ERICSSON SUPPRIME DES EMPLOIS EN FRANCE

La volonté d'améliorer les marges et le profit des actionnaires

reste la même raison qui nous est assenée depuis des années, que ce soit pour justifier la réduction de la masse salariale ou des indemnités de déplacement ou des parts variables ou de l'intéressement.

L'« attrition naturelle »

La direction se félicite du départ des salariés dont le malaise et le manque total de reconnaissance incite à des départs qui lui coûteront moins cher et qui satisfont les objectifs du groupe.
Nous sommes au moins certains d'une chose : comme dans tout MELA, Ericsson France sera impactée par les licenciements décidés par le groupe et notre direction devra, lui donner satisfaction.

Il ne s'agira que d'un « ajustement à la marge »

… qu'elle traitera selon l'habitude prise avec EITSS c.à.d. en traitant tous les départs individuellement. Cela lui donnera l'avantage d'être en position de force, en proposant à chaque salarié ainsi isolé des conditions inférieures à celles auxquelles il pourrait prétendre avec un PDV, PSE ou même avec la nouveauté Macron qu'est la rupture conventionnelle collective.
Pour information, voici les abaques que la direction aurait utilisées pour organiser 150 licenciements chez EITSS à la demande du groupe sur une période de 18 mois à partir de 2015 :

Indemnités conventionnelles Syntec soit 1/3 mois de salaire par année d'**ancienneté**
+ Indemnités selon l'**âge** : 20 à 30 ans = 10 mois de salaire
30 à 40 ans = 13 mois de salaire
40 à 50 ans = 16 mois de salaire
50 à 58 ans = 18 mois de salaire
58 ans et + = 10 mois de salaire (aux Assedic de payer la différence ?)
+ 2 mois de salaire dans le cas d'une formation

et voilà les conditions faites aux personnes qui sont parties avec le PDV 2009 ou le PSE 2010 sur demande du groupe :

Le meilleur des indemnités conventionnelles entre Syntec et métallurgie
+ Indemnités selon l'**ancienneté** 3 à 10 ans : 18/20/22 mois de salaire pour – de 45/de 45 à 50/+ de 50 ans
10 à 20 ans : 20/22/24 mois de salaire pour – de 45/de 45 à 50/+ de 50 ans
+ de 20 ans : 22/24/26 mois de salaire pour – de 45/de 45 à 50/+ de 50 ans
+ 50 000 € max dans le cas d'un projet personnel
+ 40 000 € max dans le cas d'une formation

Vous ne devez pas accepter la misère.

La situation d'Ericsson France est bien meilleure que celles qui prévalaient lors de ces précédentes vagues de licenciement. **Notre direction se vante d'un taux de quasi pleine activité.**
Quant au nombre de postes qui vont être supprimés, la direction est en mesure de donner volontiers chiffres et détails sur ce qui se passe en Italie ou en Espagne, mais pour Ericsson France elle s'est engagée énergiquement à ne pas donner de réponse : cela se fera au cas par cas et on verra bien après…

…et demain en 2018 que se passera-t-il ?

Et pareil pour la charge de travail supplémentaire que les départs occasionneront pour ceux qui restent. A défaut de leur santé, cela ce ne pourra qu'améliorer la marge de l'entreprise !

Concernant la BU média et nos collègues de Rennes, tout doit être réglé avant la fin de l'année d'après les désidératas du groupe, mais notre direction se dit toujours incapable d'expliquer à quelle sauce ils vont être liquidés (vente, joint-venture, etc..) et sur quel périmètre. A part ça, il paraît que les salariés sur place sont parfaitement informés, en tout cas mieux que le CE (à condition qu'ils aient le même sens de la perfection que la direction).

Une procédure d'alerte CE est en cours de lancement pour tenter d'obtenir par ce biais les informations que la direction refuse de fournir.

ERICSSON FAIT SES LOIS !!!

Le groupe Ericsson se vante dans sa charte d'éthique d'appliquer au plus près les lois des contrées où il est implanté… surtout quand ces lois sont quasi inexistantes (Cf : http://uniglobalunion.org/news/hunger-strike-ericsson-bangladesh), mais moins là où le droit du travail reste un peu contraignant, comme cela a été le cas pour nos **collègues italiens** qui ont été **prévenus de leur licenciement par un mail envoyé le vendredi soir**, s'ils avaient eu les moyens de le lire avant d'être **virés aussi du réseau E///** avant le lundi matin. **Pareil en France**, où la direction applique ses propres règlements (illégaux) SIP/STV, frais de déplacement, temps réduit, etc… et les ajuste à son gré afin de faciliter une gestion directe par le groupe, avec les conditions les moins favorables possibles pour les salariés.

La gouvernance de l'entreprise, est quasi totalement passée au groupe depuis l'introduction de l'ITM, qui permet au groupe de **nous gérer comme des données** et de décider de nos augmentations, de nos embauches, de nos licenciements, etc… Le prestataire pour cet outil est *Successfactors,* qui fait l'apologie du « *lean management* » (dont nous sommes en train de sentir les effets) et de la pratique illégale du classement forcé (***forced ranking***).

DES ACCORDS AU RAS DES PAQUERETTES

Le moins disant légal se retrouve aussi dans les rares accords «négociés» (« on vous écoute mais de toute façon on appliquera ce que l'on a déjà décidé »). Un exemple criant en sont les accords sur le temps de travail, qui introduisent des régressions par rapport au droit du travail (loi Rebsamen) et suppriment, tout de suite ou à terme, la quasi-totalité des avantages qui existaient à Ericsson France, et ce d'une manière si systématique qu'il est difficile de comprendre comment les signataires ont pu y voir un quelconque intérêt (pour leurs collègues).
Cela est vrai pour tous les accords négociés depuis l'arrivée du DRH actuel, qui applique les désiderata du PDG avec **intransigeance et mépris** des instances qui excluent toute possibilité de dialogue.

En tant que délégation syndicale, il devrait être inacceptable de signer ce genre d'accord, qui ne fait qu'introduire des régressions par rapport au droit du travail, aux accords de branche ou aux usages d'entreprise. La CGT ne s'apprête à adhérer au dernier accord sur l'intéressement que dans le but d'éviter que les objectifs annuels soient négociés avec les seuls signataires actuels.

La direction repousse depuis des lustres, les négociations pourtant obligatoires en vue d'accords comme l'égalité hommes/femmes, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou l'emploi des personnes handicapées : la direction veut regrouper tous ces sujets en un seul package « qualité de vie au travail » comme le permettent les lois Rebsamen, sans doute pour l'expédier le plus rapidement possible et ne plus s'en préoccuper avant 3 ans. Mais même cela, elle a du mal à le démarrer. On ne peut pas considérer comme sérieuses non plus les propositions d'accord NAO où la direction ne fait qu'imposer le résultat de ses négociations… avec le groupe.

Les négociations sur les accords de substitution pour les **ex-salariés d'EITSS**, sont aussi mal parties. Le DRH espère introduire au plus vite **la modalité 2 SYNTEC dans les dispositifs de temps de travail ESF**, en oubliant peut-être que le fait de travailler 37 heures payées 35 au lieu de 35 heures payées 35 ne constitue pas un avantage à conserver et ne peut donc pas rentrer dans le cadre de telles négociations. Pour les réels avantages à conserver ou les mesures d'harmonisation, cela est remis sine die à l'année prochaine (pêle-mêle : la prise en compte de l'ancienneté pour le coefficient conventionnel, le taux de cotisation à la mutuelle, le maintien des primes de vacances et de départ en retraite…).

Vous subissez des pressions ? Contactez la CGT, nous vous aidons

cgt.esf@laposte.net **Consultez nos publications :** http://ericsson.reference-syndicale.fr

Syndicat CGT Ufict d'Ericsson France **Massy, le 17 octobre 2017**