



La fermeture du site de Furnes

Genèse d'une histoire qui finit ...

...pas si mal !



Contexte Global:

- Juridique: La LOI RENAULT qui se décline en ...

* Phase 1 : d'information et de concertation

L'employeur signifie SON INTENTION mais en aucun cas SA DECISION > pas d'accès possible aux fonds structurels

* Phase 2 : de négociation

- National: modification des conditions de la Loi Renault au 01/01/2006 avec des contraintes plus importantes (pacte des générations)



Contexte des négociations:

Volonté de tous les partenaires de privilégier toutes pistes qui assureraient une continuité dans la carrière professionnelle du personnel qui aurait à subir les effets de la restructuration



Lors de la phase 1 d'information et de concertation:

- Prise de contacts via les RH avec d'autres entreprises de la région et affichage dans l'usine de leurs offres d'emploi.
- Engagement de l'employeur de verser une somme de 1.000 € par année d'ancienneté en cas de départ volontaire.
- Prise de contact avec les nouveaux employeurs pour mettre en valeur les qualités prof. du personnel sortant.



Lors de la phase 2 de négociation (ouvriers):

- Prime au départ volontaire de 1.000 € par année d'ancienneté
- Prime de licenciement de 1.500 € par année d'ancienneté.
- Appel au mécanisme de la prépension à partir de 52 ans sur une durée de 2 ans avec 75% du salaire mensuel
- Appel aux services d'un bureau d'Outplacement



Lors de la phase 2 de négociation (employés):

- Prime au départ volontaire de 1.000 € par année d'ancienneté
- Prime de licenciement calculée selon une formule très préférentielle (Grille Claeys)
- Appel au mécanisme de la prépension à partir de 52 ans sur une durée de 2 ans avec 75% du salaire mensuel + versement de primes diverses sous forme d'assurance de groupe.
- Appel aux services d'un bureau d'Outplacement



Le bilan, en chiffres:

FERMETURE DE VEURNE	Cadres et			Total	%
	Ouvriers	Employés	Direction		
Départs volontaires	27	4	3	34	43,04%
Prépensions	18	7	1	26	32,91%
Licenciements secs	8	4	0	12	15,19%
Restants	5	2	0	7	8,86%
Total	58	17	4	79	100,00%



Conclusions:

- La fermeture d'une usine **est et reste** un événement traumatisant pour les travailleurs et pour leur famille ET extrêmement difficile et pénible pour l'employeur
- Tout en tenant compte des aspirations de chacun, il est fondamental de préserver l'avenir professionnel du travailleur. La priorité me semble être d'orienter tous les efforts pour retrouver rapidement un nouvel emploi et donc UN AVENIR plutôt que de travailler à court terme en la rémunérant et en abandonnant la personne à son sort.

Merci aux partenaires sociaux qui ont permis que cette fermeture de site se passe dans les bonnes conditions que nous avons connues.