

Plan social EDS : le compte n'est toujours pas bon !

Le plan prévoyant la fermeture de trois sites EDS, avec 76 suppressions d'emploi à la clé, continue son chemin malgré les bégaiements de la procédure. Les réunions s'enchaînent, sont suspendues, reportées, annulées...

La direction souhaitait en venir rapidement à la discussion sur les conditions de départ. Le CE a pour sa part persévéré dans sa contestation de la justification économique de ce plan social. Face à cette attitude, et à la mobilisation des salariés concernés, la direction a revu d'elle-même ses propositions initiales à la hausse.

Mais il est clair que le CE ne rendra un avis qu'après avoir examiné le plan dans son ensemble, du projet de réorganisation et des justifications économiques jusqu'aux conditions de reclassement et d'accompagnement.

La dernière réunion qui s'est tenue mardi 24 juin a fait l'objet de discussions autour des conditions de départ.

D'emblée la direction a concédé de nouvelles améliorations touchant aux indemnités de licenciement et aux différentes aides financières (formation, création d'entreprise...).

Le CE a demandé bon nombre d'améliorations en commençant par le report à septembre de l'envoi des lettres de licenciement. En effet les salariés doivent pouvoir profiter de leurs congés acquis durant la période 2007/2008. De plus, l'été n'est pas la période la plus propice pour rechercher un emploi...

Pour l'efficacité du reclassement interne, le CE a demandé que tous les postes à pourvoir soient communiqués dès la demande d'un responsable, sans attendre l'autorisation de création de poste. Une revalorisation de salaire est également demandée en cas de mutations vers Paris.

En ce qui concerne la formation interne ou externe des salariés reclassés, le CE a demandé que le budget soit globalisé et non individualisé ; il doit aussi être distinct du budget du plan de formation.

Le congé de reclassement : demande d'une information claire envers les concernés pour inciter les licenciés à opter pour le congé de reclassement qui ne présente que des avantages. Demande à ce que le congé de reclassement soit allongé à 9 mois pour tous et que l'indemnisation soit portée à 75% du salaire brut.

Les cabinets de reclassement : la direction va fournir une proposition de cahier des charges qui permettra aux cabinets de reclassement de respecter un vrai engagement.

La mutuelle : pas de forfait mais maintien de la prise en charge de la cotisation par l'entreprise.

Sur les critères d'ordre de licenciement, le CE a demandé à la direction de revoir sa copie en y incluant des critères objectifs d'évaluation de la performance à la place du PMP et une pondération égalitaire entre les critères sociaux et de performance.

La séance est suspendue et reprendra le 3 ou 4 juillet pour étudier le nouveau document que doit fournir la direction...

Cette discussion sur les conditions de départ ne vaut pas acceptation du plan social et des « justifications » économiques, toujours contestables devant la justice d'après le CE.