

COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris le, 6 NOVEMBRE 2006 - 9 HEURES

Contact : Pierre-Henri BEAUVAL
Téléphone : 06 23 14 80 57
pierre-henri.beauval@nextiraone.fr

Nextiraone: grève du personnel le 6 novembre

Une intersyndicale CFDT, CFTC, CGT et SUD engage un mouvement de grève le 6 novembre pour défendre l'emploi. La cour d'appel de Paris doit ce lundi, à 13 h00, rendre un jugement à la demande de l'employeur, pour casser la décision du TGI de suspendre le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), et engager une négociation sur la GPEC : 322 emplois sont en jeu.

L'action de la CFDT, avec la CGT et SUD, a permis l'obtention d'un arrêt du TGI de Paris, en date du 5 octobre qui condamne la société Nextiraone, ex filiale d'Alcatel, à suspendre son PSE, au motif que l'entreprise n'a pas ouvert de négociations sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). En effet, depuis le 18 janvier 2005, la loi impose aux entreprises de plus de 300 salariés, de négocier avec les organisations syndicales un accord de GPEC.

Il s'agit d'un second arrêt qui renforce l'anticipation des mutations économiques par la GPEC, après celui de Capgemini condamné à suspendre son PSE pour la non mise en œuvre des mesures contenues dans un accord de GPEC, antérieur au PSE qui prévoyait la suppression de 198 emplois.

Dans le cas de Nextiraone, après plusieurs PSE de suite ces dernières années, la CFDT a demandé l'ouverture de négociations sur la GPEC, ce qu'a refusé formellement la direction, obligeant à une action en justice. La direction, dans un bras de fer judiciaire cherche à faire annuler l'arrêt du TGI, mais souhaite-t-elle vraiment modifier en profondeur sa gestion de l'emploi et des compétences ?

Pour la CFDT, la GPEC doit permettre, car organisée en amont, d'identifier les postes en danger, et repérer les profils précis pour les faire évoluer vers des métiers plus porteurs. Cette société High-tech néglige, par un manque de formation, les seniors et les métiers d'assistantes par exemple, conduisant inévitablement, au bout du compte à des mesures de suppressions d'effectifs dans le cadre de PSE.

Pour la FGMM-CFDT, Il faut inverser les logiques à l'œuvre actuellement, pour aller vers une gestion de l'emploi différente, favorisant l'anticipation par le dialogue social. Des accords en cours de négociations, ou déjà abouti comme chez Areva, organisent une gestion active de l'emploi, des transitions professionnelles préparées, et une adaptation des compétences des salariés à partir d'un observatoire de l'évolution des métiers. A terme, les salariés

s'engageront avec plus de sécurité dans des parcours professionnels plus mobiles, et sans que cela ne dégrade la compétitivité.
Les salariés, mobilisés avec la CFDT le 6 novembre, ont bien compris cette logique, et demande à leur direction de privilégier la prévention par la VAE, la formation tout au long de la vie professionnelle, les bilans de compétences, et l'accompagnement de la mobilité. C'est l'enjeu de cette mobilisation.