



Un plan de suppression d'emploi inacceptable... ...D'autres solutions existent !!!

Le 04 octobre, la direction d'Aisan nous annonçait un plan de suppression d'emploi massif représentant 60% du personnel et dont plus de la moitié concerne le personnel de production et ses services rattachés (maintenance)

Une agence de communication certifiait dans le journal que chaque service allait être impacté, il n'en est rien !!!

Le service DRH, par exemple, n'est nullement touché, pourtant avec 60% du personnel en moins, on pourrait penser qu'il y aura moins de travail pour eux !!!

Un plan de suppression d'emploi INACCEPTABLE !!!

Ce plan est inacceptable car, comment penser qu'au terme de celui-ci, l'entreprise serait encore viable, et avec quelle activité ? Quel secteur de marché ? Quelles sont les compétences qui resteraient et qui permettraient de pouvoir sortir des produits complets ?

Ce plan est inacceptable car, il ne repose sur aucune logique industrielle ! Il est seulement fait pour sauvegarder les finances du groupe et de ses actionnaires.

Ce plan est inacceptable car il programme la fin de l'entreprise à très court terme.

Ce plan est inacceptable car il précipite 60 salarié(e)s dans le chômage et donc 60 familles dans l'incertitude du lendemain. Sans compter l'effet de ruissellement à l'envers pour tous les emplois dépendant de l'activité d'Aisan Nevers.

Pour synthétiser, c'est chômage pour les uns et aucun avenir pour les autres.



Chercher à partir n'est pas la première des solutions,

Cherchons déjà à préserver l'outil de travail pour avoir un avenir

ETAPE N°1 on cherche au maximum à préserver l'outil de travail industriel pour se créer un avenir.

ETAPE N°2 si nous n'arrivons pas à préserver l'outil industriel, nous négocierons les conditions de départs, mais seulement après !!!

Partir avec une prime extra légale n'est pas la première chose à rechercher, il faut d'abord tout tenter pour garder l'entreprise en place, l'améliorer pour changer éventuellement les points faibles.

Si certains pensent qu'ils ou qu'elles pourront partir avec « le pactole », ils ou elles se trompent... vous vous le paierez tout seul car plus vous toucherez en partant, plus vos indemnités de chômage seront repoussées (délai de carence) donc au final, vous ne touchez guère plus et ceux qui vous conseillent le contraire, ne sont pas ceux qui vous feront vivre demain.

Le groupe Aisan doit assumer ses responsabilités et investir dans l'entreprise pour assurer sa reconversion et son développement.

Le groupe Aisan n'a que trop peu investi dans l'entreprise en terme industriel. Il aurait dû, comme le demandait la CGT depuis des années, investir pour assurer une reconversion du site ou le développement de nouveaux produits.

Il a préféré au lieu de cela, vivre sur les acquis et faire tourner l'entreprise sur les mêmes produits jusqu'à la limite que nous connaissons aujourd'hui. La seule tentative qu'il a fait, a été une vente « avortée » (heureusement) à un potentiel repreneur tunisien.

Plutôt que de tenter par tous les moyens de se débarrasser de l'usine de Nevers, Aisan ferait mieux de travailler à un avenir industriel, car avec un développement de nouveaux produits, nouveaux marchés, cela permettrait de remettre l'entreprise sur les rails et donnerait un avenir à chacun.

D'autres solutions sont possibles, nous avons des propositions !!!

L'argent dépensé dans un PSE trop couteux et ne réglant rien, pourrait être investi dans un plan permettant à l'entreprise de changer de secteur d'activité comme nous l'avons déjà fait par le passé en passant de l'électroménager à l'automobile ? Puisque le groupe annonce vouloir « sauvegarder l'emploi », qu'il les sauvegarde !

Même si nous restions dans le secteur de l'automobile, nous pourrions investir dans d'autres types de produits comme la conception de pompe avec moteur Brushless pour améliorer notre gamme et les performances de nos produits pour nos clients.

Investir en renforçant le service commercial pour développer d'autres secteurs d'activité, aller chercher d'autres clients.

La richesse de l'entreprise est avant tout créée par ses salariés et leurs compétences, pour cela il faut les garder, les développer car ce sont eux qui créent la valeur ajoutée d'une entreprise. Investir dans la formation pour assurer une reconversion sur de nouveaux savoir-faire.

Et vous qu'en pensez-vous ?

**Avec la CGT, je m'exprime et je fais des propositions
pour donner un avenir industriel à mon entreprise, à la Nièvre**

Nom : **Prénom :**

Pour assurer l'avenir de l'entreprise, je propose :

.....
.....
.....
.....

Je fais ma ou mes propositions et je remets ce bulletin à un(e) élu(e) de la CGT pour en discuter ensemble.



INFORMATION NEGOCIATION PSE

Comme annoncé aux salariés présents lors de notre A.G, la CGT s'est rendue vendredi à la première réunion de négociation portant sur le projet de licenciement collectif et comme annoncé lors de l'A.G, la CGT a posé ses exigences sur cette négociation :

Nous ne négocierons aucune des mesures d'accompagnement du Plan tant que les experts mandatés par le CSE n'ont pas restitué leur rapport (prévu en théorie fin novembre).

En effet, tout le monde (sauf la Direction évidemment....) conviendra que cette discussion est tout à fait prématurée dans le sens où ce rapport d'expertise a vocation à éclairer les salariés sur 4 grands sujets :

- **Le motif économique du projet de licenciement** : Dans l'hypothèse où ce motif serait contestable ou mal renseigné par la Direction, la question des mesures d'accompagnement deviendrait secondaire dans le débat qui attend les représentants du personnel.
- **Les pistes alternatives qui auraient été négligées** par la Direction du groupe pour éviter ce projet : Sans cet éclairage indispensable de nos experts, tout le monde comprendra que le débats sur les mesures d'accompagnement n'a résolument pas sa place
- **La viabilité économique et organisationnelle de notre entreprise** après avoir réduit de 60% ses effectifs : Nous ne signerons pas un chèque en blanc à la Direction sur cette question. Dans l'hypothèse où la Direction parvenait à passer ce projet, nous devons nous assurer qu'il assure un avenir aux salariés épargnés par le projet et que leurs conditions de travail ne soient pas dégradées
- **Les moyens dont dispose le groupe pour financer le plan ou affecter des volumes compensatoires**: Comment pourrions négocier un Plan social sans connaître les moyens du groupe ? On sait qu' AISAN a de gros moyens mais quels sont ceux de TOYOTA ? Comme lors du plan de 2013, nos experts auront à charge de nous éclairer sur les moyens de notre groupe.

Bien entendu, la Direction attendait tout le contraire de cette réunion et espérait aborder très vite le seul sujet intéressant à ses yeux : les conditions de départ.

Pour la CGT, dont la priorité demeure l'Emploi et l'avenir du site, il convient d'abord d'analyser avec sérieux et cohérence le rapport des Experts avant de savoir si les salariés doivent docilement se rendre au Pôle Emploi en seconde ou en première classe !

C'est pour cette raison que lors de la prochaine réunion de négociation nous exigerons de ne négocier cette question du nombre de licenciements qu'avec le Président ou la Direction du groupe car notre Direction locale n'a évidemment pas les coudées franches sur ce thème.

Jeudi, à 10 heures, nous irons expliquer à la DIRECCTE (Direction du travail censée contrôler cette procédure) de Nevers notre position sur cette négociation.

D'ici là, nous appelons les salariés à rester mobilisés et solidaires contre ce funeste projet qui menace l'ensemble de nos emplois.

