

Livre I : état au 14 avril

Voici les dernières propositions de la direction présentées lors de la réunion de négociation du 14 avril.

Nous avons regretté que la direction ne vienne pas avec un texte en rappelant qu'il était important pour les salariés de savoir au plus tôt le calendrier des licenciements et que le flou actuel était source de souffrance pour les salariés.

Une partie de nos demandes a été entendue, pour d'autres il reste du chemin à faire. Nous avons mis nos commentaires sur les mesures de la direction en italique et en retrait pour une meilleure lisibilité.

Congé de reclassement retour à performance

9 mois pour les 40-49 ans et 12 mois pour les 50-58 ans

Nous avons demandé pour tous l'allongement du congé de reclassement de 6 mois pour offrir aux salariés un délai supplémentaire pour retrouver un emploi sur leur lieu de vie. La direction s'en est engagée à ce que chaque salarié ait une solution avec le plan shift. Ce délai supplémentaire est un moyen d'y arriver.

Carrières longues tout sites sauf Eu

Tout le monde peut se porter volontaire, même les 'externalisables' tant que le projet d'externalisation n'est pas complètement finalisé.

Coût maximum de 200K€ brut chargé (y compris patronal) comme dans performance

Volontariat au 30 juin 2014

Date de départ fin 2015 au plus tard.

Projet activité senior

Pour les salariés ayant 59 ans au 31/12/2015

Congé de reclassement de 18 mois

Pour les salariés ayant 58 ans au 31/12/2015 ils renoncent à 6 mois d'ICL et ALI complète à 1 an de congé de reclassement à 81% (on arrive à 30 mois)

La date de départ sera fixée sur décision de la direction.

Nous avons demandé le PAS pour les plus de 57 ans sur 3 ans.

Le PAS doit s'appliquer à tous y compris aux externalisables

Création d'entreprise

Budget passe de 8 à 10 K€

Nous avons demandé 20 K€

Critères :

Ancienneté de 1 à 4 points (0-5 : 1 point, 6-15 : 2 points, 16-25 : 3 points, 26 et + : 4 points)

1 point supplémentaire pour les jeunes (moins de 35 ans) et les vieux (plus de 50 ans).

Handicap : + 5 points

Un conjoint est considéré comme sans revenu s'il gagne moins de 2 SMIC brut par an



Le + syndical

CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT - CGC

Fédération de la Métallurgie

Alcatel-Lucent France

Divers

Différentiel de rémunération 500 € sur 24 mois. (ou 1000€ sur 12 mois).

C'était notre demande

Aide à la recherche d'emploi pour conjoint sur 12 mois en cas de mobilité.

Mobilité

La direction propose la mobilité à tous ceux du périmètre livre II (équipe + cat prof) et choisit ceux qui ont le plus de point parmi ceux qui acceptent.

Calendrier

Ormes, Toulouse et Rennes

Volontariat 30 juin, PAS 30 juin

Proposition avenant au salarié en juin 2014 sur la mobilité : lieu, poste, rémunération

Fermeture des sites au 30 novembre 2014

Mise en place d'espace de co-working pour une partie des salariés. Les salariés doivent aller sur leur site de destination. On peut avoir co-working + télétravail (2 jours) + nouveau lieu (à minima 1 jour ? Répartition à voir). Jusqu'en septembre 2015. Sur Orme navette.

Au lieu du co-working le salarié pourra choisir d'être 2 fois 3 mois en déplacement sur son nouveau site (indemnité forfaitaire de déplacement).

Avoir des lieux de co-working était une demande forte exprimée par les salariés des sites concernés.

Extension du télétravail ensuite sur 6 mois jusqu'en mars 2016.

Ceux qui refusent mobilité : départ en décembre 2014 aux conditions PSE

Si le salarié refuse une mobilité qu'il avait acceptée c'est abandon de poste (licenciement pour faute).

PSE notification des licenciements fin novembre 2014 SG&A et 1 mars 2015 pour les autres

Lannion, Villarceaux

Volontariat 30 juin, PAS 30 juin

Notification coercitif SG&A fin novembre R&D 1^{er} mars.

Orvault

Volontariat 30 juin, PAS 30 juin

Mobilité :

Avenant fin 2014

Mise en œuvre mobilité 1^{er} octobre 2015 + 6 mois de transition (télétravail 3 jours par semaine)

Refus de mobilité : licenciement mars 2015 aux conditions PSE

PSE notification des licenciements au 1^{er} octobre 2015 pour tous.

Nous avons demandé que ceux qui refusent la mobilité aient les mêmes conditions que ceux dont le poste est supprimé.

Cette demande nous paraît nécessaire pour que les salariés ne voulant pas être mutés ne se sentent pas poussés à accepter une mutation uniquement pour gagner du temps et se retrouvent ensuite dans une situation compliquée. Donner un maximum de chances à ceux qui refusent une mutation de retrouver un travail en local c'est aussi permettre à ceux qui veulent bien bouger de profiter de ces opportunités.