

Tract FO – accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences pour le Pays France

Accord local sur la GPEC Pays France Force Ouvrière s'engage !

Nombreux ont écrit, nombreux ont parlé, mais peu se sont engagés comme **FO** depuis le début des négociations.

I – Le fait déclencheur de cette GPEC: L'économique !

Le président du directoire de Schneider, Jean-Pascal Tricoire a annoncé **sa vision à moyen terme** pour le groupe :

- Devenir un acteur majeur mondial dans notre domaine de l'énergie électrique et se développer par une offre « solutions en accompagnement de nos produits ».
 - Simplifier l'entreprise et réduire les coûts de plus de 1,4 milliard d'euros.
- Ce plan est activé à travers le programme d'entreprise appelé « **One** ».

Traduction pour le pays France ? -> La direction redéfinit un nouvel objectif d'entreprise fondé sur 2 axes :

- Maintenir la vente de produits (transactions) et se positionner fortement sur la vente de solutions
- Réduire ses coûts de structurepour maintenir les résultats.

Socialement, cela se traduit par le départ de **222 personnes sur la base du volontariat** et **204 salariés qui seront appelés à se former** pour des évolutions ou des changements de métiers, particulièrement pour la vente et la réalisation de solutions.

Face à la situation, **FO** a précisé haut et fort que la conduite de la stratégie est de la seule responsabilité de la direction et que nous ne la partageons pas !!

Fidèle à nos valeurs qui vous sont bien connues, **FO** est toujours resté à la table de négociation dans le seul intérêt de la défense des salariés et ce sans démagogie ni manœuvres électoralistes.

Comme à l'accoutumé **FO** s'est voulu pragmatique. Sans faire de sémantique, nous avons cherché à mettre en place tous les outils nécessaires pour éviter aux salariés de se retrouver en difficulté.

La GPEC est basé sur le volontariat et cette notion est pour **FO** un des principaux atouts de cet accord

II – Aspect social

La Gpec (gestion prévisionnelle des Emplois et compétences) issue des nouvelles lois de modernisation sociale, a pour objectif d'anticiper les évolutions afin de garantir l'emploi des salariés en évitant tous licenciements secs.

Cette signature pour le Pays France s'inscrit en cohérence d'un long processus de négociation entre la direction du groupe et les Organisation Syndicales (OS) d'où l'imbrication complexe des accords rappelés ci-après:

Janvier 2009 -> signature par **FO** et la **CFDT** de l'accord dit « l'avenant 1 » qui définit l'ensemble des outils qui pourront être utilisés dans chacun des projets locaux de GPEC. Actuellement, 3 projets coexistent (RH, TIM pour les usines FLV, et Pays France)

Mars 2009 -> signature par **FO** et d'autres OS de l'accord local de la Gpec pays France concernant les 2400 salariés du commerce et services, l'ensembles des fonctions rattachées (marketing, finances et achats, support transactions, vendeurs transactions, assistantes commerciales, Chorus, ISF, supports et réalisations solutions, vendeurs solutions, CVD BDPS) ainsi que les filiales Scanelec SAS, Berger Lahr Positec, Transfo Services et ses filiales et l'activité « commerce » de Sarel Appareillages Electriques SAS

A noter l'incohérence de certaines O.S. sur ce dossier qui ne s'engagent pas sur les outils définis par l'avenant n°1 de janvier 2009 mais qui après avoir écrit tout azimut des tracts hypocrites, parfois calomnieux signent l'utilisation des modalités de l'avenant 1 en adhérant à l'accord local sur la France de mars 2009!

Comprenez alors qui pourra ou bien les dieux seraient-ils tombés sur la tête!!!

Les principales mesures de cet accord prévoient :

Toutes ces mesures sont définies dans le cadre du volontariat. Par la négociation FO aura obtenu de nombreuses avancées

1/ Aide à la transition vers une nouvelle situation stable (Entretien Individuel de carrières et compétences (ECC) – Orientation)

Les salariés appartenant à groupe de métiers menacés ou fragilisés se verront proposés dans le cadre d'un point carrière, un entretien de compétences et carrière afin de définir leur projet personnel

- Possibilité de refaire un ECC si besoin et non simultanément avec l'EAP

2/ Aides à la formation

Des budgets spécifiques sont alloués par personnes si :

- l'action de formation est inscrite au plan : 3 500€

- l'action de formation s'adresse à une reconversion pour changer de métier : 4 500€

- l'action de formation est diplômante ou qualifiante : 10 000€

Et 7500 jours de budget formation pour ceux qui devront évoluer vers les solutions

3/ Accompagnement de la mobilité géographique

la Direction en complément de l'accord de mobilité groupe qui s'applique pour les mobilités > 40km (5% sur le salaire et frais d'installation et annexes,...) a accepté :

- une prime supplémentaire de 16 000€ nette et défiscalisée en cas de déménagement.

- des primes supplémentaires avec un maximum de 9000€ d'aides au conjoint et de mobilité pour les distances de moins de 40 Km

L'ensemble des O.S a demandé la révision de l'accord de mobilité dans son ensemble, mais la direction a catégoriquement refusé et nous le regrettons !

4/ Le Congé de Mobilité

Compris entre 8 et 18 mois en fonction de l'âge, de l'ancienneté et des conditions de travail.

Au-delà de la période de préavis le salarié touchera 70% de son salaire net.

A l'issu du congé il percevra l'indemnité de licenciement économique. (non imposable)

Pour FO cette mesure basée elle aussi sur le volontariat s'adresse plus spécialement aux salariés, ayant un projet personnel, il pourrait alors bénéficier également des aides de SIE (Schneider Initiative Emploi).

En plus des 18 000€ maxi suivant validation du projet plus soutien technique et administratif, une somme supplémentaire de 7500€ est attribuée pour chaque projet.

Elle s'adresse également aux salariés ayant la volonté de quitter le groupe pour convenances personnelles

Si (maladie, chômage du conjoint problème avec les enfants...), la commission de suivi des organisations signataires pourra demander la réintégration du salarié.

6/ Le Dispositif Activité Missions Seniors (DAMS)

Par la négociation le DAMS est passé de 12 mois à 24 mois. Celui-ci concerne les salariés âgés d'au moins 56 ans. Au-delà de la période de préavis le salarié touchera 70% de son salaire net. A l'issu du DAMS il percevra l'indemnité de licenciement économique. (non imposable). Pour FO le DAMS s'adresse à tous les salariés volontaires proches de la retraite et souhaitant quitter l'entreprise. Mais également, à ceux qui voudrait monter un projet personnel. Le DAMS prévoit également la possibilité de se voir confier des missions à durées déterminées dans ou en dehors de l'entreprise. Ce qui reculera d'autant la durée d'indemnisation de celui-ci.

Autres points à retenir

- durée de la Gpec ramenée à fin 2011 et non début 2011

- Le volontariat est inscrit dans l'accord ainsi que l'engagement de la direction de n'imposer aucune mobilité forcée pour le salarié et ce sera vérifiable par la commission de suivi des organisations signataires soit une fois par mois et plus si nécessaire ou à la demande des parties signataires.

Cet accord qui va se déployer sur 3 ans, est la moins mauvaise solution pour passer cette crise !

Cela doit permettre à tous ceux qui souhaitent partir volontairement dans le cadre de leur projet, de leur âge, de le faire en bénéficiant des conditions de l'accord local Gpec Pays France...pour maintenir un emploi à tous les salariés qui veulent rester, et ce quelque soit leur âge ou catégorie professionnelle.

Le déroulement du processus de réorganisation, variable d'une équipe à une autre ne sera pas facile. Cette accord est complexe et nous vous engageons à vous rapprocher de votre correspondant FO qui pourra vous apporter une écoute, une aide personnalisée et une appréciation à l'aide du simulateur économique que nous avons réalisé.

Aix	MARCILLAUD Sandra	Nantes	MONTIER Patrick	Grenoble	GARNIER Pierre
Bordeaux	ESCORNEBOUEU Jacques	Nantes	SAVARY Didier	Grenoble	GUILLARD Daniel
Brest	JACOLOT Patrice	Orléans	MENANT Gérard	Grenoble	MONTANER J. P.
Lille	FAIDHERBE Thierry	Pau	LEFNO Paul	Grenoble	SCHEERE Didier
Limoges	GUILLOU Jean Michel	Rennes	PROVOST Hervé	Rueil	BLAIRON Michel
Lyon	HELOIRE Philippe	Rueil	CALVO François	Rueil	FAIVRE Patrice
Lyon	PASCAL Philippe	Toulouse	LENZI Frédéric	Rueil	MICHARD Frédéric
Lyon	SOMMER Barbara	Grenoble	EDELMAN Pierre	Rueil	SMITH Christophe

