

NEGOCIATIONS GAE : 300 EMBAUCHES DONT 100 EXTERNES !

Les négociateurs de la Gestion Active de l'Emploi obtiennent :

- **l'engagement qu'il n'y aura aucun licenciement et que les solutions proposées sont basées sur le volontariat des salariés,**
- **un budget conséquent de 300 k€ minimum consacré aux formations de reconversion,**
- **une prime de 18 000 € environ pour une mobilité (cas d'une famille avec 2 enfants vers Vendôme) + aides à la recherche d'emploi du conjoint,**
- **pour les salariés proches de la retraite : 59 MAD (Mises à Disposition),**
- **une sécurisation des mobilités externes par transfert du contrat de travail et période d'adaptation de 1 an,**
- **un plan de travail pour développer le site de Vendôme,**
- **et surtout un engagement de 300 embauches en 3 ans dont 100 externes !**

Rappel sur le dossier :

Aujourd'hui en France, les syndicats ne sont pas co-gestionnaires des entreprises : il y a des décisions qui incombent à la direction et à elle seule. La délocalisation des grands flux vers Singapour en fait partie. La CFDT, avec l'aide du cabinet d'experts Syndex, a agi et :

- nous avons mis en évidence les dangers économiques du projet,
- nous avons proposé des solutions alternatives crédibles et chiffrées et
- malgré cela, nous constatons que ce projet a reçu l'aval :
 - o de l'Etat, actionnaire, financeur et client,
 - o de l'actionnaire principal (Dassault Aviation).

La direction a tranché : son projet participe à sa stratégie de conquête de marchés en Asie. Celle-ci a été enfin présentée à la commission centrale économique élargie de TAV et au comité de groupe.

La CFDT déplore que la Direction permette aux représentants du personnels de ne faire valoir leurs points de vue qu'une fois sa décision prise. Quel gaspillage d'argent, de temps et d'énergie !

Le progrès serait de donner une utilité réelle à ces dépenses légalement obligatoires.

Le volet accompagnement social :

Dès lors, des négociations sur les mesures d'accompagnement social ont débuté. Grâce à son action et accompagné des négociateurs de tous les autres syndicats, la CFDT a dorénavant et déjà obtenu (mais les discussions continuent) :

- une « correction » des effets négatifs du plan Direction sur la société française (TAV consomme nos impôts, il a alors un devoir moral envers la société) :
 - o **300 embauches sur 3 ans**
 - o dont un minimum de 100 embauches externes à Thales,
 - o et au moins le maintien des effectifs de TAV sur le territoire français.
- un plan de développement du site de Vendôme :
 - o réussir le transfert industriel en cours (acquisition des compétences techniques nécessaires) et
 - o développer les activités de R&D.

(Châtelleraut La Brelandière, CSC, Le Haillan, Meudon, Toulouse, Valence et Vendôme)

- une « sécurisation » importante des mesures prévues:
 - o l'étalement sur 3 ans du transfert des produits permet aux salariés de disposer de plus de temps pour prendre une décision,
 - o l'ensemble des mesures est proposé aux salariés dont le métier sur le site est impacté (la mesure ne s'impose pas à un individu mais est proposée à un groupe).
 - o 59 dispenses d'activité (MAD) pour les salariés impactés pouvant faire valoir leur droit à une retraite bien méritée en 2012 ou 2013 ou début 2014,

→ L'accord d'Anticipation prévoit des mises à disposition (MAD). Cette dispense d'activité reste une solution acceptable car la motivation indispensable à la réussite de reconversion ou de mobilité peut ne plus être au rendez-vous... La direction s'est engagée à maintenir la MAD même si les conditions de départ à la retraite évoluent.

- o des aides conséquentes à la mobilité interne TAV et Thales (aides au déménagement et à l'installation, aides dans la recherche d'emploi du conjoint, prime à la mobilité...).
- o possibilité d'une mobilité externe à Thales sécurisée par transfert du contrat de travail (convention tripartite avec maintien du salaire, de l'ancienneté, de la qualification et une période de retour de 1 an),
- o des aides personnalisées à la reconversion basée sur les travaux de GPEC. La Direction s'engage à accepter toute demande de formation de reconversion émanant d'un salarié sur un métier et un site impactés, soit un budget de 300 k€ environ).

→ Les travaux d'Anticipation permettent d'avoir une meilleure vision à court et moyen termes sur les métiers accessibles, à la fois en terme de compétences, d'activité mais aussi d'évolution en qualité et en quantité.

Les mesures citées ci-dessus sont permises par l'Accord unanime d'Anticipation Groupe de 2006 et ne le seraient pas via un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (licenciement = traumatisme + départ avec une valise mais vers un avenir très incertain !).

La CFDT préfère ces mesures car elles soutiennent l'emploi et permettent de sécuriser l'accompagnement de chaque salarié volontaire vers une solution pérenne.