GROUPE EADS

COORDINATION FTM-CGT GROUPE EADS

263 rue de Paris – Case 433 - Montreuil - 93514 cedex

☎:01 48 18 21 42
❒ : 01 48 59 80 66
☎: 06 89 95 46 80
@: coordinateur.cgt@eads.net

Vendredi 26 octobre 2013

ACCORD DE METHODE EADS

ATTENTION ÇA PEUT FAIRE TRES MAL !

UN ACCORD DE METHODE, C'EST QUOI ?

Un accord de méthode décrit la procédure qui est appliquée lors des plans de suppressions d'emploi. Il se substitue pour partie aux dispositions du code du travail concernant l'information et la consultation des instances représentatives du personnel.

Lors d'un plan de licenciements, les représentants du personnel (CE et CHSCT) sont informés puis consultés sur les raisons qui justifieraient des suppressions de poste, sur les mesures d'accompagnement pour les salariés qui perdent leur emploi et sur les impacts sur les conditions de travail.

Les élus du personnel ont la possibilité de s'appuyer sur des experts qui les assistent dans l'analyse de la situation et les aident à formuler des propositions alternatives au plan de la direction. La loi oblige la direction à fournir tous les éléments nécessaires à la compréhension et à la justification des suppressions de poste. La direction a l'obligation répondre de façon argumentée aux contre-propositions formulées par les représentants du personnel.
Les élus ou les organisations syndicales peuvent, s'ils le jugent nécessaire, contester en justice le plan de suppressions d'emploi.

En juin 2013, les parlementaires ont légiféré pour faire entrer dans le code du travail les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la flexibilisation de l'emploi. Cette loi assouplie les obligations de l'employeur et restreint les droits des représentants du personnel lors des plans sociaux. Autrement dit, cette loi facilite les licenciements économiques !

Dans EADS, la direction a décidé, quelques semaines seulement après le vote de la loi, de négocier en un temps record, un accord de méthode. Prépare-t-elle les futurs plans de licenciements dans des entreprises françaises du groupe ?

La CGT n'avait pas ménagé ses efforts pour combattre l'ANI. Elle s'est donc engagée dans la négociation avec la ferme volonté de regagner des droits et des moyens pour les représentants du personnel afin qu'ils puissent agir efficacement pour empêcher ou limiter la casse sociale lors des plans sociaux.

L'ACCORD DE METHODE EADS AGGRAVE LA LOI !

Mais force est de constater que l'accord EADS rabote encore un peu plus les dispositions légales pourtant déjà mises à mal par la nouvelle loi votée en juin.

- **Délais :** En fonction du nombre de suppressions d'emploi envisagé, la loi prévoit des délais allant de deux à quatre mois entre le début et la fin de la phase d'information-consultation du comité d'entreprise (CE) et des CHSCT. L'accord EADS réduit cette période à 25 jours calendaires !
  Certes, la direction ouvrira auparavant une phase de concertation et de discussions informelles (sur des hypothèses non figées) avec les représentants du personnel qui pourra s'étaler sur 2 ou 3 mois. La volonté de la direction est d'entrainer élus et syndicats dans la co-écriture du plan de suppressions d'emploi ! N'y voyons pas autre chose qu'une grosse ficelle pour tenter d'obtenir la paix sociale pendant une période de licenciements économiques.

- **Expertises :** La loi prévoit que l'entreprise finance des experts choisis par les élus du CE et des CHSCT pour les assister dans l'analyse de la situation et pour élaborer des propositions alternatives qui doivent être obligatoirement débattues avec la direction. Les rapports d'expertise sont des supports essentiels pour effectuer des contre-propositions et éviter la casse sociale.

  La CGT a obtenu in-extremis que les experts puissent intervenir jusqu'au bout de la phase de consultation formelle. Mais ils disposeront de moins de 20 jours pour analyser le projet finalisé de la direction. Les élus doivent dans le même temps formuler leurs propositions alternatives. On le voit, avec de telles contraintes calendaires, l'accord réduit les possibilités d'un véritable débat sur les contre-propositions et représente un obstacle majeur aux potentielles contestations juridiques.
- **CHSCT :** La nouvelle loi prévoit la mise en place d'une instance de coordination des CHSCT concernés par un plan social. La direction a sauté sur l'occasion pour l'imposer dans l'accord. Auparavant, chaque CHSCT analysait avec son propre expert les impacts sur la santé et les conditions de travail et formulait ses propres observations et contre-propositions pour l'établissement ou le site concerné. Dorénavant, l'instance de coordination choisira un seul expert pour toute l'entreprise. L'expert présentera son rapport et ses conclusions à la seule instance de coordination. Les élus des CHSCT locaux, même s'ils continuent à être informés et consultés, seront dessaisis de ces éléments puisqu'ils n'auront plus accès à la présentation de l'expertise.

LA CGT REFUSE CETTE REGRESSION QUI AURA DES CONSEQUENCES NEGATIVES

Cet accord aggrave donc les dispositions d'une loi déjà régressive. La CGT ne le signera pas !

Dans un contexte où la direction d'EADS annonce des plans d'économie pour améliorer encore le versement de dividendes aux actionnaires, ce style d'accord a de quoi inquiéter. Imaginez un peu : 25 jours seulement pour supprimer des dizaines ou des centaines d'emplois. 25 jours seulement pour fermer un site ou une entreprise !!!

La CGT ne s'inscrit pas dans la fatalité des réductions d'emploi. Notre industrie est florissante. EADS a dégagé un bénéfice net de plus de 1,2 milliard d'€ en 2012. 499 millions ont été capté par le dividende versé aux actionnaires. Et, ils en veulent toujours plus. Va-t-on les laisser sacrifier emplois et investissements pour satisfaire leurs appétits ?

Si vous êtes attachés à défendre une industrie aéronautique, spatiale et de défense qui réponde aux besoins des populations, qui assure l'indépendance de l'Europe, qui maintienne un haut niveau de qualités sur nos produits, nous vous invitons à vous rapprocher de la Cgt de votre entreprise. La réflexion collective et le rapport de force sont nécessaires pour préserver nos intérêts face à ceux de nos directions qui n'ont pour boussole que la rentabilité financière à court terme.

Bulletin de contact ou de syndicalisation

NOM : Prénom :

Tel et Mail :

Entreprise / Etablissement :

Je souhaite : me syndiquer à la Cgt □ prendre contact avec la Cgt □

A transmettre au syndicat CGT de votre entreprise ou à renvoyer à coordinateur.cgt@eads.net