



Pour ne plus subir ! Pour agir ! Je me syndique à la CGT !

DERNIÈRE RÉUNION PSE CONCERNANT LES MESURES SOCIALES

<http://cgt-ford.com> - Mardi 18 décembre 2018



Poursuite et fin de l'information en vue de la consultation du Comité d'Entreprise sur le projet de licenciement collectif pour motif économique - Avis :

AVIS DU CE SUR LE LIVRE 1 - PSE

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi prend la forme juridique d'un document unilatéral et n'a pas fait l'objet d'un accord majoritaire. Il est mis en place par la Direction de FAI qui a présenté aux membres élus du CE un projet de fermeture du site de Blanquefort et la suppression de 872 postes sans compter l'impact sur les emplois indirects liés à la sous-traitance.

Les élus rappellent que ce PSE découle d'une réorganisation entraînant des licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse. En effet, et le rapport de l'expert du CE le démontre, le motif économique invoqué par la direction n'est absolument pas avéré.

- La décision d'arrêter de produire des transmissions automatiques sur le continent européen pour le marché européen n'est pas fondée économiquement et stratégiquement.
- La fermeture ne permet en rien d'améliorer ou sauvegarder la compétitivité de Ford et de sa branche Powertrain, bien au contraire.

Les motifs de la fermeture ne sont ni économiques (pour améliorer la compétitivité du groupe ou de la branche Powertrain), ni financiers (par manque de moyens pour investir à Bordeaux) ; le PSE n'a donc aucune assise juridique.

Par ailleurs, l'objectif d'un PSE est avant tout la sauvegarde de l'emploi. C'est pourquoi, il se doit de présenter un dispositif permettant des solutions d'emplois dans le groupe et sur le site. Le projet de reprise de Punch permettait la sauvegarde de l'ordre de 400 emplois. Le sabotage de ce projet de reprise par Ford est socialement irresponsable et fera peser, à terme, le coût de la perte d'emploi et de son indemnisation par la collectivité. En effet, l'âge élevé

et la forte ancienneté des salariés risquent malheureusement d'entraîner des centaines d'entre eux à Pôle Emploi à la suite du congé de reclassement.

De plus, les élus constatent que la direction n'a pas répondu favorablement à l'ensemble des recommandations de la DIRECCTE notamment en refusant la mise en place de critères d'ordre de licenciement, la prise en charge de la retraite complémentaire pendant le congé de reclassement, la remise du contrat signé avec Right Management, la communication du volume d'heures passées sur site par les sous - traitants ou encore la production d'une étude sur la situation du marché du travail pour les métiers impactés.

Enfin, certaines mesures sociales d'accompagnement ne sont pas suffisantes au regard des moyens financiers de l'entreprise et du groupe. Il en va particulièrement ainsi de l'indemnisation du préjudice des salariés, de la durée de l'allocation temporaire dégressive en cas de reclassement externe, de la durée du congé de reclassement et de la solution identifiée par le cabinet de reclassement ; les élus souhaitant le repositionnement des salariés sur des emplois pérennes en ne permettant pas de considérer le CDD comme une offre valable d'emploi.

Pour l'ensemble de toutes ces raisons, les élus du CE émettent un avis négatif sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Cet avis vaut pour :

- Le nombre de suppressions d'emplois
- Les catégories professionnelles et les critères d'ordre
- Le calendrier prévisionnel des licenciements
- Les mesures sociales d'accompagnement

Les élus du CE votent à l'unanimité pour cet avis.