

Chouette, une manette de plus à mon presse-citron!

C'est ce que doit se dire la direction qui va bientôt utiliser le chômage partiel de longue durée.

Il y avait l'intérim et la prestation pour ajuster la ressource humaine de l'entreprise comme on surveille le niveau d'huile de sa voiture, à partir de novembre nos impôts, les impôts de tous les contribuables du pays permettront à Faurecia de mettre selon son bon vouloir des salariés au chômage pour un ou deux jours toutes les semaines et cela pendant au moins un an et sûrement deux ans.

Alors bien sûr, les seuls critères seront les coûts pour l'entreprise, les bénéfices pour l'entreprise... Les salariés n'ont qu'à bien se tenir. C'est encore une feuille excel qui va décider de nos vies. Et encore une fois, ce sera complètement arbitraire et à la tête du client, comme pour les augmentations individuelles.

Pour ajouter au cynisme, la direction a proposé aux salariés un accord, qui n'offre rien de plus que ce qu'elle devrait faire sans accord, par ailleurs ponctué de menaces envers les salariés pour pousser les syndicats à la signature, quelques extraits :

1. Pas de licenciements, sauf si il y a des licenciements

L'objectif du présent accord est de permettre à FSE de faire face à des situations de sureffectif sans avoir besoin de recourir aux réductions d'emplois, notamment dans la perspective d'une remontée d'activité ultérieure.

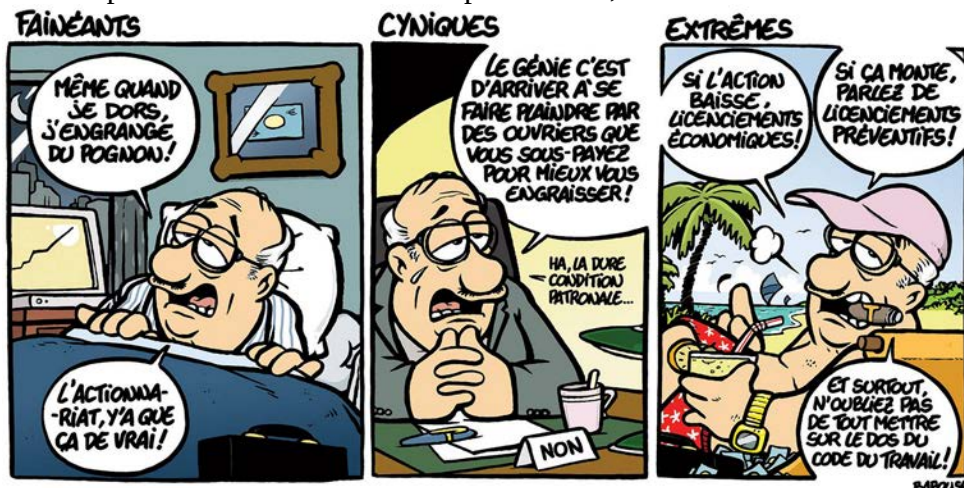
Cependant si les perspectives d'activité rendent insuffisant le recours à l'APLD il sera nécessaire d'envisager d'autres mesures.

Faurecia Systèmes d'Echappement s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique à travers de Plans de Sauvegarde de l'Emploi, pendant la durée d'application dudit accord.

Toutefois, les réductions d'effectifs sur la base du volontariat telles que les Plan de Départs Volontaires (PDV), Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC), Rupture Conventionnelle Individuelle restent possibles.

Les présents engagements sont pris au regard de la situation économique de la société FSE et de ses établissements décrite en préambule et en annexe 1. Ils ne valent que si la situation économique ou les perspectives d'activité ne se sont pas dégradées par rapport à celles constatées dans ce préambule. Il est rappelé que le diagnostic ainsi que les perspectives d'activité de la société FSE et de ses établissements font l'objet d'une actualisation avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite et sont transmis à l'autorité administrative.

Alors on licenciera ou pas ? En tout cas ce ne sera pas un PSE, sauf si la situation...



2. La mobilité interne devient de la formation

2.6.2 Engagements en matière de formation FSE

[...]

Il Développement de la polyvalence

Les parties sont convenues à l'unanimité de la nécessité de développer la polyvalence au sein des établissements. Les parties sont en effet convaincues que la polyvalence est un véritable atout pour le salarié en entreprise, lui permettant d'acquérir de nouvelles pratiques et de nouvelles connaissances.

[...]

Sur la base du volontariat et sous réserve des contraintes organisationnelles du site, lorsque des heures chômées sont prévues, chaque site proposera, sur des heures relevant du dispositif d'APLD, des « sessions de transmission des connaissances et de nouvelles pratiques ». **Ces sessions auront pour objet le développement des compétences du salarié sur un poste équivalent mais dont la technicité, le savoir-faire, le produit... sont différents de son poste actuel. Pour cela, le salarié sera en binôme avec un salarié « validé » sur le poste, afin que celui-ci, lui apprenne, lui explique et lui transmette les standards de travail et/ou les tâches afférentes à la fonction.**

Le nombre de sessions nécessaire à **l'apprentissage des standards de travail et/ou des tâches afférentes à la fonction**, sera décidé par la Direction des sites.

En français : Dans les services « mal en point » qui subiront le chômage partiel, certains salariés pourront, si la direction le veut bien (contraintes organisationnelles), occuper un poste dans un autre service sous le contrôle d'un collègue « validé » (??). Et qu'est-ce que cette « polyvalence » vient faire dans la rubrique formation ? Sûrement que dans des conditions pareilles le salarié va apprendre beaucoup plus vite...



3. Enfin ans la rubrique « Mesure d'accompagnement »

3.1.1 Suspension de l'alimentation du Compte Epargne Temps

La prise de compte devant être favorisée avant la mise en place de l'activité partielle, **il a été décidé de suspendre l'alimentation des CET pendant la durée d'application dudit accord.**

4. Le bonus : bien sûr, même si ce n'est mentionné nulle part, il y aura du chômage partiel et en même temps de la prestation ou de l'intérim.

Tout cela va servir à se procurer des « collaborateurs » plus malléables et éviter toute contestation d'un management de plus en plus coercitif.

Nous pensons que le minimum est de ne pas participer à cette mascarade, renseignez-vous, parlez-en à vos collègues, demandez des comptes à vos élu(e)s.