



Des précisions sur l'accord de principe

Ce mardi 11 décembre **pourrait être** une journée importante pour l'avenir de l'usine puisque les Organisations Syndicales intéressées par la continuité de l'activité et la sauvegarde d'une partie des emplois ont signé un accord avec le seul candidat à la reprise de FAI, PUNCH, sous l'**autorité** de l'État.

Cet accord amène son lot de questions auxquelles nous nous efforcerons de répondre au fur et à mesure de l'avancée du processus mais nous pouvons déjà éclaircir certains points.

Tout d'abord, Ford peut refuser la reprise.

Ce qui serait particulièrement lamentable du fait que toutes les parties prenantes s'entendent, mais nous ne sommes pas à l'abri de ça tellement la multinationale a démontré son indifférence envers ce qui pourrait nous arriver par la suite (HZ). Si tel était le cas, alors le processus de reprise s'écroulerait et Ford déroulerait son PSE. Mais la multinationale devra alors en assumer TOUTES les conséquences !

Ensuite, il est important de comprendre que cet accord est un accord de principe. Ce qui signifie que les Organisations Syndicales se sont entendues avec PUNCH sous la condition sine qua non que ce dernier respecte la totalité de ses engagements, car dans le cas contraire, il deviendrait caduc, le processus de reprise s'arrêterait et Ford aurait alors tout loisir de dérouler son PSE. L'utilité d'une telle démarche, en plus de mettre la pression sur Ford, est de permettre à PUNCH d'avoir suffisamment de temps pour nous apporter les preuves qui lui permettront de faire la démonstration de la véracité de son business plan et de son plan produits, lettres d'intention de constructeurs, accords sur les emprunts bancaires, etc...

Donc nous ne sautons pas dans le vide sans parachute.

Si Ford valide la reprise, un nouveau calendrier sera mis en place allant jusqu'à la reprise effective de l'usine par PUNCH. Le schéma juridique est difficile à décrire mais divers accords ne dépendant plus de nous seront à finaliser entre Ford, Punch et l'État afin de sécuriser le processus de reprise notamment pour les salariés. C'est surtout sur ce dernier point où nous serons vigilants. Les Organisations Syndicales signeront alors un accord final et engageant après avoir vérifié que toutes nos demandes auront bien été respectées.

Pour en arriver à l'accord de principe, il y aura eu beaucoup de réunions, de discussions, de désaccords et d'engueulades, parfois à la limite de la rupture du dialogue. Mais aussi difficile que ça a pu être, un compromis a été trouvé.

Alors bien sûr, ça n'est pas par plaisir que nous avons accepté 3 années de gel des salaires, un accord de modulation de temps de travail sur 3 ans (dont le contenu reste à négocier mais disposant déjà de limites légales) et la perte de 3 RTT supprimés à partir de 2022 et pour les années qui suivront. Nous considérons que c'est un gros effort, qu'il nous coûte dans tous les sens du terme, et qui ne s'est pas fait sans mal. Les représentants de l'État semblent en avoir bien pris la mesure l'ayant fait comprendre à PUNCH.

Nous avons obtenu en échange des garanties pour les salariés qui resteront mais aussi pour ceux qui partiront :

- Ford imposant aussi ses propres exigences en cas de reprise, Ford contraint Punch à la gestion du PSE y compris pour les préretraites. Il nous aura donc fallu obtenir des garanties sur leur financement. Elles viendront de l'État qui déclare apporter les « garanties absolues » de l'État (fiducie, somme d'argent de Ford protégée, sur 9 ans, prenant en compte un éventuel recul de l'âge légal de départ à la retraite). Alors on peut douter de tout et même de l'État mais il gère des millions de retraites qui sont versées chaque mois... Et nos experts économiques jugent le système sécurisé.
- Pas touche aux primes ! Punch aura dû abandonner son intention de remettre en question nos diverses primes, notamment nos primes d'équipe. La préservation de nos salaires était une frontière infranchissable.
- Le nombre de départs possibles passe de 450 à 550 maxi (Aucun départ contraint, que des départs volontaires et dans les conditions de Ford), ceci afin de permettre à ceux qui ne souhaitent pas continuer l'aventure de pouvoir s'en aller. C'était une condition à l'acceptation de la perte des 3 RTT. Nous estimions que beaucoup de salariés rejetteraient cette demande préférant partir et qu'il fallait alors laisser cette possibilité à un plus grand nombre. L'effectif minimum qui doit rester à Punch sera donc maintenant de 300, tout en sachant que Punch espère un chiffre approchant des 400 collègues restant. Ce qui permettrait à chacun de faire ses propres choix, partir ou rester, avec des embauches si besoin par la suite.
- Pas de versement de dividendes pendant la période de 5 ans et jusqu'au retour de la profitabilité de l'entreprise.
- Aucun licenciement pour motif économique n'interviendra pour une période de 5 ans. L'engagement de protection de l'emploi prévu dans la convention qui encadrera le versement des aides publiques, portera sur la même période.

Les Organisations Syndicales FO, CGT et CFE/CGC pensent s'être battues ensemble afin de préserver le maximum d'emplois, les meilleures conditions sociales possibles, et afin d'obtenir le maximum de garanties pour les salariés. L'enjeu dépasse largement les portillons de l'usine car beaucoup d'autres emplois dépendent de FAI (environ 2000 emplois induits).

Reste à Ford à prendre la bonne décision. Soit la multinationale fait la priorité à l'aspect humain en facilitant cette reprise et en aidant à sa réussite, soit elle l'empêche avec toutes les conséquences qui en découleront. La reprise lui coûtera plus cher, c'est sûr, que la fermeture de l'usine. Nous verrons donc si son choix sera exclusivement celui d'une multinationale capitaliste qui ne pense qu'à remonter des dividendes aux actionnaires ou s'il lui reste un peu de responsabilité sociale.