



## Projet « GPEC Industry » Un dépeçage orchestré des activités de R&D en FRANCE

### Un engagement fort pour préserver l'emploi

En signant l'accord de GPEC (ou GAEMC) en Mars 2008, FORCE OUVRIERE s'entendait adhérer à un nouveau contexte législatif donnant force de loi à la GPEC avec 2 objectifs :

- Anticiper les mutations et les besoins de façon concertée par la négociation
- Confirmer la finalité première de la GPEC : La sauvegarde de l'emploi

Les diverses négociations entamées depuis (RH, Pays France ou FLV-PCP) ont permis d'aboutir à des accords visant à protéger les salariés en difficulté dans leur poste par la stratégie **décidée par le Groupe**. Il ne s'agit en aucun cas, pour **FO**, de valider les restructurations voulues par le groupe.

Un point important de l'accord de GPEC consiste en l'analyse des fonctions retenues dans les plans de compétences et examinées selon la typologie suivante :

- ✧ Fonctions stratégiques c'est-à-dire les fonctions qui représentent des compétences stratégiques à maîtriser pour le Groupe, à court ou moyen terme;
- ✧ Fonctions fragilisées pour lesquelles les compétences devront fortement évoluer pour s'adapter aux besoins du Groupe;
- ✧ Fonctions menacées en matière de devenir, au sens qualitatif et/ou quantitatif, au regard des évolutions technologiques mises en œuvre ou en considération de leur localisation géographique;
- ✧ Fonctions en tension pour lesquelles l'analyse du marché de l'emploi externe fait apparaître des difficultés certaines de recrutement.

### Une méthode dévoyée

Après 3 réunions de présentation du projet GPEC « Business Industry », FORCE OUVRIERE se devait de vous informer sur la teneur de ce projet.

- Sur la confidentialité d'un tel projet : Il n'y a plus matière à confidentialité puisque le contenu du projet est vide de stratégie et se résume à supprimer des emplois en France.
- Sur la stratégie d'un tel projet : Certes basée sur ONE, elle se résume à replacer la France comme un pays « subalterne » dans le dispositif marketing/ R&D de la BU.

En fait ce projet se résume en quelques ingrédients répondant à une logique comptable :

- Beaucoup de rationalisation de sites en France (fermeture, regroupement) type « projet Equinoxe » (Rappel : création de Eybens par la fermeture de Rueil et Chalon)
- Beaucoup de conjoncturel lié à la crise (suppression tout azimut de postes sans logique)
- Beaucoup de ONE (des solutions... des produits ??)
- ... et un peu de métiers et compétences

Sans présentation d'une stratégie et d'objectifs clairs, le principe même d'identifier des fonctions ou métiers et donc des emplois menacés, induits par cette stratégie, n'est pas explicité ni argumenté !! Cela conduit inévitablement à limiter les dispositifs prévus par l'avenant 1 et les roades ou reconversion possibles dans les entités ou les métiers. Ainsi, la GPEC présentée par la Direction se « borne » à faire du « nominatif » justifié par exemple par le DAMS !! **Inacceptable pour FO**.

**Pour FO, il est clair que ce projet n'est pas de la GAEMC mais une utilisation perverse de celle ci qui se résume à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi sans réelle envie de sauvegarder ces emplois !!**

### Un manque évident de transparence

Bien que demandé par les négociateurs **FO**, la Direction se refuse à présenter ces données de façon transparente : pyramides des âges et effectifs mondiaux par sites et entités ou à diffuser les documents du projet. **Inacceptable pour FO**.

**Ainsi, FO envisage la demande d'une expertise technique sur ce dossier portant surtout sur la stratégie mais aussi sur son impact social.**

## **Bourguebus : Une lente agonie orchestrée par la Direction**

Bourguebus a tout pour être et rester un OCC (Offer Competence Center) : savoir-faire, compétences, expériences, etc... Pourtant, baladé depuis l'éparpillement de « l'ex LEC » entre CROUZET et Schneider Electric, nos collègues de Bourguebus **apprennent leur mort par tableaux EXCEL interposés**. Une mort lente diligentée par la Direction par asphyxie de projets, de budgets puis de ressources.

Au-delà, la GAEMC trouverait pourtant son sens dans une gestion humaine de cette situation.

**FO** dénonce déjà la position sans équivoque de la BU visant à ne proposer aucune solution à nos collègues, pourtant principe fondamental de la GPEC. Ainsi en devinant, tel qu'inscrit dans le projet, une fermeture de l'OCC de Bourguebus à court terme, la Direction ferme toutes portes de résolution de ce dossier par la négociation. **Inacceptable pour FO**.

## **Angoulême: Une « casse en règle »**

Initialement épargné lors de la 1<sup>ère</sup> réunion du 17 Avril 2009, l'effectif du site d'Angoulême se trouverait diminué d'une vingtaine de personnes.

Sans cohérence et contraire aux principes d'une identification des métiers menacés, les équipes d'électronique, mécanique, qualité, etc... voient encore .... (après CORTEX, après le départ de l'équipe HMI ou des projets vers ARROW auxquels ils faut ajouter les nombreux départs non remplacés depuis 3 ans) leur effectif amputé pour répondre à l'impact « crise conjoncturelle ».

Pire !! aucune solution ne pourrait être proposée pour des rocadés ou reclassements.

**Inacceptable pour FO**.

Au-delà, cela met la pérennité du site en balance. Taille critique, vocation, expertise métiers, capital humain et intellectuel... tout y passe mais que propose la Direction ?? .... Une réduction d'effectifs !!

**Ont-ils appréhendés les normes, la qualité de la R&D, les contraintes de nos clients ??  
Résumant-ils alors les produits à quelques bouts de plastiques, de Zamak et de CMS ??  
Les décideurs connaissent ils réellement les produits conçus sur les sites de R&D ??  
Est-ce là ONE Solution ??**

Chez FORCE OUVRIERE, nous en doutons car comment imaginer que le « futur C&S » n'ait pas de ressources qualité, de R&D électronique ou mécanique ?? **Inacceptable pour FO**.

## **Un manque évident d'honnêteté et de respect**

Comment interpréter l'ordre de stopper la majorité des contrats de prestataires ??

Positionnés **sur des postes et métiers clefs depuis parfois plusieurs années**, les contrats actuels sont arrêtés sans préavis dans le plus profond irrespect pour ces personnes et pour leur entreprise. Sciemment, Schneider Electric met en difficulté **2 entreprises locales** et précipite plusieurs salariés vers un potentiel licenciement et le chômage. Elle aggrave ainsi le cout et la rentabilité du centre de R&D d'Angoulême.

Pire, au-delà de la mise en danger des projets en cours, la Direction effectue une grande pirouette digne des plus grands acrobates pour masquer la possibilité d'un nid de postes potentiels pour d'autres salariés du groupe. **FO saura le dénoncer !!**

## **Un volet complet de la GPEC ignoré**

Reconversions, formations, recrutements... Où ça ???

Alors que la Direction de la BU aurait voulu la signature des syndicats avant fin Juin (presque risible !!), le volet offensif de la GPEC n'existe pas encore dans ce projet. Normal ? Pour le moment, Oui puisque les possibilités espérées n'ont pas encore été découvertes dans le dossier par nos négociateurs....

Comment résumer la stratégie de Business Industry? .... Une destruction massive de nos emplois en France au profit de l'exploitation de la main d'œuvre LOW COST. Un déni de la richesse et du savoir faire des équipes basées en France et des compétences qui ont fait ce qu'est Automation à ce jour : Boutonnerie, IDP, DDP, Cellules, Composants d'automatismes.

Les négociateurs FORCE OUVRIERE rejettent dans l'état actuel l'ensemble ce projet. Au-delà des emplois menacés, **FO** dénonce la désertification de la R&D, entamée et voulue par le groupe.

**Les négociateurs demandent un vrai dossier de GPEC où le temps est donné au temps pour effectuer cette mutation instaurée par ONE !!**

**Face à un tel projet, que l'on peut comparer à de la provocation, les élus FORCE OUVRIERE appellent les salariés de C&S et OEM Sensors à les aider dans le combat pour défendre Angoulême et leur emploi**