



Un nouveau PDV en 2017

Au début du mois de février la Direction a démarré un PDV (plan de départs volontaires).

Un PDV se distingue d'un "PSE classique" par l'absence de recours à des départs contraints (licenciements pour raison économique).

Le PDV proposé vise à supprimer 75 emplois dans 47 fonctions occupées par 302 salariés.

Les fonctions ciblées sont situées pour leur grande majorité dans les services indirects; seulement 17 postes directs sont touchés.

Les raisons économiques invoquées par l'entreprise sont :

1 -la délocalisation des ensembles mécanosoudés au profit des sites implantés en Europe de l'Est.

2- L'amélioration de l'efficacité de la structure indirecte à hauteur de 5 % d'ici 2019.

La localisation des Mediums Wheels-Loaders (MWL) qui fait suite à la fermeture de l'usine de Gosselies (Belgique) ne permet que de compenser, en termes d'effectifs, la délocalisation de nos tracteurs sur le site brésilien.

Nous devrions au final construire un nombre de MWL sensiblement équivalent au nombre de tracteurs que nous fabriquons aujourd'hui pour les États-Unis.

Toute cette réorganisation est bien évidemment liée au plan de restructuration mondial initié par la corporation en 2015 qui consistait à fermer des sites et avec eux supprimer plus de 10 000 emplois pour satisfaire les exigences des actionnaires. La logique reste donc purement financière et fait abstraction de toute considération humaine ou morale ... Comme le dit le vieil adage : "Qui veut la fin veut les moyens" !

Notre syndicat a exprimé son désaccord sur l'absence de logique industrielle au profit de stratégies exclusivement axées sur le financier.

Naturellement, nous ressentons dans notre entreprise les effets pervers d'une telle politique : l'intensification du travail, la suppression de postes, l'externalisation de travaux (maintenance, logistique, service médical, informatique, etc), les déclasserements, l'arrêt complet des embauches en CDI associé au non-remplacement des départs naturels.

Voilà décrite en quelques lignes la situation peu réjouissante dans laquelle nous trouvons.

Néanmoins ce PDV donne la possibilité à ceux qui souhaitent quitter l'entreprise, dans le cadre d'un portage (préretraites financées par l'entreprise) ou dans le cadre d'un projet externe, de le faire dans des conditions relativement acceptables.

Les aides proposées par l'entreprise ne sont pas très différentes de celles du précédent PDV (2013).

Le dernier élément qu'il convient aussi d'intégrer dans notre réflexion d'ensemble et que l'absence de PDV impliquerait de facto un PSE classique avec des départs contraints, ce que nous voulons précisément éviter à tout prix.

Lors de la crise de 2009, nous avons préconisé à l'époque le recours à un simple PDV pour éviter les licenciements secs; ce n'est pas pour aujourd'hui tenir un discours inverse. La cohérence fait partie intégrante de notre action syndicale.

La loi actuelle permet la signature d'un accord d'entreprise qui offre la possibilité d'accélérer un peu le processus d'approbation du PDV par la DIRECCTE. Un accord permet aussi d'obtenir des petits avantages supplémentaires, dans celui qui nous concerne ce sont :

1-une amélioration de la rente relative au portage qui passerait de 65 % à 68 %.

2-une prime incitative de déclassement correspondant à 2 mois de salaire pour les soudeurs à 230 en cas de passage à 215.

C'était une exigence de notre organisation syndicale pour obtenir sa signature. Elle a été satisfaite et c'est une bonne chose pour tout le monde.

FO signera donc l'accord relatif au projet de réorganisation

Une fois validé, par au moins deux syndicats ayant recueilli 50 % des suffrages aux dernières élections, nous diffuserons une information sur les différentes dispositions sociales qui y sont inscrites.

Le29 mars 2017