au centre technique d'Irigny (~ depuis 2009) ont proposé le développement de réducteurs pour vélo : rien n'a jamais été lancé.
- Développement de la ligne poussoir plastique : abandonné.
- Production de la ligne poussoir excentrique : non reconduite puis abandonnée.
- Pire : Lors d'une récente redescende de réunion management, il nous a été présenté la volonté de rester concentré sur nos produits « phares » à savoir les P-EPS et DP-EPS : il ne s'agit pas de diversification mais l'inverse.

D'où ma question : Est-ce que la volonté du management japonais de conserver le centre technique [développement + essais] à Irigny persiste ?

**Réponse** : Nous n'avons pas de réponse à la question « de la conservation du centre technique à Irigny.

Pour les points que vous évoquez les constats sont exacts mais la position de JTEKT semble avoir récemment évoluée.

Nous attendons de voir l'aboutissement de ses nouvelles réalisations pour juger de la réelle intention du groupe à se diversifier.

# Réponses aux questions reçues par mail

Question : Y aura-t-il obligatoirement la signature d'un nouveau contrat après la fusion ?

Réponse : cf slide 17.



# Réponses aux questions reçues par mail

Question : La stabilité géographique sera-t-elle remise en cause dans le nouveau contrat ?

Réponse : Nous ne savons pas répondre à ce jour.



# Réponses aux questions reçues par mail

**Question** : Peut on avoir un tableau récapitulatif des « avantages » de chaque site ?

**Réponse** : Nous ne sommes pas en mesure d'avoir un tableau exhaustif des différentes dispositions par site.

De plus, les règles de confidentialité ne permettent pas de diffuser ce genre d'information.

Notre volonté n'est pas de pointer du doigt les sites mais d'arriver à un équilibre social commun à tous les sites.

# Réponses aux questions reçues par mail

**Question** : Y aura-t-il une consultation sur quels avantages seront à privilégier / à d'autres ? (RTT/ mutuelle, prime d'ancienne / mutuelle...)

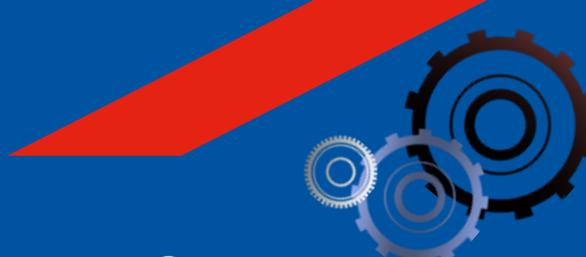
**Réponse** : Il est trop tôt pour l'envisager mais vous pouvez nous faire vos remarques soit par mail : [cfe-cgc.irigny@jtekt.eu](mailto:cfe-cgc.irigny@jtekt.eu) ou directement en laissant un commentaire sur notre site internet.



# Réponses aux questions reçues par mail

**Question** : En cas de PSE, les conditions de départ vont-elles évoluer en fonction de l'accord de fusion ?

**Réponse** : A ce jour, il n'est pas prévu de négocier un PSE. Il est donc d'autant plus difficile d'envisager des conditions de départ post-fusion.



# Merci pour votre participation.

En cas de questions : [cfe-cgc.irigny@jtekt.eu](mailto:cfe-cgc.irigny@jtekt.eu)

