

Non aux délocalisations sans engagement de reclassement

**SUD est défavorable au projet d'accord intitulé
« Accord de mise en place d'une commission paritaire de suivi des
salaires impactés par le transfert d'activités existantes vers le
Maroc »¹**

Depuis juillet 2007, EDS France a commencé à délocaliser certaines activités vers le Maroc. C'est une filiale d'EDS et de la Caisse de dépôt et de gestion marocaine qui en est destinataire. Pour examiner la situation des salariés dont le travail part au Maroc, la direction d'EDS propose un accord mettant en place une commission de suivi. Nous y sommes défavorables pour plusieurs raisons.

1. Une logique d'accompagnement

Dès la première phrase de ce projet, les organisations syndicales signataires se devraient d'accepter la logique patronale de recherche du profit maximum à tout prix : « Le développement des activités offshore, notamment au Maroc, s'inscrit dans une nécessité économique pour renforcer la compétitivité et l'activité d'EDS France. »

Nous avons contesté cette logique de court terme qui repose sur la surexploitation des salariés des pays destinataires.²

Il ne s'agit donc là que d'accompagner les décisions de la Direction d'EDS.

2. Pas d'obligation de résultat

L'entreprise ne prend aucun engagement en matière de reclassement. De fait, elle écoutera poliment les remarques des membres de la commission de suivi, et prendra ses décisions en toute liberté.

Comme il n'y aura aucune anticipation, les salariés se trouveront face au fait accompli, et personne ne contestera les choses sur le fond.

¹ Voir <http://sud-eds.over-blog.com/article-7304424.html>

² Voir <http://sud-eds.over-blog.com/article-6953972.html>

3. Eviter tout PSE, jugé trop coûteux

Dans le cas de suppression collective de postes de travail, ce qui sera le cas pour les transferts d'activité vers le Maroc ou d'autres destinations « offshore », la loi prévoit une importante consultation du comité d'entreprise et la mise en place d'un Plan de sauvegarde de l'emploi.

En cas de PSE, le CE a accès à plus d'informations, il peut nommer un expert, et la direction a l'obligation de justifier sa décision. Sur le plan social, des propositions sérieuses de reclassement doivent être faites aux salariés concernés. Si le reclassement n'aboutit pas, il est possible de mettre en œuvre des formations lourdes, des aides financières, et au pire des indemnités de départ plus conséquentes que les indemnités prévues par la Convention collective.

Avec ce projet d'accord, rien de tout cela : le CE est de fait dessaisi de ses missions qui se voient confiées à une commission composée de représentants syndicaux non élus par les salariés.

4. Le CE abandonne tout recours en justice

Les élus avaient mandaté le secrétaire du CE pour poursuivre la direction en justice, pour non respect de ses obligations: en effet, les transferts d'activité vers le Maroc avaient commencé avant la fin de la consultation du CE, ce qui est illégal.

La direction a trouvé une échappatoire en conditionnant la signature de cet accord à l'abandon des poursuites.

5. La Direction joue et gagne

La boucle est bouclée, la Direction gagne sur tous les plans, avec la complicité de la plupart des organisations syndicales (CFE-CGC, CFTC et CGT ont donné un avis favorable, CFDT s'est abstenue, SUD a donné un avis défavorable).

Elle s'apprête à transférer des centaines de postes de travail au Maroc avant la fin 2008, elle évite de consulter le CE à chaque nouveau transfert, elle économise sur les mesures de reclassement des salariés et elle échappe au recours en justice.

SUD ne mange pas de ce pain là. Nous appelons l'ensemble des organisations syndicales à rejeter ce projet d'accord, et à mener bataille contre chaque projet de transfert d'activité qui ne s'accompagnerait pas d'un engagement ferme de la Direction à reclasser l'ensemble des salariés.