



GAEMC Industry

5) La GAEMC au service des salariés ou une bonne aubaine pour la Direction ?

GAEMC un outil formidable ?

Voulu par le gouvernement, la GPEC (ou GAEMC) devrait constituer une forte évolution dans la résolution des conflits sociaux. Le législateur a voulu mettre les partenaires sociaux face à leur responsabilité. Sur ce point, la balle est plutôt dans le camp du patronat bien évidemment !!

- ↪ Pour autant, la GPEC se doit d'être un outil au service de la motivation et de l'évolution des salariés.
- ↪ Pour autant, la GPEC n'enlève pas les prérogatives des syndicats qui doivent continuer leur rôle d'opposition constructive et factuelle.

Et cela ne conduira pas **FO** à accepter tout et n'importe quoi. Nous nous sommes toujours engagés dans la voix du réformisme et certains autres syndicats l'admettent maintenant. La politique contractuelle reste une solution constructive dans la préservation des acquis des salariés car elle les consolide

Ainsi, cet outil pourrait être intéressant s'il était utilisé à bon escient car il comporte un volet gestion des compétences et des métiers qui se veut être une utilisation offensive de ces accords.

Pour le moment, Schneider Electric, pressé par ses restructurations et la crise l'utilise seulement dans un cadre défensif (départs DAMS, congés mobilité). Nous pensons encore que le volet formation (acté par l'accord AGILE par exemple) doit être une pierre angulaire de la GAEMC Industry sans pour autant écarter les recrutements indispensables pour l'avenir.

GAEMC Industry, où en sommes-nous ?

Le groupe paritaire de projet s'est déjà réuni 10 fois pour étudier le projet de la Direction.

Suite aux doutes légitimes des Organisations Syndicales sur ce projet il a été demandé d'un commun accord de toutes les OS une expertise technique de celui-ci.

Le consultant STRATORG a été désigné pour étudier le dossier, il a rencontré un certain nombre de décideurs sur les différents sites impactés (pour **FO**, la nécessité de rencontrer des opérationnels était un préalable : Ceci avait été entériné) ainsi que toutes les Organisations Syndicales. STRATORG a fait un 1^{er} retour au groupe le 21/09 avec publication du rapport définitif d'expertise le 09 Octobre

Que dit le rapport ?

- 1 - S'appuyer sur Elau et Citect pour renforcer l'offre Solutions et Services
- 2 - Renforcer les centres de R&D dans les nouvelles économies, marchés à fort potentiel
- 3 - Simplifier l'organisation R&D devenue trop complexe

Cela donne dans les faits les impacts sociaux suivants :

Pour OEM Control

- Transformation de Bourguebus (27 emplois) en antenne technique (5 emplois) (-22p)
- Déplacement des effectifs et réductions des équipes :
 - De Sophia vers Carros (passage de 48 à 43 emplois)
 - De Rueil (31 emplois), Oberteuringen (10 emplois), Seligenstadt (51 emplois) et Lahr (22 emplois) vers Marktheidenfeld

Pour EndUser

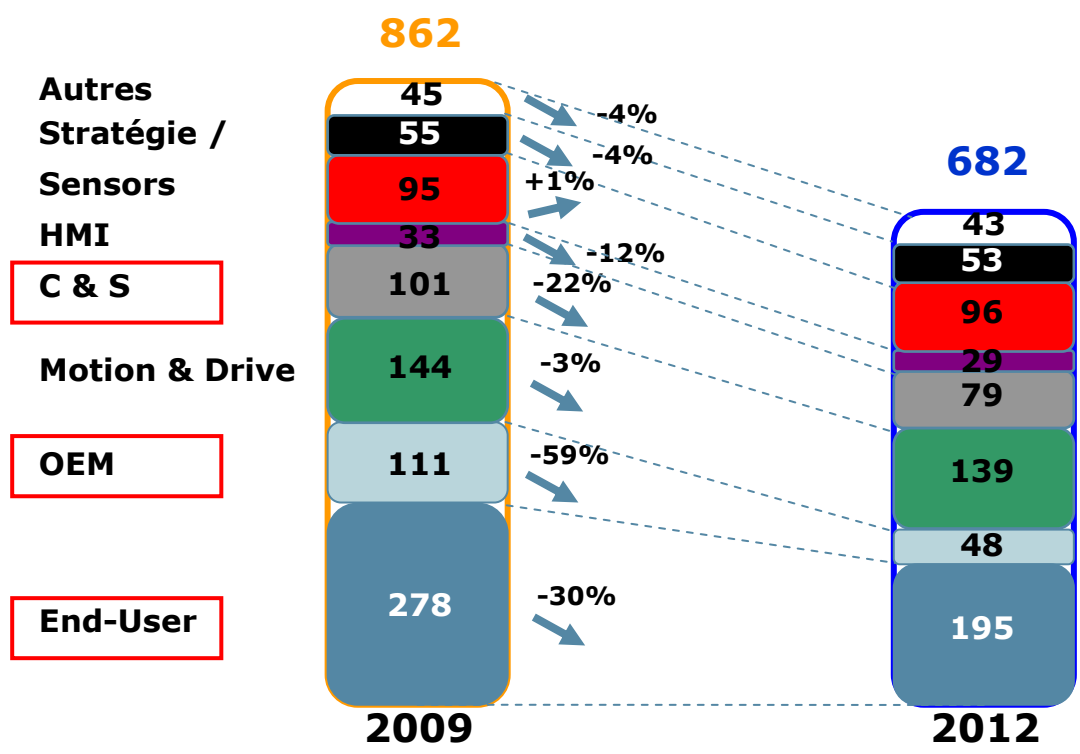
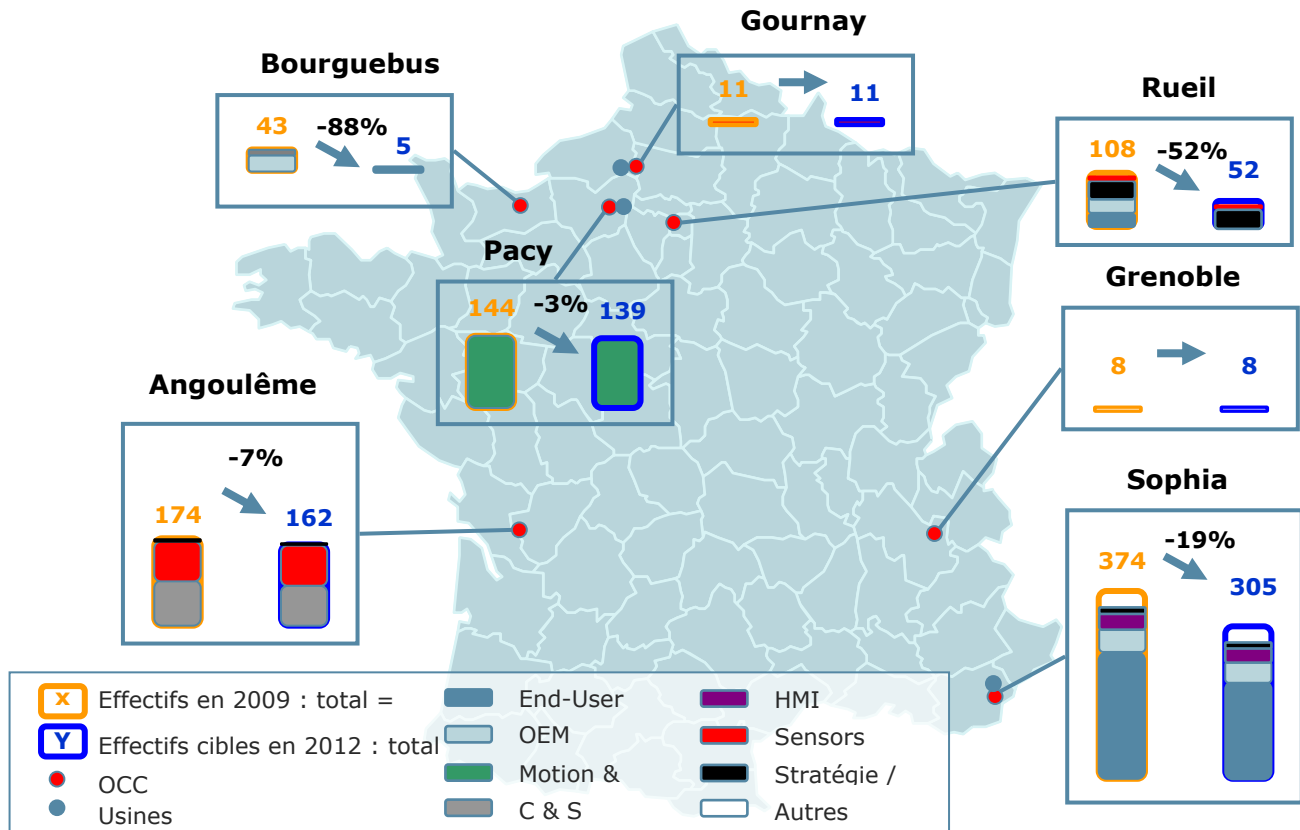
- Fermeture de Rueil avec transfert des effectifs (26 personnes)
- Réduction et déplacement des effectifs de Sophia vers Carros (passage de 252 à 195 emplois)
- Déplacement des effectifs de Seligenstadt vers Marktheidenfeld (44 emplois actuellement)
- 25 transferts à l'international (Shanghai, Sydney, Inde, USA)

Pour les BIC

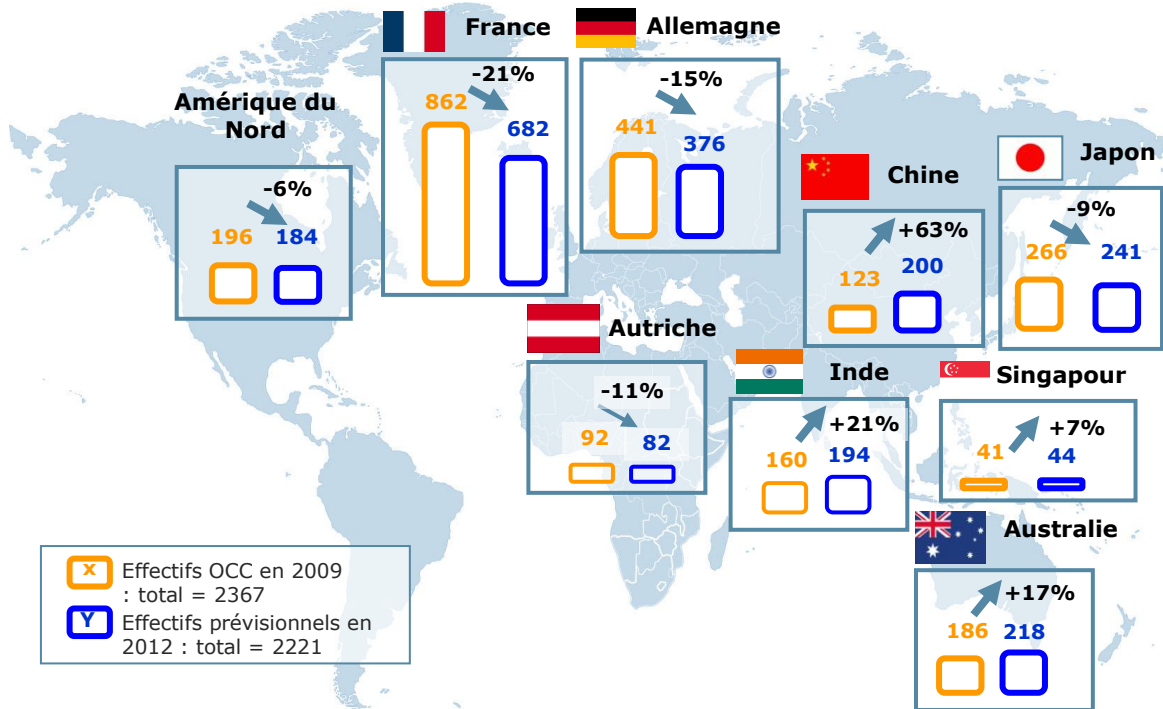
- Réduction d'effectifs à Pacy et à Sophia
- Fermeture du site de Bourguebus (-11p pour C&S)
- Réduction d'effectifs à Angoulême (-14p pour C&S)

Pour Sensors

- Fermeture de Dayton (en R&D) et Bangalore
- Angoulême 5 personnes remplacées par d'autres de l'international.



Evolution prévue des effectifs mondiaux dans le cadre du projet OCC (2009-2012, en unités)

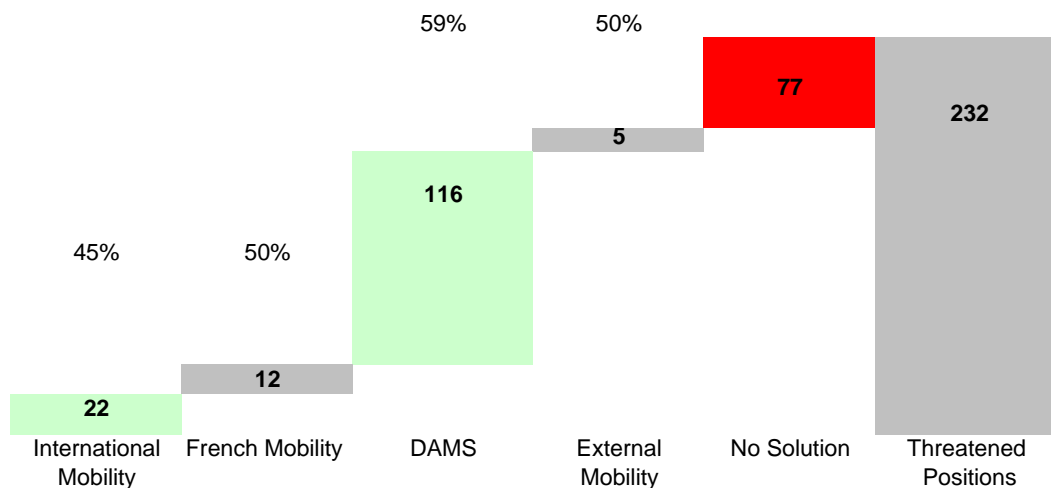


Si STRATORG n'a pas mis en cause la cohérence « technique » du projet, il a identifié des risques :

■ Risques humains :

- Un risque de faible mobilisation des équipes autour du projet
- Un risque d'attractivité et fidélisation limitées des compétences
- Un risque d'adhésion partielle et probable (idem GAEMC POWER) aux outils de mobilité et départs (transferts, DAMS, congés de mobilité ...) ce qui **donnerait 77 personnes sans solution de reclassement**

Practical 68% of success 155 Solutions for 232 threatened positions



■ Risques stratégiques :

- Un risque de perte de propriété intellectuelle en Chine
- Un risque de perturbation du marché lié à la nouvelle stratégie
- Un risque de dégradation de la marge sur les projets

De plus un grande nombre d'interrogations subsistent et ne figurent pas dans le rapport

- La cartographie des compétences clés de demain et l'évaluation des besoins en effectifs requis (notamment au regard de la stratégie Solutions)
- Les profils concernés par entité et par site, pour les postes menacés et les personnes éligibles au DAMS
- Les risques de perte de compétence sur ces profils

- Les schémas individuels (contrats d'expatriation, accompagnement des conjoints et familles, télétravail ...)
- Les transferts de compétence possibles (biseau)

C'est sur ces bases que la délégation FO a abordé la réunion du 16 Octobre avec de nombreuses revendications.

Malheureusement la Direction a clairement posé les règles de la réunion :

- un calendrier de fin du Groupe de travail en Octobre et de diffusion en CCE prévue en Novembre
- une volonté de ne pas faire évoluer d'une manière ou d'une autre le contenu de l'avenant 1 pour faire face aux particularités de la BU Industry,

Nous sommes donc inquiets quant à la volonté réelle de la Direction de répondre à nos questions !!

Nous avons reçu le 21/09 les réponses écrites à nos revendications. Ces réponses seront analysées par la délégation FO et nous les porterons une nouvelle fois lors de la prochaine réunion du 26 octobre 2009.

↳ **FO déplore** le manque de volonté à reclasser les salariés de Bourguebus sur les autres sites fautes de postes disponibles (*un poste disponible à Singapour est il un signe réel de volonté ??*).

Les pertes en ressources humaines sont de plus en plus critiques et inacceptables. La vie de famille est prise en considération dans les hautes sphères du groupe et ignorée dans les basses.

↳ **FO revendique** la nécessité de conserver le savoir faire métiers et compétences par des recrutements dans les OCC situés en France. Nous exigeons une cartographie claire et détaillées des emplois touchées par site et activité. Nous n'accepterons **aucun licenciement sec** et exigeons des **propositions de reclassement concrètes** pour les salariés les plus impactés !!

↳ **FO dénonce** :

- La manière dont les postes clefs ou pas, ont été déterminés sans aucune concertation avec les responsables métiers
- Les départs prévus qui vont se faire sans tenir compte des pertes d'expérience inchiffrables pour le groupe
- L'absence totale de rocade sur les fonctions stratégiques et importantes dans le fonctionnement des activités. Nous nous interrogeons gravement sur la certitude que ces postes puissent être servis. C'est d'autant plus inquiétant que la méthode de départ des anciens est pratiquée depuis des années. Il serait bon que la direction analyse ce qui se passe dans d'autres groupes plus soucieux de leur avenir à long terme ... et de l'intérêt national.

Il semblerait que, pour la Direction, l'expérience ne fasse pas partie des compétences alors que c'est elle qui fait la différence, avec l'engagement des salariés, dans la compétition internationale. Et ce n'est pas le turnover dans les pays émergents qui favorise la conservation de l'expérience acquise. Ne favorise-t-il pas sa diffusion vers nos concurrents ?

↳ **FO demande** une solidarité actée entre les entités POWER et INDUSTRY dans le but de préserver les emplois.

↳ **FO s'interroge** sur la réelle nature de certains postes disponibles et sur leur accessibilité et prévient la Direction contre toute tentative de ségrégation et discrimination au recrutement.

Dans l'état actuel du dossier **FO ne cautionne pas la stratégie de la Direction de sacrifier une partie de la R&D en France et **FO** insiste sur la nécessité d'améliorer toutes les mesures sociales du dossier, y compris l'avenant 1 s'il le faut, y compris l'accord de mobilité du groupe pour que personne ne reste au bord de la route !!**

La Direction ne peut pas rester sourde à nos revendications !!

Derrière chaque poste : il y a des femmes et des hommes !