

# EXTRAITS (volés) DE LA SEMESTRIELLE 2011

« Tout d'abord, merci d'être venus volontairement si nombreux, nous allons pouvoir commencerrrrsss. *Bla bla blabla bla blablablaba Blablaba bla bla blabla bla blablablaba* départ volontaire, c'est bien *bla blabla bla, blablablaba. Blablaba bla bla blabla bla blablablaba blablaba bla bla blabla bla blablablaba. Blablaba bla bla blabla bla blablablaba* . *Blablaba bla bla* GAE, pas bien pas adapté à toi *bla blablablaba. Blablaba, Blablaba bla bla blabla bla blablablaba* »



« *Blablaba bla, bla blabla bla blablablaba. Blablaba bla bla blabla, bla blablablaba bla* euh euh *blabla bla bla* graves difficultés économiques *blablablaba. Blablaba, bla bla blabla bla blablablaba blablaba bla bla blabla* ».

« *Blablaba bla, bla blabla bla blablablaba. Blablaba bla bla blabla, bla blablablaba bla bla* effort de tous, surtout de vous *blabla bla blablablaba. Blablaba, bla bla blabla bla blablablaba blablaba bla bla blabla bla blablablaba.* »

« *Blablaba bla, bla blabla bla blablablaba. Blablaba bla bla blabla, bla blabla bla, bla* « ECARTS SUR AFFAIRES » *bla bla blabla bla blablablaba. Blablaba, bla bla blabla bla blablablaba blablaba bla bla blabla bla* départ volontaire, c'est bon. *Blablaba bla, bla blabla bla* difficultés économiques. *Blablaba bla bla blabla, bla* négociation ? ah oui négociation, Ah Aaah Ah ! *Blablaba bla blabla bla blablablaba. Blablaba, bla* GAE *blabla pas blablablaba blablaba* bien *bla blabla bla* départ volontaire, beaucoup argent !. »



Merciiii de votre écoutesssss

*Un message subliminal est un stimulus incorporé dans un objet, conçu pour être perçu à un niveau au-dessous du niveau de conscience. Des techniques subliminales ont été utilisées dans la publicité ou dans d'autres techniques de propagande. Le but et l'efficacité de ces techniques sont sujets à débat.*

## POURQUOI LA CFDT REVENDIQUE LA GAE ?

Face à des difficultés économiques, l'employeur a l'obligation de mettre en place un plan d'actions comprenant des mesures pour éviter des licenciements. Ex. : mobilité interne, réduction ou aménagement du temps de travail, formation, mobilité externe, etc.

Sous peine de nullité, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) s'applique à tous les salariés concernés et il doit respecter le principe de non discrimination. Le contenu du PSE est soumis à un principe de proportionnalité de moyens, au regard de l'entreprise ou du groupe auquel appartient la société qui procède aux licenciements.

Lors d'un PDV, l'employeur échappe aux contraintes juridiques suivantes :

- pas de recours juridique possible, (*prud'hommes*),
- Pas de négociations obligatoires avec les syndicats,
- Des critères de sélection imposés par l'employeur (*éligibilité*),
- Des projet professionnel ou personnel jamais vérifié,
- De plus, les conditions « financièrement avantageuses » sont soumises à l'impôt.



En conséquences, les entreprises sont libres de l'utiliser à outrance comme un simple outil de régulation économique, accompagné simplement de chèques.

**Dire que le PDV est moins traumatisant qu'un PSE, est faux.** En effet, le volontariat est une notion extrêmement ambiguë. Le PDV peut générer une peur irrationnelle chez certains salariés sans charge de travail, qui préféreront partir à cause du regard de leurs collègues.

L'expérience, de certains « volontaires » de PDV, prouve que les pressions pour contraindre les salariés à se porter volontaires sont bien réelles. Exemple : « *Six mois pour se replacer en interne, ce n'était pas assez avec mon ancienneté. Alors, je me suis porté volontaire pour quitter l'entreprise, écoeuré que j'étais par les RH qui ne jouaient pas le jeu, contrairement aux discours affichés* ». Le doute est la pire des souffrances dans une période tourmentée. « *J'aurais préféré que mon entreprise me licencie et cherche à me reclasser, comme l'y oblige la loi, plutôt que de me laisser livré à moi-même, les choses auraient été plus claires* ».

**LE TRAVAIL DE SAPE POUR TROUVER DES VOLONTAIRES EST BIEN REEL. FACE A CES TENTATIVES DE DESTABILISATION, IL NE FAUT PAS RESTER ISOLE.**

Si à titre personnel, la contrainte au volontariat est difficile à prouver, l'action collective peut payer, des exemples existent. La CFDT a obtenu la suspension du plan de départs volontaires à CAPGEMINI, en s'appuyant notamment sur les résultats des derniers entretiens d'évaluation, certains salariés se retrouvant subitement avec des évaluations négatives concernant leur niveau de compétences.

A THALES, nous avons l'outil qui permet aux salariés d'éviter le choix entre un PSE et un PDV, c'est l'accord d'ANTICIPATION signé par la Direction du Groupe, la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT. En effet, le chapitre 3 de cet accord, GAE (*Gestion Active de l'Emploi*), a tous les volets pour répondre à notre situation avec les mesures suivantes :

- formations de reconversion,
- MAD (*mise à disposition sans obligation permanente d'activité*),
- Rachat d'année d'études et d'années incomplètes pour partir en retraite,
- Recours au temps choisi (*temps partiel*),
- Mobilités Internes,
- Mobilités externes, (*contrat suspendu et Convention de mutation tripartite*).

**DE NOMBREUX SALARIES DE THALES, DONT CERTAINS SONT AUJOURD'HUI A TOSA ONT DEJA PU BENEFICIER DE CES MESURES POUR SAUVER LEUR EMPLOI TOUT EN AMELIORANT LA SITUATION DE LEUR ENTREPRISE. ALORS POURQUOI PAS NOUS ?**