communiqué de presse 19-12-2020

Réunion finale sur le PSE du 18-12-2020,

Avec 220 licenciements, la Direction ne mets pas les moyens pour sauvegarder l'emploi et les compétences!

Pour la CGT, il est hors de question de cautionner cet accord de PSE qui entérine la suppression de 220 emplois supplémentaire au 150 CDD/intérimaire déjà supprimé

La Direction arrête la négociation suivante par rapport aux 320 suppressions d'emploi initiales :

- Moins 7 postes (seulement) spécifiques déjà négociés,
- Moins 20 postes (seulement) via les engagements d'emplois via l'Activité Partielle Longue Durée,
- Moins 22 postes liés au futur départ en retraite,
- Moins 50 emplois, liés à l'AIDE de la Région OCCITANIE mais soumis à chantage d'une signature d'accord, afin de contourner les engagements !

Ainsi , la Direction arrondi le nombre (320-7-20-22-50) pour arriver ainsi au chiffre symbolique de **220 emplois supprimés** au lieu de 320 initialement prévu dans le PSE. **Un élément de langage pour faire bonne figure et faire croire qu'il a été sauvé 100 emplois.**

Les contre-propositions rejetées par la direction

Ce chiffre de 100, n'aurait pu être qu'en réalité les engagements pris pour l'octroi de l'Aide de la REGION OCCITANIE sur un projet « Innovation » . ; *cf : 50 emplois à déduire du PSE directement (hors Apld, départs volontaires, etc.) et 50 emplois à créer d'ici 2024.*

En ajoutant les 22 futurs départs à la retraite et l'utilisation massive de l'APLD pour maintenir 120 emplois de plus comme démontré par l'expert et qui de surcroît amènerait un gain de 3,5M€ sur le coût du PSE et des gains inestimables sur le maintien des compétences et les pertes liées à la prévisible désorganisation qui va arriver : On aurait pu descendre ainsi à **78 suppressions d'emploi (320-100-22-120).**

Ainsi il aurait pu être trouver des solutions d'accompagnement de départs volontaires et de mesures spécifiques liées à l'âge ainsi que des mesures de réductions du temps de travail de l'horaire de référence (38h-40h --→ 35H) pouvant faire baisser encore les suppressions d'emploi.

D'autant que l'annonce des autorisations de vol pour le Boeing 737 max, les nouveaux contrats significatifs remportés par Figeac-Aéro avec Collins et avec Rolls-Royce, et l'arrivé du vaccin sont des éléments qui confirment la nécessité du maintien de l'emploi pour la reprise. **Mais pour la direction la logique financière l'emporte sur la nécessité industrielle !**

Les raisons pour lesquelles la CGT ne signera pas de PSE

- ✓ Sans accord majoritaire l'inspection du travail (DIRECCTE) devra effectuer un contrôle accru sur le contenu du document unilatéral,
- ✓ La direction souhaite un accord majoritaire des OS, car dans ce cas la DIRECCTE valide le document en y regardant au minimum, et la direction se prévaut de la qualité du « dialogue social » qui en fait n'est que chantage,
- ✓ Un accord majoritaire enlève aux OS des possibilités de contestation juridique,
- ✓ En ne signant pas les OS évitent d'affaiblir la position des salariés qui voudraient contester aux prudhommes leur licenciement. En premier lieu les juges regardent si les syndicats ont signé majoritairement un accord ou pas. S'il y a eu signature de leurs syndicats les salariés sont censés avoir moins de raison de se plaindre

- ✓ Aspect médiatique : le presse écriera « les syndicats ont signé le PSE » et on a sauvé 100 emplois alors que les effectifs de Figeac Aéro passeront de 1150 salariés fin 2019 à 746 salariés après le PSE soit 404 suppressions d'emplois et cela sans compter l'impact dans la sous traitance et sur les emplois induits dans le bassin de vie (rappel 3 à 4 emplois induits : sous traitance directe et indirecte, commerce, artisanat, services publics...),

- ✓ La différence des mesures entre la version « accord majoritaire » et « document unilatéral » ne se justifie pas puisque si elle a un budget validé pour un « accord majoritaire » la direction peut donc mettre les même mesures pour l'unilatéral. On peut donc parler de chantage de la direction pour contourner ses obligations d'établir un PSE selon les moyens du GROUPE,

- ✓ En proposant des conditions inférieures au licenciement contraint comparées à celles des « volontaires » la direction force les salariés dont le poste est supprimé à se porter volontaires, ce qui leur enlève des possibilités de contestations juridiques,

- ✓ Le PSE n'est pas justifié. Tout au long de la procédure nous avons vu, et l'expertise l'a démontré, que ce PSE n'était pas justifié et en aucun cas par des raisons économiques. La seule raison visible est une restructuration financière avec possible préparation de cession ou de consolidation et une prévisible accélération des délocalisations,

- ✓ Les mesures d'accompagnement vont laissé en grande difficulté les salariés dans un bassin d'emploi extrêmement touchés,

- ✓ Signer c'est accepter de cautionner le ciblage des salariés via les catégories professionnelles imposées

- ✓ En signant ce livre 1 on accepte implicitement ce PSE. D'ailleurs les 220 suppressions de postes sont clairement indiquées dans la première partie de ce livre 1,

- ✓ Signer c'est accepter les méthodes de la direction,

Si dans certaines entreprises des accords de PSE ont été signés, aujourd'hui **les syndicats le regrettent tous**, car toutes contestations devient quasiment impossible et la Direction leur fait bien comprendre qu'ils ont entériné tout le PSE. **Salarié et syndicat devienne otage de l'accord de PSE !**

Pour la **CGT**, **aucune organisation syndicale ne doit signer et cautionner de tels agissements**, car du moment que la Direction a proposé de meilleures mesures, la DIRECCTE ne reviendra pas en arrière car **elle doit apprécier le PSE selon les moyens du GROUPE**, or si la Direction a fait la proposition, **c'est bien qu'elle a les moyens** !

Avec ce PSE, le chantage patronal n'est qu'un leurre, les salariés sont pris dans un jeu de poker menteur, d'autant que la situation s'améliore avec des commandes en hausse.

La CGT va saisir la DIRECCTE, qui représente l'État, et ne saurait cautionner ce qui se passe :

- sur le caractère déloyal des négociations,
- sur les insuffisances des mesures d'accompagnement et pour préserver l'emploi (réduction du temps de travail) du PSE,
- sur l'insuffisance de préservation des emplois via le recours à l'activité partielle de longue durée.

Fait à FIGEAC, le 21-12-2020