

AUTAJON ETIQUETTES ATLANTIQUE

Direction : Monsieur HAINON

14, cours du Général-de-Gaulle

33170 Gradignan

Lettre en RAR du 20 07 2025

Objet : Dénonciation de l'accord d'entreprise relatif au temps de travail et de ses avenants

Madame, Monsieur,

Notre organisation syndicale le Syndicat du Livre de Bordeaux FILPAC CGT, signataire de l'accord d'entreprise relatif au temps de travail et de ses avenants vous notifie la dénonciation de l'ensemble de ces textes, conformément aux articles L 2261-9 et s. du Code du travail.

Ces l'intégralité de ces accords qui sont ciblés. Nous avons demandé à vos services de nous les fournir, mais à ce jour cela semble être un refus. Aussi, dans l'attente de les recevoir sous huitaine, nous dénonçons déjà ceux dont nous avons été destinataire : Avenant accord sur l'aménagement du travail du 30 janvier 2006.

L'accord du 24 décembre 2002 et son avenant ayant déjà été dénoncé par vos soins en mars 2005.

La CGT étant depuis plus de vingt ans seule représentative et signataire au sein de cette entreprise, aucune autre organisation syndicale ne sera partie prenante dans cette initiative.

Par mail du 13/8/2024 notre délégué syndical AUTAJON ATLANTIQUE vous a demandé l'intégralité des autres accords applicables sur le site concerné.

Motifs et contexte

Depuis plusieurs années nous vous mettions en garde du risque de cette dénonciation (notamment nos communications 5/7/2022 et du 26/4/2024, étayées entre autres plus tard par le CSE du 11/9/2024 en son point 7, ainsi que signalement au DRH Groupe en janvier 2024). Depuis plusieurs mois, et alors que l'entreprise connaît une baisse significative d'activité, soit conjoncturelle soit en raison d'une réorganisation interne et des mutations technologiques en cours, nous constatons une accélération et multiplication de ruptures individuelles :

- Nombre de licenciements pour inaptitude faisant suite à des situations de burn-out déclarées (inaptitudes d'origine liées aux conditions de travail),
- Nombre de licenciements pour faute simple fondés sur des griefs sérieusement contestables.
- Nombre de démissions survenues. (*A ce jour, notre demande de consulter le registre du personnel est restée veine.*)

Vous n'avez pas tenu compte de nos alertes. Ces éléments, pris dans leur ensemble et leur temporalité, laissent de plus en plus craindre une gestion par vagues de départs individuels de nature à éviter l'obligation d'un PSE. Les suppressions de postes passées et celles en cours auraient dû en toute vraisemblance relever d'un motif économique – en l'occurrence, une mutation technologique et une réorganisation de l'entreprise de

par les investissements réalisés (*L.1233-3 du Code du travail*) et/ou en raison d'une baisse d'activité. **Cette trajectoire interroge la sincérité de la démarche et l'adéquation de l'accord temps de travail actuel et ses avenants face à la dégradation des conditions de travail et des risques psychosociaux.**

Effets et calendrier La présente dénonciation ouvre le préavis légal de trois (3) mois prévu à l'article L 2261-9 du Code du travail, au terme duquel l'accord et ses avenants cesseront de produire leurs effets, sous réserve des dispositions légales relatives au maintien temporaire des avantages individuels acquis.

Négociation Nous proposons, si besoin au niveau DRH groupe, l'ouverture immédiate de négociations avec le délégué Syndical mandaté à cet effet en ce mois de juillet, en vue d'un dispositif rénové de gestion du temps de travail qui :

- prévient les risques (charge/rythmes, amplitudes, astreintes),
- sécurise les parcours (plannings, heures complémentaires/supplémentaires, D&I),
- garantit l'information-consultation du CSE et la transparence sur l'emploi.

Contenu de la situation et des actions juridiques en cours, notre avocat devra être associé à ces travaux. Il lui arrive régulièrement de participer à la formation de DRH sur tout le territoire, il ne pourra donc être que de bon conseil pour l'ensemble des parties.

Publicité / dépôt Conformément aux articles D 2231-4 et D 2231-8 du Code du travail, la présente dénonciation sera déposée sur la plateforme TélAccords et notifiée à l'ensemble des signataires. Copie est adressée à la DREETS et à l'inspection du travail.

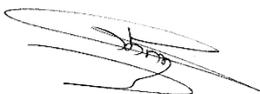
Enfin, compte tenu de la gravité et de la répétition de ces agissements, il nous semble légitime de nous interroger : **Monsieur Gérard AUTAJON a-t-il été pleinement informé par vous, Monsieur HAINON, des conséquences potentielles de certaines de vos initiatives ?**

S'il l'a été, couvre-t-il ces méthodes ? voire les encourage-t-il ?

Il pourrait désormais appartenir à Monsieur Gérard AUTAJON de prendre les initiatives qui s'imposent face à une direction locale dont les décisions ont un impact manifeste voire inattendu sur le site de Gradignan.

Vous voici donc informé. Nous vous prions de croire Monsieur HAINON en nos sincères salutations.

Mario CIONA



Secrétaire général du syndicat du Livre de Bordeaux

Jacques Axel POINTEAU



Délégué syndical (section syndicale Atlantique Autajon)