



Réunion de « négociation » du 14 octobre

Politique de reclassements, Offres Valables d'Emplois INACCEPTABLE

MESURES D'AGES :

www.cgt-giat.fr

TOUT RESTE A FAIRE !

Une nouvelle réunion sur les aspects sociaux s'est tenue au Siège, le mardi 14 octobre de 10 h à 20 h.

Une réunion au cours de laquelle la CGT avait la ferme intention de faire avancer nombre de questions en cours de règlement, s'appuyant sur la mobilisation massive du 9 octobre, sur les manifestations qui avaient lieu sur les différents établissements, ce 14 octobre, et... sur les propos tenus à Tulle par les conseillers d'Alliot-Marie, affirmant qu'il existait un véritable espace de négociation avec la Direction de l'entreprise.

CABINETS DE RECLASSEMENTS : PAYES A LA TÊTE !

La Direction avait, quant à elle, décidé de « pourrir » la réunion en invitant les cabinets de reclassements à présenter, pendant près de six heures, leurs méthodes de travail. Les deux cabinets, BPI pour les Cadres et ALTEDIA pour les Mensuels ont donc, tour à tour, présenté leur première approche de la situation des bassins d'emplois, à partir d'une vision très théorique et de chiffres dont la pertinence reste à démontrer.

Difficile, néanmoins, pour chacun des cabinets, de cacher la difficulté de la mission qui leur est confiée, à savoir reclasser près de 1 800 salariés C.C. et O.S.D. vers des emplois dans le secteur privé ou vers des fonctions publiques, hors défense, dans un contexte économique en pleine dégradation et que la restructuration de GIAT industries risque encore d'aggraver.

C'est sans doute pour cela que le cabinet BPI ne se fixe **aucune obligation de résultat** concernant le reclassement des Cadres, avant de préciser que la durée de reclassement moyenne pour un Cadre était passée **de 7 à 9 mois** entre 2002 et 2003.

Quant au cabinet ALTEDIA, il s'est livré à un empilage de postes « offerts » à l'instant T, tant dans le secteur privé que dans les fonctions publiques (hors Défense), allant du métier de l'industrie au chauffeur de transport en commun, en passant par les prothésistes dentaires et les emplois d'aide agricole saisonnier. Selon le responsable de projet du cabinet, ALTEDIA a prospecté auprès de 2 952 entreprises sans jamais préciser qu'il agissait pour le compte de GIAT Industries.

Pour les Mensuels, les postes identifiés se situent dans un rayon de 50 km ou 1 H de temps de trajet et **il n'a pas été possible d'en connaître les moyennes de rémunérations.**

Les cabinets avouent eux mêmes que dans certains bassins d'emplois (Roanne par exemple), il faut aller bien au-delà de ce périmètre et dans de très petites entreprises pour trouver un panel d'offres d'emplois.

En fait, sur l'ensemble des postes présentés, **il ne sera pas possible de savoir combien pourraient véritablement correspondre à des Offres Valables d'Emploi.** Nous retiendrons, de cette présentation, le sentiment d'une volonté de la Direction de **modifier radicalement les méthodes de reclassements des salariés** de l'entreprise, en faisant appel à de véritables « **maquignons** » qui **seront payés au résultat**, c'est à dire au nombre de salariés qu'ils auront mis dehors... d'une façon ou d'une autre.

Pour les aider dans leur tâche, la Direction refuse les propositions de la CGT et des autres organisations, visant à mettre des barrières pour éviter les dérives des cabinets en fixant des critères aux Offres Valables d'Emplois.

Rappelons qu'après un refus de 2 O.V.E. (Offre dite « Valable d'Emploi »), voire 3, suivant la situation, le salarié sous Convention Collective serait licencié.

Pour les O.S.D., après le refus d'une proposition de retour Défense, d'une proposition de Contractuel dans une Fonction Publique et d'une O.V.E. dans le privé, l'O.S.D. serait également licencié.

C'est dire combien l'appréciation d'une offre véritable d'emploi est importante et pourquoi il ne faut pas laisser la Direction et les cabinets de reclassement faire n'importe quoi en la matière !

C'est ainsi que **les Cadres se verraient privés du droit à de réelles Offres Valables d'Emplois !** En clair, ils doivent chercher à «se vendre», eux mêmes... au meilleur prix.

Les O.S.D., eux, devraient accepter, comme une Offre Valable d'Emploi, des postes de reclassement dans les Fonctions Publiques, comme contractuels, même si ceux-ci se trouvent à des centaines de kilomètres avec des pertes de salaire dépassant les 30 %. **Pour un OSD Groupe VII ou VIII qui se verrait proposer un poste de contractuel dans les fonctions Publique, la perte de salaire pourrait avoisiner, pour certains 50%.**

M. MARCAJOURS, grand seigneur, se renseigne pour savoir si les O.S.D. ne pourraient pas bénéficier de l'A.T.D. (Allocation Temporaire Dégressive) dans les postes de la Fonction Publique Territoriale (seulement).

Les salariés sous Conventions Collectives ou O.S.D. qui se verraient proposer des postes dans le privé, devraient accepter des emplois dans un rayon géographique de 50 ;m et une heure de trajet, avec 80 % de leur salaire de base. Au-delà de ce périmètre, le salaire proposé ne pourrait pas être inférieur à 85 % du salaire de base. **Mais, attention, le salaire de base ne comprend pas la prime d'ancienneté pour les C.C... ni la prime de rendement pour les O.S.D.**

Cette chasse à l'homme est **INACCEPTABLE** et la CGT ne laissera pas traiter de la sorte des personnels dont beaucoup ont donné des dizaineS d'années de leur vie à cette entreprise.

Nous considérons qu'il y a, là, une véritable atteinte à la dignité des salariés. Face à de telles méthodes, nous devons serrer les rangs autour de tous ceux qui seraient menacés et répondre collectivement à des attaques ciblées qui ne manqueront pas de déstabiliser certains salariés.

16 H : Début de la réunion de négociation

C'est donc seulement après ce pénible exercice que nous avons pu revenir sur un certain nombre de questions déjà abordées le 2 octobre dernier et touchant à la question des mesures d'âge.

CASA et Mesure Maison : La Direction n'a rien apporté sur ces deux dossiers.

Aucune réponse aux questions que nous avons soulevées le 2 octobre, tant sur le revenu de remplacement, le salaire de référence devant être pris en compte pour le calculer, que sur la répartition des cotisations retraites ou encore l'égalité de traitement entre les départs CASA et les départs en Mesure Maison.

Aucune information supplémentaire ne nous a été apportée sur la nature de la rente qui serait versée aux personnels partant dans le cadre de la mesure maison, ni sur la fiscalité qui s'y appliquerait, ni sur les barrières de sécurité mises en place pour garantir les personnels sur le long terme.

En l'état actuel des choses, la CGT considère que ces deux dossiers ne peuvent rester en l'état et la Direction doit impérativement apporter du plus.

CONGE DE RECLASSEMENT

La Direction propose de porter l'Allocation mensuelle **de 75 à 80%** de la moyenne des 12 derniers mois.

ICL MENSUELS – IDV OSD

Refus d'adopter le calcul de l'ICL sur le mode des Cadres et maintien d'une IDV à deux vitesses.

CONGE PARTICULIER DE FIN D'ACTIVITE POUR LES O.S.D. (Départ à 55 ans).

Sur cette question, la Direction nous a fait savoir que le Ministère acceptait de prolonger cette mesure jusqu'en 2007.

C'est-à-dire que les salariés O.S.D. qui auraient 54 ans en 2006 pourraient intégrer un congé de réorientation pendant un an avant de partir, en 2007, dans le cadre de cette mesure.

Pour les O.S.D. partant dans le cadre de cette mesure, avec un revenu de 65 % du salaire de référence, la CGT a obtenu la prise en compte d'une de ses premières revendications en la matière, à savoir : le versement d'une prime de départ en retraite pour ces personnels, selon le barème suivant :

- 4,5 mois pour 20 ans d'ancienneté
- 6 mois pour 30 ans d'ancienneté
- 7,5 mois pour 40 ans d'ancienneté

Par ailleurs, le décret actuellement à l'étude prévoit la prise en charge des cotisations Fonds Spécial (part salarié et employeur) par l'entreprise. Pour un salarié ayant 30 ans d'ancienneté (c'est le cas le plus courant), cela aboutirait à un revenu de remplacement de l'ordre de 74 % du net plus la prime de départ en retraite.

Mais dans le même temps, la Direction voudrait revenir en arrière sur une assurance qu'elle avait donné lors de la réunion du 24 septembre, en accordant cette même possibilité aux salariés âgés de 54 ans en 2005. Ceci est tout à fait inadmissible lorsqu'on sait, d'ores et déjà, qu'en l'état actuel des choses, il faut impérativement gagner à un élargissement des mesures d'âge pour éviter le pire à nombre de personnels de tous statuts.

FONCTIONNAIRES DETACHES : LES GRANDS OUBLIES

La Direction, même si elle sent un frémissement du côté du Ministère, n'est pas en mesure d'annoncer quoi que ce soit pour ces personnels. En l'état actuel des choses, la seule perspective qu'elle entend leur présenter c'est un reclassement externe, le plus souvent assorti d'une mobilité géographique. Quand on connaît la moyenne d'âge de ces salariés, la présence importante de personnels féminins administratifs, qui compte parmi les plus bas salaires de l'entreprise, on ne peut accepter cette situation.

Le Ministère, d'une part et la direction d'autre part, doivent prendre la mesure des drames humains qu'ils généreraient en restant sur leur position. Il ne suffit pas seulement de réactiver l'Article 99 en l'état, car la mise en place du texte portant réforme sur les retraites va avoir des effets pervers sur le montant des pensions de ces personnels. Il faut envisager un accompagnement financier supplémentaire par un dispositif de complément de revenu de remplacement ou engager la rédaction d'un nouveau texte du type France Télécoms.

INGENIEURS ET CADRES

Là encore, nous l'avons dit précédemment, la plus grande partie d'entre eux vont être traités de façon inacceptable par les cabinets de reclassement et la Direction.

Concernant les personnels éligibles à CASA, le dé plafonnement demandé lors des précédentes réunions pour éviter des pertes importantes de pouvoir d'achat n'a pas abouti, à ce jour.

La Direction accepte juste de généraliser, aux Cadres, dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans, la majoration d'un tiers de l'ICL (majoration plafonnée à 6 mois).

Rappelons que, pour les Cadres, la Direction propose :

- jusqu'à 2 Plafonds de Sécurité Sociale (1 PSS= 2 432 Euros), ils auraient droit à CASA jusqu'au 31/01/2005
- A compter du 01/02/05 jusqu'au 31/12/06, ils pourraient accéder au Dispositif Particulier de Fin de Carrière (DPFC)
- Pour les cadres dont le revenu est compris entre **2 et 3 PSS**, ceux-ci pourraient partir, à compter de 56 ans, en DPFC

Toujours pour cette catégorie (qui représente environ 70 personnes), la Direction propose un P.R.P. Maison (Pré-Retraite Progressive) selon les modes suivants :

- Les Cadres concernés, entre 55 et 57 ans, pourraient travailler à 80 % payés 90 %
- Entre 57 et 58 ans, ils pourraient travailler à 60 % rémunérés 80 %.
- Ensuite, ils toucheraient l'ICL et entreraient aux ASSEDIC

Ces mesures «particulières» toucheraient **une trentaine de Cadres supérieurs**, ce qui tend à prouver que si la Direction refuse de faire des efforts financiers pour les Mensuels C.C., O.S.D. et F.D., ainsi que pour la quasi totalité des Cadres, **elle semble beaucoup plus généreuse pour une infime minorité dont les revenus excèdent, et de loin, la moyenne de l'entreprise.**

ELECTIONS PROFESSIONNELLES LE 4 DECEMBRE

En fin de réunion, la Direction a communiqué un accord préélectoral aux organisations syndicales concernant les élections pour les Comités d'Etablissements et les Délégués du Personnel.

Ces élections se dérouleront le **4 décembre** prochain, dans un climat de lutte unitaire exemplaire.

La CGT souhaite que l'approche de ces élections n'entame pas cette unité qui représente, aujourd'hui, une **force incontestable pour les personnels**.

Le 4 décembre, c'est sur votre vécu que vous désignerez vos élus et représentants, sur le travail et la présence des militants à vos côtés.

CONCLUSIONS...

Encore une réunion où la Direction joue la montre ! Si quelques avancées sont enregistrées pour les O.S.D., tout reste à faire en ce qui concerne une véritable mesure maison de départs anticipés.

La démonstration émanant de la présentation des cabinets sur les difficultés de reclassements auxquels seront immanquablement confrontés les personnels, du fait de la situation économique, des inadéquations de qualifications et surtout de salaires, risque de se traduire par un véritable plan massif...de licenciements.

Face à ce constat, il y a urgence que le Ministère et le PDG prennent en compte les propositions, tant industrielles que sociales et notamment sur les mesures d'âge qui doivent descendre bien en dessous des 55 ans actuellement annoncés.

Une fois de plus, la CGT constate que les plus bas salaires et ceux qui ont le moins d'ancienneté sont laissés pour compte et que des salariés vont devoir faire face à tous les aléas de la vie avec moins de 1 000 euros par mois.

Il est clair qu'en l'état actuel des choses, non seulement le plan présenté est loin d'être exemplaire mais il risque d'être porteur de drames humains dont la Direction porterait l'entière responsabilité.

La CGT est bien décidée à poursuivre la lutte avec l'ensemble des salariés de toutes catégories pour éviter un véritable naufrage social.

**PLUS QUE JAMAIS NOUS DEVONS SERRER LES
COUDES ET IMPOSER UNE AUTRE POLITIQUE
INDUSTRIELLE ET SOCIALE !**

Agir Ensemble