

Mercredi 9 juin 2021

Projets de transformation : le saviez-vous ?

La Direction a invité courant Mai les Organisations Syndicales pour leur présenter ses projets de transformation. Chacune des Directions de Fonction de l'entreprise est venue nous exposer ses projets : le descriptif, le type et le calendrier de déploiement.

Nous avons eu droit à la plupart des Directeurs de Fonction. Ils nous ont vanté, les uns après les autres, les mérites et le bien-fondé de leurs projets dont l'unique objectif est d'accroître la productivité.

Comme c'est souvent le cas, les gains de productivité attendus passent par une diminution conséquente de la masse salariale, donc par des suppressions de postes. A ce jour, le bilan est de **235 suppressions** de postes pour **82 créations** à horizon Juin 2023, si tous les projets présentés aboutissent.

La **CFE-CGC** a fait savoir, lors de chaque présentation, qu'elle ne cautionnait pas les projets et encore moins les conclusions auxquelles ils conduisent.

La **CFE-CGC** a rappelé que la principale source de performance d'une entreprise reste son capital humain, et que réaliser des gains de productivité basés uniquement sur la diminution des effectifs était une grave erreur !

La Direction maintient malgré tout l'ensemble des projets et reviendra régulièrement vers les Organisations Syndicales pour faire un point d'avancement. Pour rappel, la Direction a l'obligation pour tous les changements d'organisation de solliciter l'avis du CSE.

La **CFE-CGC** ne veut pas laisser la Direction procéder, en toute impunité, à des suppressions de postes sans être aux côtés des salariés impactés.

La **CFE-CGC** demande à la Direction d'appliquer, en priorité, les mesures offertes par la GEPP pour qu'un **maximum de salariés puissent poursuivre leur parcours professionnel dans l'entreprise**.

En particulier, et pour le plus grand nombre, la Direction se devra de mettre en œuvre une politique de mobilité interne clairement volontariste, accompagnée de l'effort de formation nécessaire pour en assurer le succès.

Pour les salariés **VOLONTAIRES** qui ne veulent plus rester dans l'entreprise ou qui sont en mesure de faire valoir leurs droits à la retraite d'ici juin 2023, la Direction propose aux Organisations Syndicales de négocier un accord de RCC (Rupture Conventionnelle Collective) complété par des mesures d'âge.

La **CFE-CGC** estime qu'il est de **son devoir** de participer activement et sans concession à la négociation des mesures de l'accord, dans **l'intérêt des salariés** désireux d'entrer dans la RCC.

Ne pas participer à cette négociation signifierait abandonner les salariés impactés et les laisser seuls face une Direction déterminée à les sortir des effectifs à moindre coût.

Comme à son habitude, la **CFE-CGC** sera intransigeante sur les mesures négociées et ne signera l'accord que s'il préserve les intérêts des techniciens, des agents de maîtrise et des cadres.

La **CFE-CGC** sera vigilante sur les points suivants :

La mise en place d'une politique de mobilité interne clairement volontariste d'abord par Fonction, puis à l'échelle du Groupe, avec notamment l'obligation d'étudier les possibilités de passerelles internes avant d'externaliser la recherche de candidats.

L'élargissement du périmètre des collaborateurs éligibles à la RCC, de façon à offrir à tous ceux qui le souhaiteraient la possibilité de bénéficier des mesures d'accompagnement à la mobilité externe ou au départ à la retraite.

Les mesures d'accompagnement elles-mêmes : accompagnement à la mobilité externe (indemnités supra-légales...) et à la gestion de fin de carrière (majoration de l'indemnité de fin de carrière...).

Contacts: Muriel Bagieu - François Descamps – Thierry Leroy – Frédéric Bouvier –Xavier Duriez