

THOMSON GENLIS
2004-2009

Chronique d'une fermeture annoncée

Sommaire

<i>Objet de notre mission.....</i>	<i>p</i>	<i>1</i>		
Première Partie : Résultat de l'enquête	p	3	Troisième Partie : Logique industrielle, logique sociale et coûts financiers	p 79
<i>Analyse simple des questions.....</i>	<i>p</i>	<i>5</i>	<i>Logique industrielle</i>	
<i>De la situation de départ à la situation actuelle.....</i>	<i>p</i>	<i>7</i>	<i>Activité des composants pour tubes cathodiques.....</i>	<i>p 81</i>
<i>Les différentes situations intermédiaires</i>	<i>p</i>	<i>11</i>	<i>Activité des décodeurs</i>	<i>p 83</i>
<i>Salaires, Mobilité et allocation temporaire dégressive</i>	<i>p</i>	<i>13</i>	<i>Logique sociale</i>	
<i>Analyse croisée des questions.....</i>	<i>p</i>	<i>15</i>	<i>Plan de préretraite d'entreprise</i>	<i>p 85</i>
<i>Catégories socioprofessionnelles.....</i>	<i>p</i>	<i>17</i>	<i>Intervention des salariés et de leurs représentants</i>	<i>p 87</i>
<i>Conditions de départ</i>	<i>p</i>	<i>27</i>	<i>Conventions de ré-industrialisation et de reconversion..</i>	<i>p 89</i>
<i>Année de départ</i>	<i>p</i>	<i>35</i>	<i>Coût et financement de la restructuration</i>	<i>p 97</i>
<i>Situation actuelle.....</i>	<i>p</i>	<i>41</i>		
<i>Évolution des salaires.....</i>	<i>p</i>	<i>47</i>		
Deuxième Partie : Historique des restructurations	p	50		
<i>Le plan de départ volontaire mars/juillet 2004.....</i>	<i>p</i>	<i>53</i>		
<i>La cession des déviateurs professionnels.....</i>		<i>55</i>		
<i>Le plan de départ volontaire juillet 2006.....</i>	<i>p</i>	<i>57</i>		
<i>Le plan de départ et licenciements décembre 2006.....</i>	<i>p</i>	<i>59</i>		
<i>La cession à Métalis décembre 2006.....</i>	<i>p</i>	<i>61</i>		
<i>Le transfert des décodeurs à Thomson Bourgogne</i>	<i>p</i>	<i>69</i>		
<i>L'arrêt définitif des activités en mai 2008.....</i>	<i>p</i>	<i>75</i>		

Arlette CHARLOT
Damien BRUN BUISSON
Idris BENBETKA

Objet de notre mission

- ‡ *Au terme de 5 années de restructurations se traduisant par la fermeture du site de Genlis, le comité d'entreprise de Thomson Genlis SA a souhaité que la vie de cette entreprise ne s'achève pas sans savoir ce que sont devenus les 900 salariés, soumis sous différentes formes à des licenciements économiques*
 - ‡ *Beaucoup de ressources ont été mobilisées, par le Groupe, par la Collectivité, pour "accompagner" ces licenciements économiques, mais sans jamais en connaître les résultats*
 - ‡ *Pour répondre à ces questions, le comité d'entreprise nous a confié la mission d'analyser les restructurations de Thomson Genlis et leurs effets sur les salariés qui ont consacré pour certains, beaucoup d'années de travail dans cette entreprise*
 - ‡ *Pour analyser les effets des restructurations sur les hommes et les femmes qui ont été dans l'histoire de cette entreprise, nous avons envoyé un questionnaire à 923 anciens salariés afin de connaître leur situation actuelle. Le taux de réponse par rapport aux salariés effectivement contactés (150 retours pour mauvaise adresse) a été de 414 réponses, soit plus de 50% des envois effectifs. Cela montre tout l'intérêt que les anciens salariés de Thomson Genlis portaient à leur entreprise et ainsi à la démarche initiée par le comité d'entreprise.*
-

Objet de notre mission (suite)

- *La première partie de notre rapport porte sur l'analyse des réponses aux différentes questions posées, concernant tant les conditions de départ de l'entreprise que la situation actuelle et les différentes conséquences qui en découlent*
 - *La deuxième partie de notre rapport retranscrit les différentes étapes depuis 2004, conduisant à la fermeture du site Thomson Genlis, avec l'analyse des décisions, industrielles, sociales et financières.*
 - *Nous ne porterons pas d'appréciation sur les choix effectués par le Groupe THOMSON mais nous ne pouvons que constater que cette stratégie s'est accompagnée d'un coût humain et financier , comme en attestent ces quelques données suivantes*
 - *Selon les résultats de l'enquête, parmi les salariés encore en activité en 2009, près d'un quart sont demandeurs d'emploi et près de la moitié ont un salaire inférieur à celui qu'ils percevaient à Thomson Genlis. Pour la seule catégorie ouvrière, la proportion des demandeurs d'emploi passe à 39% des salariés en activité.*
 - *En outre, selon les données issues de notre rapport concernant l'examen des comptes 2007, l'entreprise a consacré 39 millions € aux restructurations en cumul pour les trois années 2005, 2006 et 2007. Il faut y ajouter 16 millions € de provisions faites pour financer les charges de 2008 et 2009.*
-

Présentation du questionnaire

Votre départ de Thomson Genlis

Votre situation professionnelle	
Cadre	
Employé	
Ouvrier	

Forme du départ	
Départ volontaire	
Licenciement économique	
Cessions d'activité	
Départ en préretraite ou CASA	

Année de départ	

inscrire l'année

Votre Situation au cours des 6 mois suivant votre départ

Votre Situation actuelle

Mettre une croix dans la case correspondant à votre situation

Mettre une croix dans la case correspondant à votre situation

Formation	
Emploi CDI	
Emploi CDD	
Intérimaire	
Création ou reprise d'entreprise	
Demandeur d'emploi	
Retraité, préretraité ou CASA	

Formation	
Emploi CDI	
Emploi CDD	
Intérimaire	
Création ou reprise d'entreprise	
Demandeur d'emploi	
Retraité, préretraité ou CASA	

Entre votre situation au départ de Thomson Genlis et votre situation actuelle

	Nombre de mois	Ou nombre d'années
Période de formation		
Période de chômage, Emploi CDI		
CDD et Intérimaire		
Création ou reprise d'entreprise		
Retraite		

Combien de mois ou d'années avez-vous passé dans chacune de ces situations

	oui	non
Avez-vous bénéficié de l'allocation temporaire dégressive		

Conséquence sur vos conditions de vie et de salaires Après votre départ de Thomson Genlis

Des conséquences géographiques

Déménagement à + 50 km	
Changement de domicile	
Autres changements	
Pas de changement	

Des conséquences sur les salaires

Un salaire supérieur	
Un salaire inférieur	
Un salaire identique	

Mettre une croix dans la case correspondant à votre situation

Analyse du taux de réponse

Le taux de réponse	
Nombre de salariés au 31 mars 2004	1 054
Nombre d'envois	923
Nombre de retours pour mauvaise adresse...	150
Envois arrivés à destination	773
Nombre de réponses	414
% de réponses :	53,56%

Première partie

Les résultats de l'enquête

- *Au 31 mars 2004, 1 054 salariés, dont 943 actifs, étaient inscrits à l'effectif de Thomson Genlis*
 - *En juin 2009, le site de Thomson Genlis sera définitivement fermé*
 - *Afin de connaître le devenir des salariés partis depuis 2004 , (et même pour certains depuis 2002), nous avons élaboré un questionnaire simple, avec un courrier d'accompagnement et une enveloppe affranchie pour le retour*
 - *Le principal objectif de ce questionnaire était de connaître la situation actuelle*
 - *Résultats de l'enquête*
 - *923 questionnaires envoyés*
 - *150 retours pour mauvaises adresses*
 - *414 réponses reçues jusqu'au 20 avril 2009, la date limite de retour avait été fixée au 31 mars, nous avons pris en compte tous les envois jusqu'au 20 avril 2009*
 - *Le taux de retour est de 54% des envois arrivés à destination*
 - *Notre démarche d'analyse des résultats*
 - *Une analyse des résultats pour chacune des questions posées*
 - *Une analyse croisée des résultats par combinaison de chaque question avec une autre pour mesurer les interdépendances*
-

Analyse simple par question

- *De la situation de départ à la situation actuelle en 2009*
 - *Situation professionnelle*
 - *Conditions de départs*
 - *Année de départ*
 - *Situation 6 mois après le départ*
 - *Situation actuelle*
 - *Les différentes situations connues entre le départ de Thomson Genlis et la situation actuelle en 2009*
 - *La mobilité géographique, les évolutions de salaires, le bénéfice de l'allocation temporaire dégressive*
-

Analyse par question

De la situation de départ à la situation actuelle

Dans l'intitulé « non renseigné » est indiqué le nombre de personnes n'ayant pas rempli cette partie du questionnaire

Situation professionnelle

- En pourcentage du total des réponses, les ouvriers sont la catégorie majoritaire
 - Un taux de réponse qui reste inférieur à leur part dans les catégories socioprofessionnelles du site en 2004
- Les cadres et les employés ont un taux de réponse supérieur à leur part dans les catégories socioprofessionnelles du site en 2004

Conditions de départ

- Préretraite ou CASA : 1 personne sur 3
- Licenciement économique : 1 personne sur 4

Année de départ

- 43% des départs ont été effectués en 2007

Situation 6 mois après le départ

- Plus d' 1 personne sur 3 en préretraite ou CASA
- Près d'1 personne sur 3 en CDI
- Le derniers tiers se répartit entre les demandeurs d'emploi (11,6%), et les emplois en CDD et Intérim (11,6%)
- Le taux dépasse 100% du fait de réponses multiples

Situation actuelle

- Plus du tiers (143) des personnes interrogées sont en (pré)retraite
- Les demandeurs d'emploi représentent cependant 64 personnes et les CDI 156 personnes
- **Parmi les personnes en activité, le pourcentage des demandeurs d'emploi est de 24% et celui des salariés en CDI 58%, des proportions très différentes de celle de l'ensemble du pays**
- La création ou la reprise d'entreprise reste très marginale

Analyse d'ensemble

Situation professionnelle	Nb	%	Structure en 2004
Non renseigné	11	3%	13%
Cadre	78	19%	
Employé	112	27%	
Ouvrier	213	51%	
TOTAL	414	100%	

Conditions de départ	Nb	%
Non renseigné	13	3%
Départ volontaire	92	22%
Licenciement économique	106	26%
Cessions d'activité	64	16%
Départ en préretraite ou CASA	137	33%
Fin CDD	2	1%
TOTAL	414	100%

Année de départ	Nb	%
Non renseigné	22	5%
2008 - 2009	78	19%
2007	176	43%
2005 - 2006	80	19%
2004 et avant	58	14%
TOTAL	414	100%

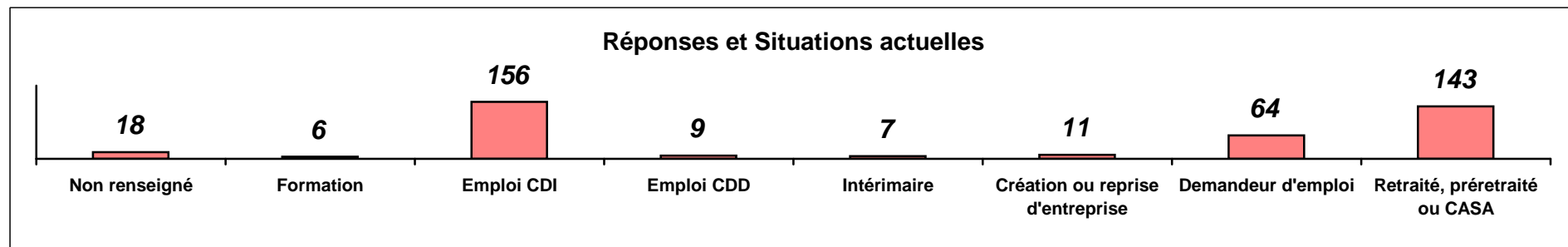
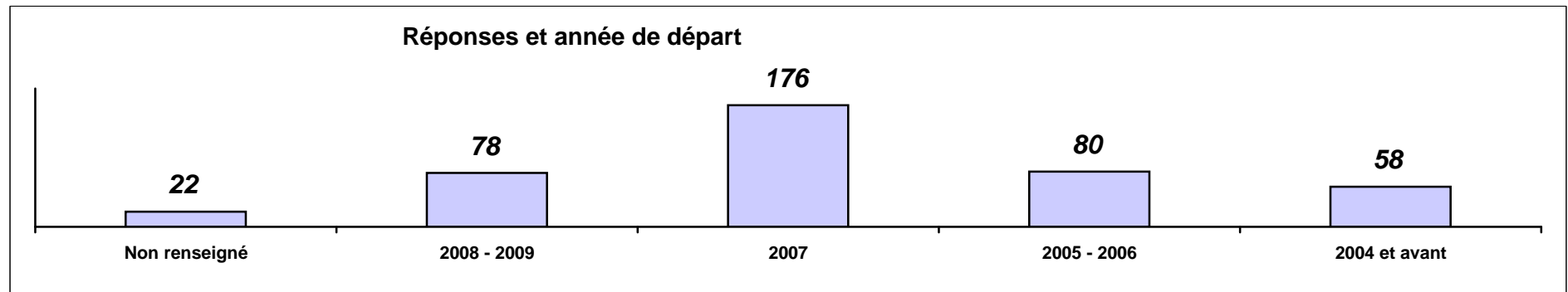
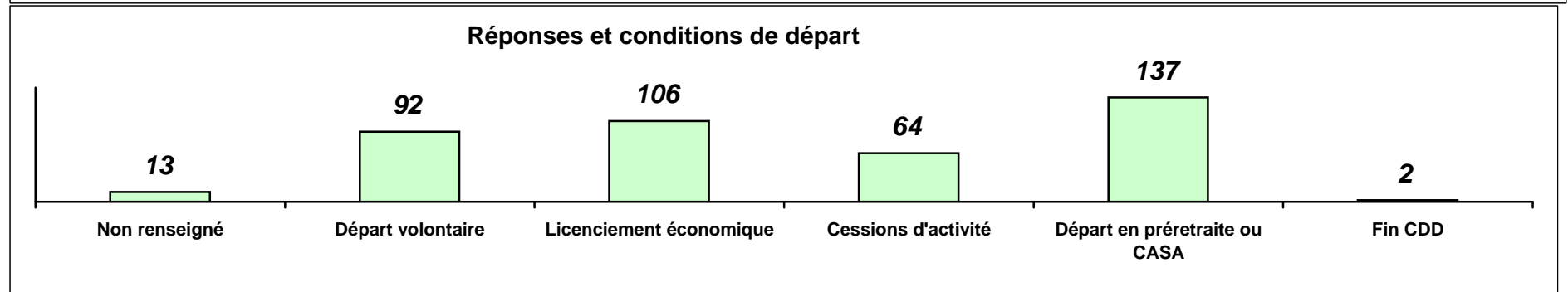
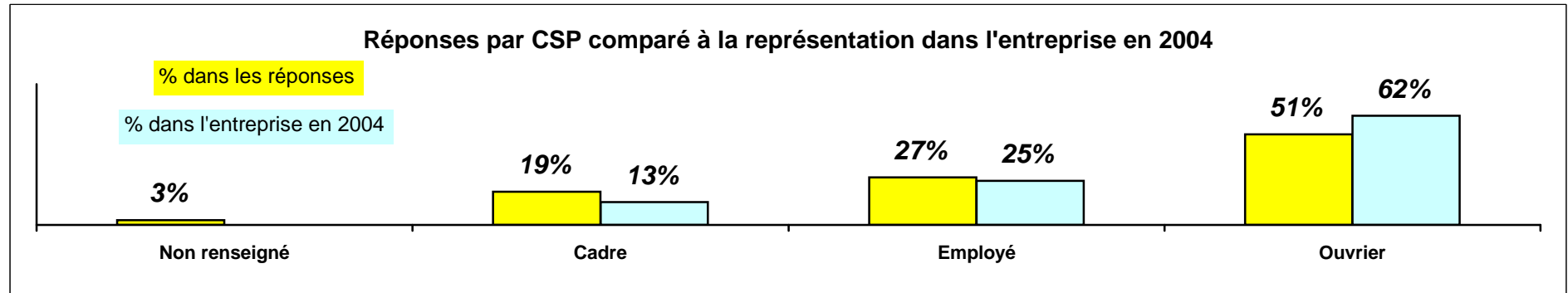
Situation 6 mois après le départ	Nb.	%
Non renseigné	20	5%
Formation	36	9%
Emploi CDI	134	32%
Emploi CDD	28	7%
Intérimaire	20	5%
Création ou reprise d'entreprise	12	3%
Demandeur d'emploi	48	12%
Retraité, préretraité ou CASA	140	34%
TOTAL	438	106%

Hors
retraité

Situation actuelle	Nb.	%	%
Non renseigné	18	4,3%	7%
Formation	6	1,4%	2%
Emploi CDI	156	37,7%	58%
Emploi CDD	9	2,2%	3%
Intérimaire	7	1,7%	3%
Création ou reprise d'entreprise	11	2,7%	4%
Demandeur d'emploi	64	15,5%	24%
Retraité, préretraité ou CASA	143	35%	
TOTAL	414	100%	100%

Le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de réponses multiples (7 au maximum).

Analyse d'ensemble



Les différentes situations connues entre le départ de Thomson et la situation actuelle en 2009

Nombre de mois passés en formation	Nb.	%
Non renseigné	28	7%
Aucun	332	80%
Moins de 6 mois	24	6%
De 6 à 12 mois	25	6%
Plus de 12 mois	5	1%
TOTAL	414	100%

Nombre de mois passés en CDI	Nb.	%
Non renseigné	28	7%
Aucun	286	69%
Moins de 6 mois	16	4%
De 6 à 12 mois	19	5%
Plus de 12 mois	65	16%
TOTAL	414	100%

Nombre de mois passés en création ou reprise d'entreprise	Nb.	%
Non renseigné	28	7%
Aucun	371	90%
Moins de 6 mois	5	1%
De 6 à 12 mois	3	1%
Plus de 12 mois	7	2%
TOTAL	414	100%

Nombre de mois passés au chômage	Nb.	%
Non renseigné	28	7%
Aucun	316	76%
Moins de 6 mois	40	10%
De 6 à 12 mois	16	4%
Plus de 12 mois	14	3%
TOTAL	414	100%

Nombre de mois passés en CDD ou Intérim	Nb.	%
Non renseigné	28	7%
Aucun	328	79%
Moins de 6 mois	30	7%
De 6 à 12 mois	18	4%
Plus de 12 mois	10	2%
TOTAL	414	100%

Nombre de mois passés à la retraite	Nb.	%
Non renseigné	28	7%
Aucun	278	67%
Moins de 6 mois	4	1%
De 6 à 12 mois	9	2%
Plus de 12 mois	95	23%
TOTAL	414	100%

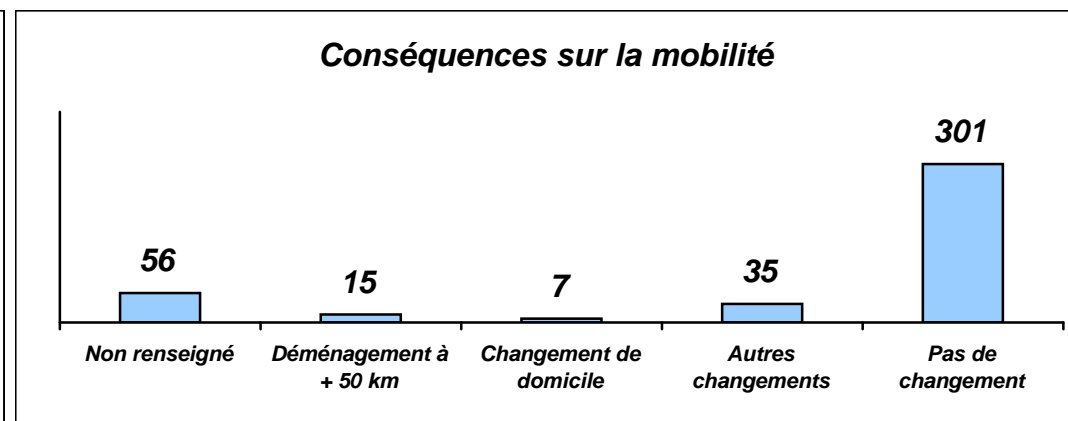
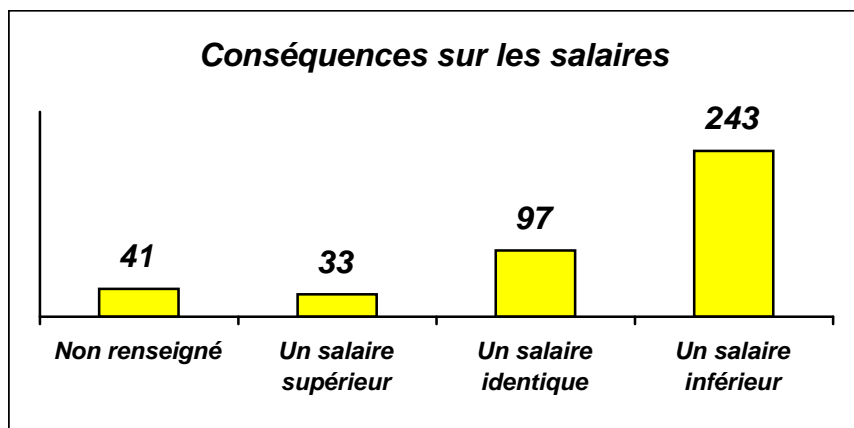
Les différentes situations connues entre le départ de Thomson et la situation actuelle

- ‡ *Cette question était une question ouverte, et les résultats ne sont pas en cohérence avec les résultats précédents*
 - ‡ *Cette partie du questionnaire n'a pas été remplie par 28 personnes sur les 414 réponses, désignées par « non renseigné »*
 - ‡ *En outre, il semble, en rapprochant les résultats sur la situation actuelle et ceux obtenus sur les situations intermédiaires, qu'il y a eu des omissions,*
 - ‡ *Nous avons précisé pour chacune des réponses, le nombre de personnes qui n'avaient donné aucune indication par le terme « aucun », soit que la situation ne les concernait pas, soit qu'il y ait eu omission*
 - ‡ *La fiabilité des résultats obtenus est donc très limitée*
 - *Pour chacune des périodes vécues entre le départ et la situation actuelle, les réponses effectives ne dépassent pas 26% du total des réponses*
 - ‡ *Cette partie du questionnaire ne sera donc pas utilisée dans les analyses croisées*
-

Conséquences sur le salaire et sur la mobilité

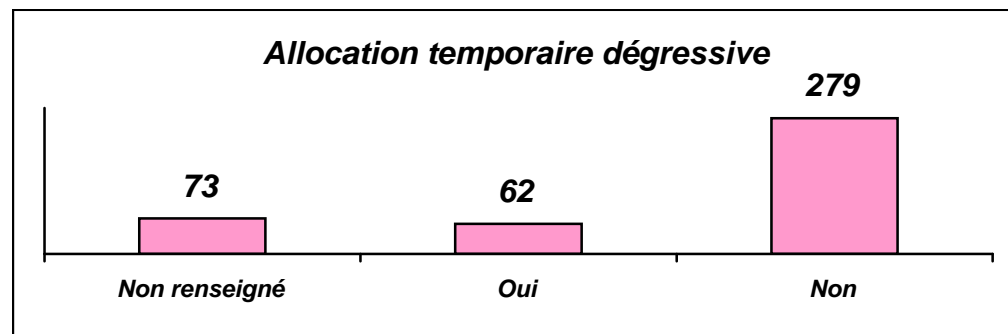
Des conséquences sur les salaires	Nb	%
Non renseigné	41	10%
Un salaire supérieur	33	8%
Un salaire identique	97	23%
Un salaire inférieur	243	59%
TOTAL	414	100%

Des conséquences géographiques	Nb	%
Non renseigné	56	14%
Déménagement à + 50 km	15	4%
Changement de domicile	7	2%
Autres changements	35	9%
Pas de changement	301	73%
TOTAL	414	100%



Allocation temporaire dégressive

Allocation temporaire dégressive	Nb	%
Non renseigné	73	18%
Oui	62	15%
Non	279	67%
TOTAL	414	100%



Conséquences sur les salaires , sur la mobilité

Allocation temporaire dégressive

- ‡ *Conséquences sur les salaires*
 - *Un salaire inférieur pour 59% des personnes interrogées*
 - *Rappelons que parmi les réponses, 62% des personnes n'étaient plus en emploi CDI, ce qui explique un niveau de salaire plus bas : Retraités, Demandeurs d'emploi, CDD ont « logiquement » un salaire inférieur*
 - ‡ *Conséquences sur la mobilité*
 - *Pas de changement géographique ou autres pour les trois quart des réponses et si on y ajoute les non renseignés, c'est 87% de salariés qui n'ont pas subi ou choisi un changement*
 - ‡ *Allocation temporaire dégressive*
 - *62 personnes ont bénéficié de cette allocation, soit 15% des personnes interrogées*
 - ‡ *On note que 243 personnes interrogées déclarent avoir un salaire inférieur et seulement 62 personnes ont bénéficié de l'allocation temporaire dégressive*
 - *Les 143 départs en retraite expliquent en partie la différence, mais pas la totalité*
-

Analyse croisée des questions

- # Cette analyse a pour but de dégager les interdépendances entre les différentes données
- # Catégories socioprofessionnelles
 - Conditions du départ
 - Année de départ
 - Situation actuelle
 - Conséquences sur les salaires et mobilité
 - Bénéfice de l'allocation temporaire dégressive
- # Conditions de départ
 - Année de départ
 - Situation actuelle
 - Conséquences sur les salaires et mobilité
 - Bénéfice de l'allocation temporaire dégressive
- # Année de départ
 - Situation actuelle
 - Conséquences sur les salaires et mobilité
 - Bénéfice de l'allocation temporaire dégressive
- # Situation actuelle
 - Conséquences sur les salaires et mobilité
 - Bénéfice de l'allocation temporaire dégressive
- # Niveau actuel de salaire
 - Mobilité géographique
 - Bénéfice de l'allocation temporaire dégressive

Catégories socio professionnelles

Conditions de départ et situation actuelle

Sur les 414 retours , 11 personnes n'ont pas renseigné cette partie du questionnaire

- **Conditions de départs : des écarts significatifs entre les catégories**
 - *Des disparités pour les départs volontaires*
 - **Cadres et employés : 36% et 35%**
 - Ouvriers : 11%
 - *Des disparités pour les départs en retraite*
 - Cadres et employés : 23% et 24%
 - **Ouvriers : 40%**
 - *Des disparités pour les cessions d'activité*
 - Employés : 10%
 - Cadres : 14%
 - Ouvrier : 19%
- **Pour les licenciements économiques, les disparités sont moins importantes**
 - Cadres : 24%
 - Ouvriers : 26%
 - Employés : 28%
- **Année de départ : une certaine homogénéité**
 - *Les disparités quant à l'année de départ sont relativement faibles, l'année 2007 est, pour toutes les catégories, l'année comportant le plus de départs*
- **Situation actuelle : des différences importantes**
 - *Les emplois CDI sont majoritaires (plus de 50%) pour les cadres et employés*
 - *Les retraités sont beaucoup plus importants chez les ouvriers (42%)*
 - *Les demandeurs d'emplois sont beaucoup plus nombreux chez les ouvriers (20%)*

Conditions de départ et situation actuelle

Nombre de réponses complètes	Cadre	Employé	Ouvrier	TOTAL
TOTAL	78	112	213	403

Condition de départ	Cadre	Employé	Ouvrier	TOTAL
Départ volontaire	28	39	24	91
Licenciement économique	19	31	56	106
Cessions d'activité	11	11	40	62
Départ en préretraite ou CASA	18	27	85	130
Fin CDD	2	0	0	2
Non renseigné	0	4	8	12
TOTAL	78	112	213	403

Année de départ	Cadre	Employé	Ouvrier	TOTAL
2008 - 2009	16	15	47	78
2007	34	50	88	172
2005 - 2006	16	28	35	79
2004 et avant	10	17	29	56
Non renseigné	2	2	14	18
TOTAL	78	112	213	403

Situation actuelle	Cadre	Employé	Ouvrier	TOTAL
Formation	2	3	1	6
Emploi CDI	42	56	55	153
Emploi CDD	4	1	4	9
Intérimaire	0	2	5	7
Création ou reprise d'entreprise	3	4	4	11
Demandeur d'emploi	8	13	43	64
Retraité, préretraité ou CASA	19	28	89	136
Non renseigné	0	5	12	17
TOTAL	78	112	213	403

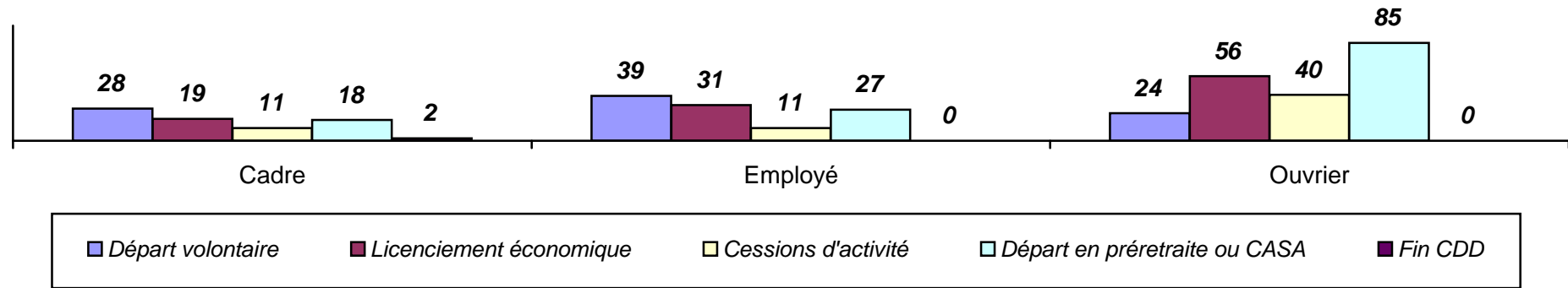
Condition de départ / en %	Cadre	Employé	Ouvrier	TOTAL
Départ volontaire	36%	35%	11%	23%
Licenciement économique	24%	28%	26%	26%
Cessions d'activité	14%	10%	19%	15%
Départ en préretraite ou CASA	23%	24%	40%	32%
Fin CDD	3%	0%	0%	0%
Non renseigné	0%	4%	4%	3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Année de départ en %	Cadre	Employé	Ouvrier	TOTAL
2008 - 2009	21%	13%	22%	19%
2007	44%	45%	41%	43%
2005 - 2006	21%	25%	16%	20%
2004 et avant	13%	15%	14%	14%
Non renseigné	3%	2%	7%	4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

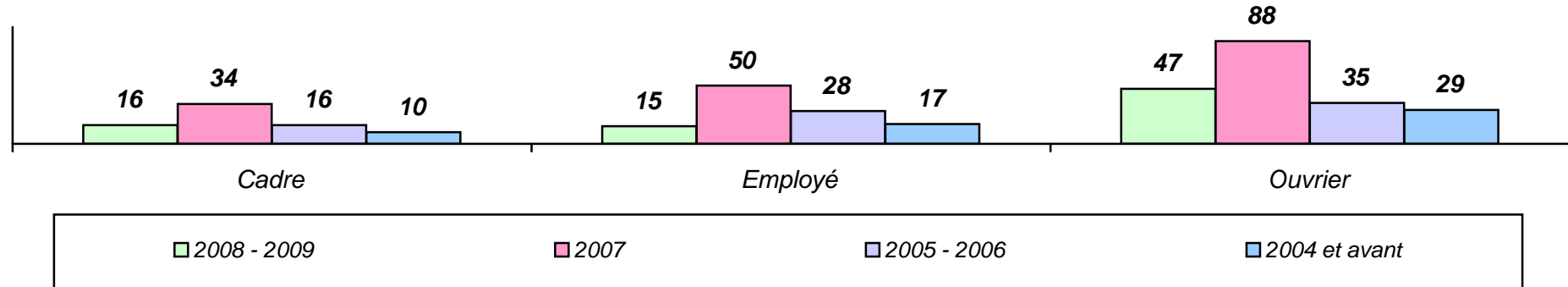
Situation actuelle / en %	Cadre	Employé	Ouvrier	TOTAL
Formation	3%	3%	0%	1%
Emploi CDI	54%	50%	26%	38%
Emploi CDD	5%	1%	2%	2%
Intérimaire	0%	2%	2%	2%
Création ou reprise d'entreprise	4%	4%	2%	3%
Demandeur d'emploi	10%	12%	20%	16%
Retraité, préretraité ou CASA	24%	25%	42%	34%
Non renseigné	0%	4%	6%	4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Conditions de départ et situation actuelle

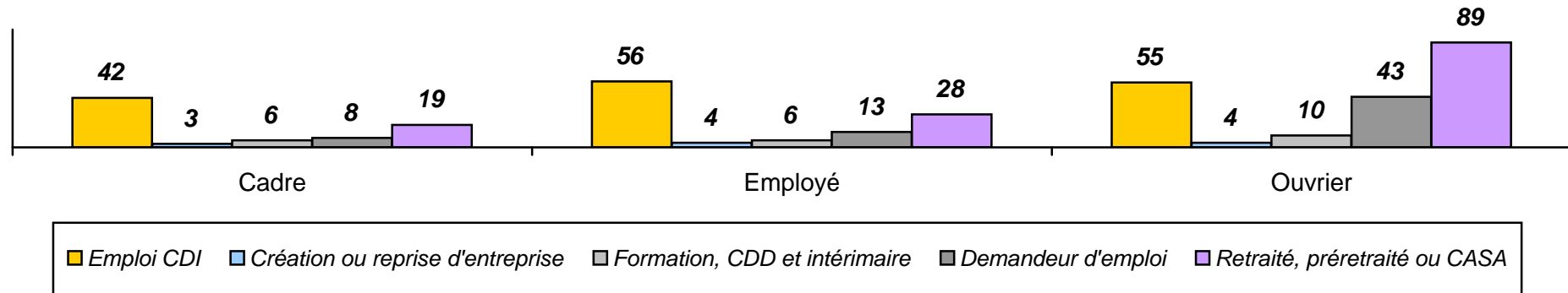
Catégories professionnelles et conditions de départ



Catégories professionnelles et années de départ

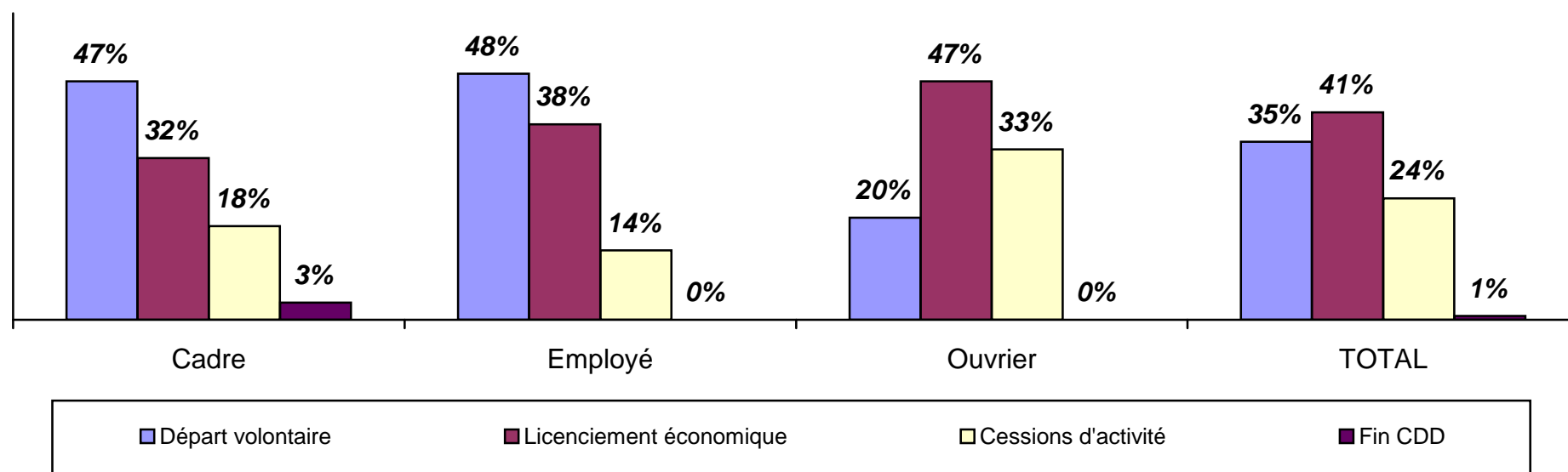


Catégories professionnelles et situations actuelles

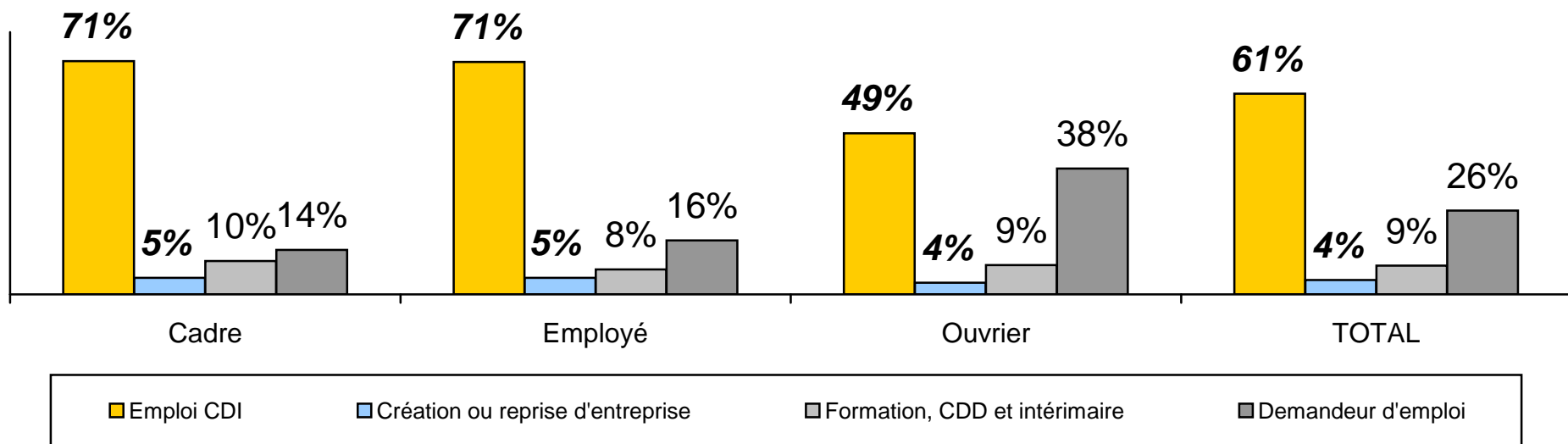


Conditions de départ et situation actuelle (Hors retraités et CASA)

Catégories professionnelles et conditions de départ, hors départ en retraite



Catégories professionnelles et situations actuelles des actifs



Catégories socio professionnelles et Actifs

Conditions de départ et situation actuelle

L'analyse de la situation des seules personnes en activité permet de mesurer l'efficacité des mesures de reconversion

- **Conditions de départ : une accentuation des écarts pour les actifs (réponses effectives)**
 - Les départs ouvriers ont été des licenciements économiques (47%) et des cessions d'activité (33%)
 - Les départs cadres ont été des départs volontaires (47%) et des licenciements économiques (32%)
 - Les départs employés sont proches de ceux des cadres: 48% pour les départs volontaires et 38% pour les licenciements économiques
- **Situation actuelle : une accentuation des écarts pour les actifs**
 - Sur le total de réponses effectives, les ouvriers en activité sont en CDI pour 49%, 4% en création ou reprise d'activité
 - **Ce qui signifie que 47% des ouvriers en activité, parmi les réponses effectives, connaissent, soit une situation de chômage (38%) ou soit une situation d'emploi précaire (9%)**
 - Sur le total de réponses effectives, les cadres en activité sont en CDI pour 71%, 5% en création ou reprise d'activité
 - **Ce qui signifie que 24% des cadres en activité, parmi les réponses effectives, connaissent une situation de chômage (14%) ou d'emplois précaires (10%)**
 - Sur le total des réponses chez les employés 71% sont en CDI, 5% en création ou reprise d'activité
 - **Ce qui signifie que 24% des employés en activité, parmi les réponses effectives connaissent une situation de chômage (16%) ou d'emplois précaires (8%)**
- Les mesures de reconversion ont connu des limites, puisque un tiers des actifs n'a pas un emploi stable, plus particulièrement chez les ouvriers, où c'est près de la moitié des actifs qui n'occupe pas un emploi stable

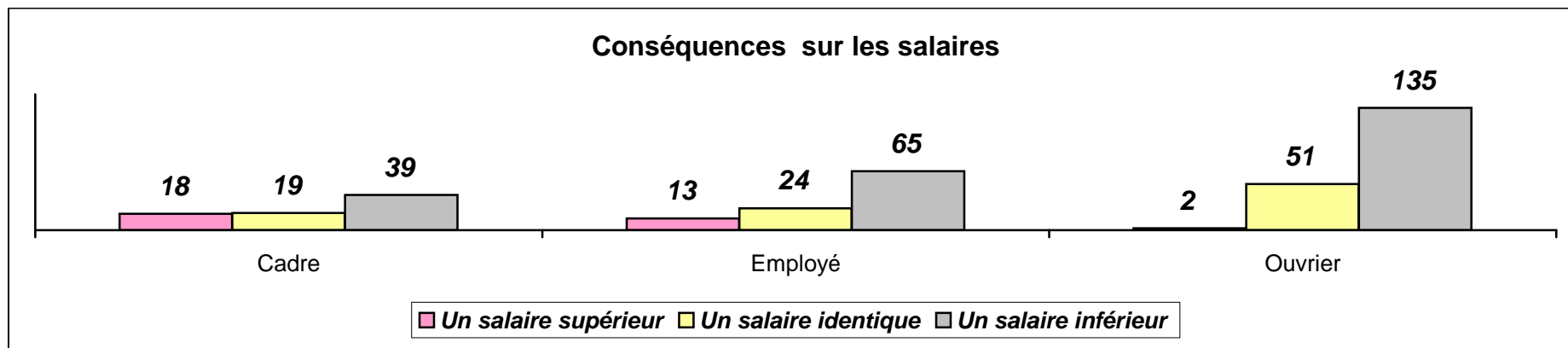
Catégories professionnelles et conséquences sur les salaires et la mobilité

Des conséquences géographiques	Cadre	Employé	Ouvrier	TOTAL
Déménagement à + 50 km	10	3	2	15
Changement de domicile	3	2	2	7
Autres changements	8	12	14	34
Pas de changement	53	77	166	296
Non renseigné	4	18	29	51
TOTAL	78	112	213	403

Des conséquences géographiques / en %	Cadre	Employé	Ouvrier	TOTAL
Déménagement à + 50 km	13%	3%	1%	4%
Changement de domicile	4%	2%	1%	2%
Autres changements	10%	11%	7%	8%
Pas de changement	68%	69%	78%	73%
Non renseigné	5%	16%	14%	13%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Des conséquences sur les salaires	Cadre	Employé	Ouvrier	TOTAL
Un salaire supérieur	18	13	2	33
Un salaire identique	19	24	51	94
Un salaire inférieur	39	65	135	239
Non renseigné	2	10	25	37
TOTAL	78	112	213	403

Des conséquences sur les salaires / en %	Cadre	Employé	Ouvrier	TOTAL
Un salaire supérieur	23%	12%	1%	8%
Un salaire inférieur	50%	58%	63%	59%
Un salaire identique	24%	21%	24%	23%
Non renseigné	3%	9%	12%	9%
TOTAL	100%	100%	100%	100%



Catégories socio professionnelles

Conséquences sur les salaires et mobilité géographique

■ *La mobilité géographique*

- *La mobilité géographique reste relativement faible dans toutes les catégories mais on note des écarts importants entre les catégories socioprofessionnelles*
 - *Des changements géographiques ou autres pour 9% des ouvriers, pour 15% des employés et pour 27% des cadres*

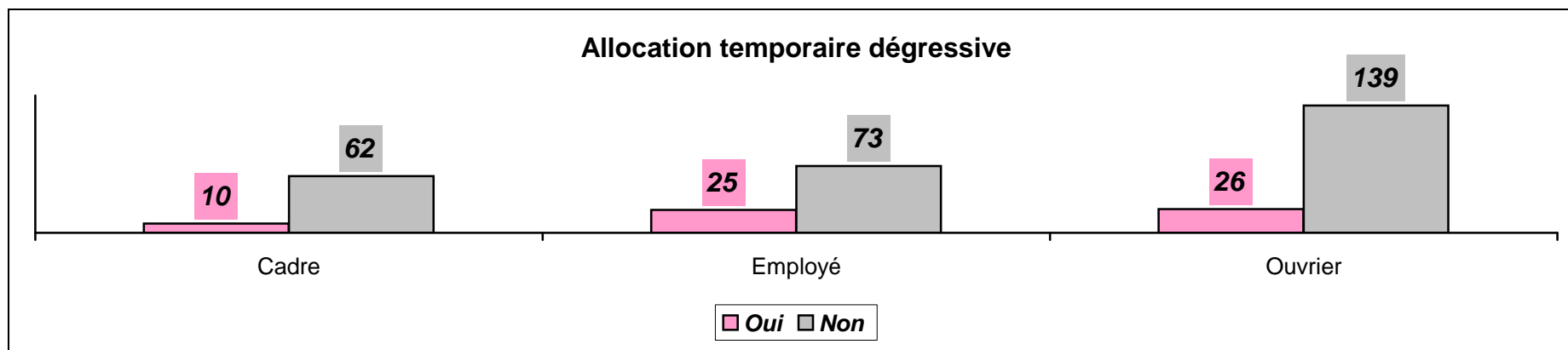
■ *Évolution des salaires*

- *Une évolution liée aux caractéristiques de la situation actuelle*
 - *Le nombre de retraités, de demandeurs d'emplois influe considérablement sur l'évolution des salaires*
 - *La baisse du salaire concerne la majorité des réponses quelle que soit la catégorie socio professionnelle*
 - *Les catégories socioprofessionnelles ne sont cependant pas exposées de la même manière à la baisse de salaires*
 - *La proportion d'ouvriers ayant un salaire inférieur (63%) est bien plus importante que celle des cadres (50%)*
 - *Sur les 188 réponses d'ouvriers, seulement 2 ont un salaire supérieur*
 - *Sur les 76 réponses de cadres, 18 ont un salaire supérieur*
 - *Les employés se situent entre les cadres et les ouvriers*
 - *Sur les 102 réponses, 13 employés ont un salaire supérieur*
-

Catégories professionnelles et Allocation Temporaire Dégressive

	Cadre	Employé	Ouvrier	TOTAL
Oui	10	25	26	61
Non	62	73	139	274
Non renseigné	6	14	48	68
TOTAL	78	112	213	403

	Cadre	Employé	Ouvrier	TOTAL
Oui	13%	22%	12%	15%
Non	79%	65%	65%	68%
Non renseigné	8%	13%	23%	17%
TOTAL	100%	100%	100%	100%



Catégories socio professionnelles

Allocation temporaire dégressive

- *Le taux d'absence de réponse est particulièrement élevé : 17% pour l'ensemble des catégories, dont 23% pour les ouvriers, 13% pour les employés et 8% pour les cadres*
 - *On peut estimer que ceux qui n'ont pas répondu ignoraient la signification de cette allocation et que la plupart d'entre eux n'en avait pas bénéficié*
 - *Sur un total de 165 réponses effectives , seuls 26 ouvriers (soit 16%) déclarent avoir bénéficié de cette allocation temporaire dégressive*
 - *Sur un total de 98 réponses effectives, seuls 25 employés (soit 26%) déclarent avoir bénéficié de cette allocation*
 - *Sur un total de 72 réponses effectives, seuls 10 cadres (soit 14%) déclarent avoir bénéficié de cette allocation*
-

Conditions de départ, année de départ et situation actuelle

Sur les 414 retours, 13 personnes n'ont pas renseigné cette partie du questionnaire

▣ Conditions de départs et année de départ

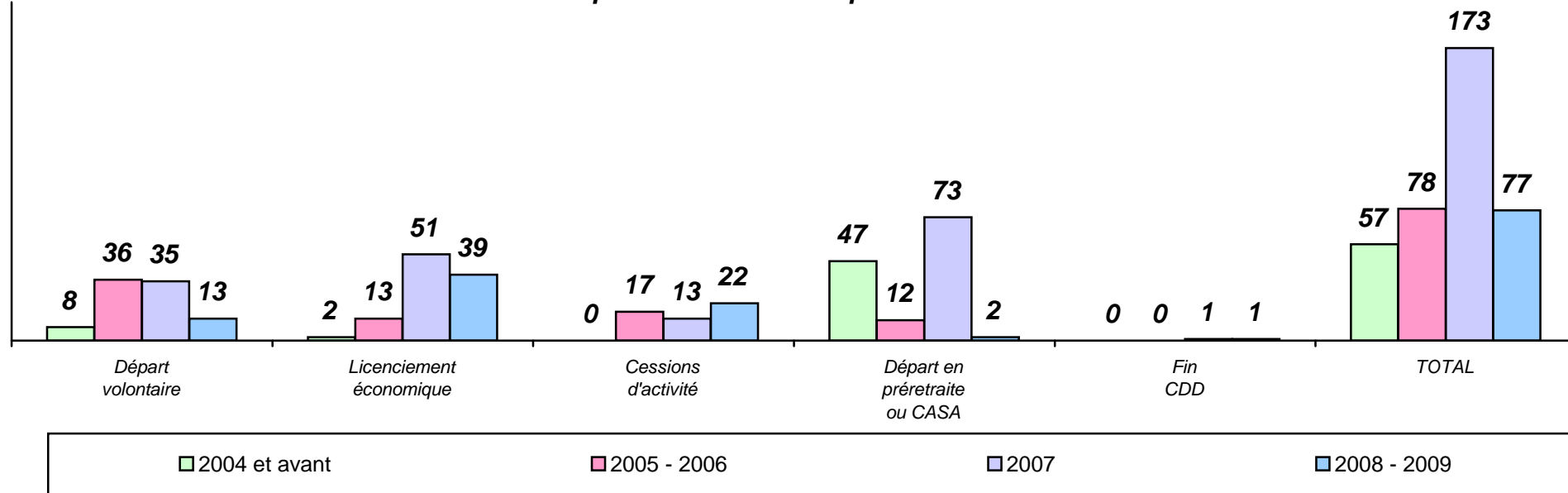
- Sur un total de 92 départs volontaires dans les réponses effectives
 - 36 départs (39%) effectués en 2005/2006
 - 35 départs (38%) effectués en 2007
- Sur un total de 106 licenciements économiques dans les réponses effectives
 - 51 licenciements (48%) effectués en 2007
 - 39 licenciements (37%) effectués en 2008/2009
- Sur un total de 64 cessions ou transferts d'activité dans les réponses effectives
 - 22 transferts (34%) effectués en 2008/2009
 - 17 transferts (27%) effectués en 2005/2006
- Sur un total de 137 départs en retraite ou CASA dans les réponses effectives
 - 73 départs (53%) effectués en 2007
 - 47 départs (34%) effectués en 2004 et avant
- Sur 2 départs dus à une fin de CDD dans les réponses effectives, l'un concerne l'année 2007 et l'autre l'année 2008

▣ Conditions de départ et situation actuelle (réponses effectives)

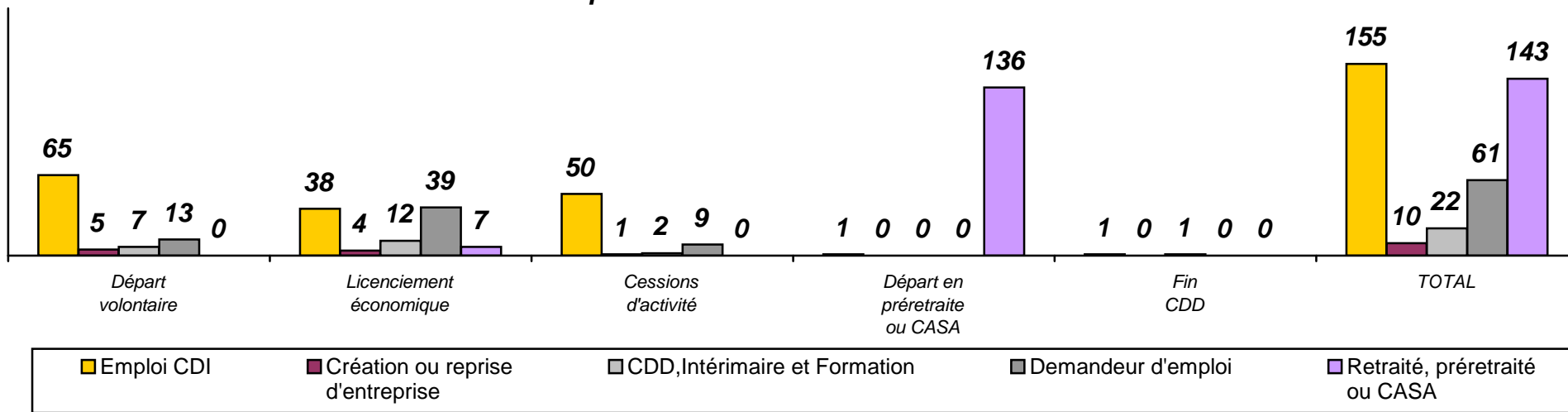
- **Plus des trois quarts (76%) des personnes en départs volontaires ont un emploi stable (CDI ou reprise d'entreprise)**
 - **Près de la moitié (49%) des licenciés économiques sont demandeurs d'emploi ou en situation précaire (CDD, Intérim ou formation)**
- ▣ Face à ce constat, la principale hypothèse plausible est que le départ volontaire a été choisi par ceux qui avaient déjà des perspectives d'emploi

Conditions de départ et situation actuelle

Conditions de départs et année de départ



Conditions de départs et situation actuelle



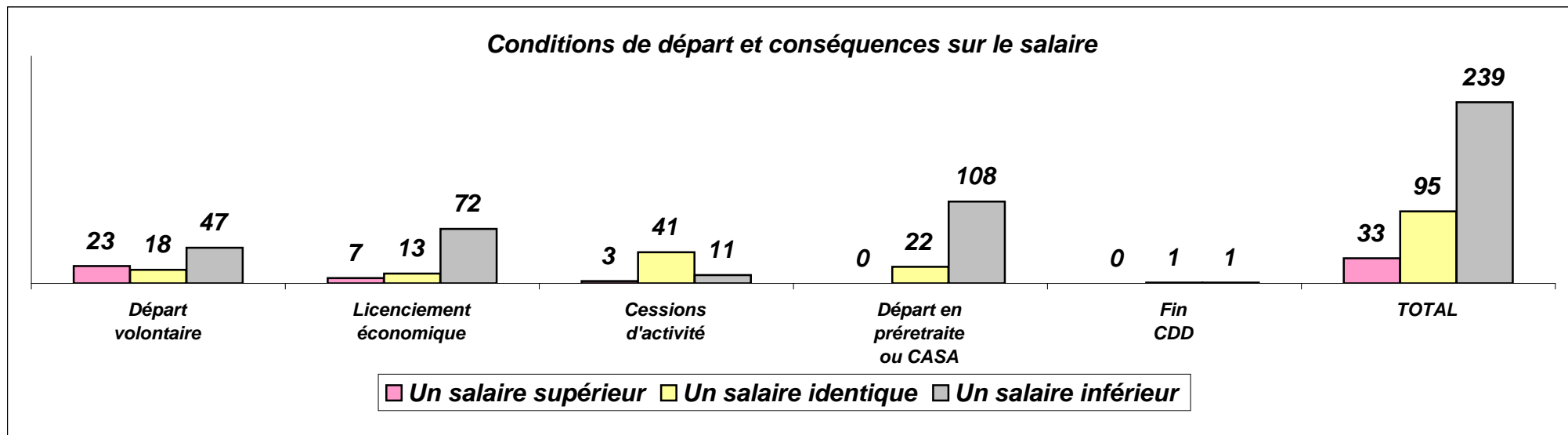
Conditions de départs et diverses conséquences

Des conséquences géographiques	Départ volontaire	Licenciement économique	Cessions d'activité	Départ en préretraite ou CASA	Fin CDD	TOTAL
Déménagement à + 50 km	6	6	0	3	0	15
Changement de domicile	3	1	1	2	0	7
Autres changements	13	15	3	2	1	34
Pas de changement	62	71	48	115	1	297
Non renseigné	8	13	12	15	0	48
TOTAL	92	106	64	137	2	401

Des conséquences géographiques en %	Départ volontaire	Licenciement économique	Cessions d'activité	Départ en préretraite ou CASA	Fin CDD	TOTAL
Déménagement à + 50 km	7%	6%	0%	2%	0%	4%
Changement de domicile	3%	1%	2%	1%	0%	2%
Autres changements	14%	14%	5%	1%	50%	8%
Pas de changement	67%	67%	75%	84%	50%	74%
Non renseigné	9%	12%	19%	11%	0%	12%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Des conséquences sur les salaires	Départ volontaire	Licenciement économique	Cessions d'activité	Départ en préretraite ou CASA	Fin CDD	TOTAL
Un salaire supérieur	23	7	3	0	0	33
Un salaire identique	18	13	41	22	1	95
Un salaire inférieur	47	72	11	108	1	239
Non renseigné	4	14	9	7	0	34
TOTAL	92	106	64	137	2	401

Des conséquences sur les salaires en %	Départ volontaire	Licenciement économique	Cessions d'activité	Départ en préretraite ou CASA	Fin CDD	TOTAL
Un salaire supérieur	25%	7%	5%	0%	0%	8%
Un salaire identique	20%	12%	64%	16%	50%	24%
Un salaire inférieur	51%	68%	17%	79%	50%	60%
Non renseigné	4%	13%	14%	5%	0%	8%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%



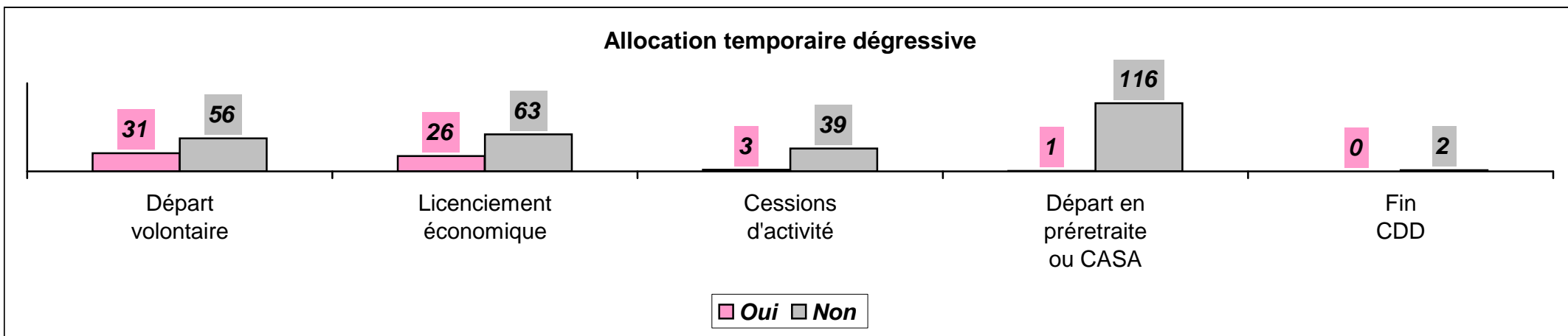
Conditions de départ et conséquences sur la mobilité, les salaires

- *Pas d'incidence significative des conditions de départ sur la mobilité géographique*
 - *67% des départs volontaires et des départs pour licenciements économiques n'ont pas connu de changement*
 - *Ce pourcentage passe à 75% pour les cessions d'activité*
 - *Les départs en retraite n'ont pas entraîné de changement pour 84% d'entre eux*
- *Forte incidence des conditions de départ sur les salaires*
 - *Un salaire supérieur*
 - *7% des licenciés économiques*
 - *25% des départs volontaires*
 - *Un salaire inférieur*
 - *68% des licenciés économiques*
 - *51% des départs volontaires*
 - *La stabilité du salaire bénéficie essentiellement à ceux partis en cession d'activité: 64% d'entre eux n'ont pas connu de baisse ou d'augmentation de salaire*
- *Dans les réponses effectives et parmi les actifs, ceux qui ont été licenciés économiques sont bien plus souvent pénalisés sur le salaire que ceux en départ volontaire ou en cession d'activité*

Conditions de départs et Allocation Temporaire Dégressive

Allocation temporaire dégressive	Départ volontaire	Licenciement économique	Cessions d'activité	Départ en préretraite ou CASA	Fin CDD	TOTAL
Oui	31	26	3	1	0	61
Non	56	63	39	116	2	276
Non renseigné	5	17	22	20	0	64
TOTAL	92	106	64	137	2	401

Allocation temporaire dégressive en %	Départ volontaire	Licenciement économique	Cessions d'activité	Départ en préretraite ou CASA	Fin CDD	TOTAL
Oui	34%	25%	5%	1%	0%	15%
Non	61%	59%	61%	85%	100%	69%
Non renseigné	5%	16%	34%	15%	0%	16%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Conditions de départ et allocation temporaire dégressive

- *Allocation temporaire dégressive*
 - *Ce sont les départs volontaires qui ont relativement le plus bénéficié de l'allocation temporaire dégressive pour 35% d'entre eux (Réponses effectives)*
 - *Pour les personnes licenciées économiques, l'allocation temporaire dégressive n'a bénéficié qu'à 29% d'entre eux*
- *La comparaison du bénéfice de l'allocation temporaire dégressive et de l'évolution des salaires pose question en particulier pour les licenciés économiques (dans les réponses effectives)*
 - *Parmi les licenciés économiques, 72 personnes ont un salaire inférieur mais seules 26 personnes ont bénéficié de l'allocation temporaire dégressive*
 - *Parmi les départs volontaires, 47 personnes ont un salaire inférieur et 31 personnes ont bénéficié de l'allocation temporaire dégressive*

Année de départ, situation actuelle et conséquences mobilité et salaires

Sur les 414 retours, 22 personnes n'ont pas renseigné cette partie du questionnaire

- *L'année de départ a une forte incidence sur la situation actuelle*
 - *Les demandeurs d'emploi proviennent des derniers départs, pour la moitié (32 sur 63) de la période 2008/2009, et pour 40% (25 sur 63) de l'année 2007*
 - *Les personnes en situation précaire (formation, intérim, CDD) proviennent de départs en 2007, pour 59% d'entre elles et de départs en 2008/2009 pour 27% d'entre elles*
 - *Les personnes en CDI sont relativement plus nombreuses pour les départs en 2004 et en 2005/2006*
- *La question est de savoir si les personnes occupent un emploi en CDI au bout de quelques années après avoir connu une période de chômage et des emplois précaires ou si l'accompagnement des départs et le contexte national ont rendu plus difficile le retour à un emploi durable depuis 2007*
- *L'année de départ n'a que peu d'incidence sur la mobilité géographique*
 - *L'absence de mobilité varie entre 70% et 83% selon les années de départ*
- *Selon l'année de départ, l'incidence sur les salaires est relativement disparate, une disparité à comparer avec le pourcentage de retraités*
 - *Pour les départs en 2004 et avant, 79% des personnes ont un salaire inférieur, avec 81% de retraités actuels*
 - *Pour les départs en 2005 et 2006, 41% des personnes ont un salaire inférieur, avec 15% de retraités actuels*
 - *Pour les départs en 2007, 69% des personnes ont un salaire inférieur avec 45% de retraités actuels*
 - *Pour les départs en 2008 et 2009, 51% des personnes ont un salaire inférieur avec 3% de retraités actuels*
- *Si, dans les réponses effectives, la baisse des salaires pour les années de départ 2004 et 2007 est en grande partie liée à une situation de retraite, ce n'est pas le cas pour les départs en 2005-2006 et 2008-2009*

Année de départ et situation actuelle

Nombre de réponses complètes	2008 2009	2007	2005 2006	2004 et avant	TOTAL
TOTAL	78	176	80	58	392

Situation actuelle	2008 2009	2007	2005 2006	2004 et avant	TOTAL
Formation	2	4	0	0	6
Emploi CDI	28	54	53	10	145
Emploi CDD	4	5	0	0	9
Intérimaire	0	4	3	0	7
Création ou reprise d'entreprise	5	1	5	0	11
Demandeur d'emploi	32	25	6	0	63
Retraité, préretraité ou CASA	2	79	12	47	140
Non renseigné	5	4	1	1	11
TOTAL	78	176	80	58	392

Situation actuelle / en %	2008 2009	2007	2005 2006	2004 et avant	TOTAL
Formation	3%	2%	0%	0%	2%
Emploi CDI	36%	31%	66%	17%	37%
Emploi CDD	5%	3%	0%	0%	2%
Intérimaire	0%	2%	4%	0%	2%
Création ou reprise d'entreprise	6%	1%	6%	0%	3%
Demandeur d'emploi	41%	14%	8%	0%	16%
Retraité, préretraité ou CASA	3%	45%	15%	81%	36%
Non renseigné	6%	2%	1%	2%	3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Année de départ et diverses conséquences

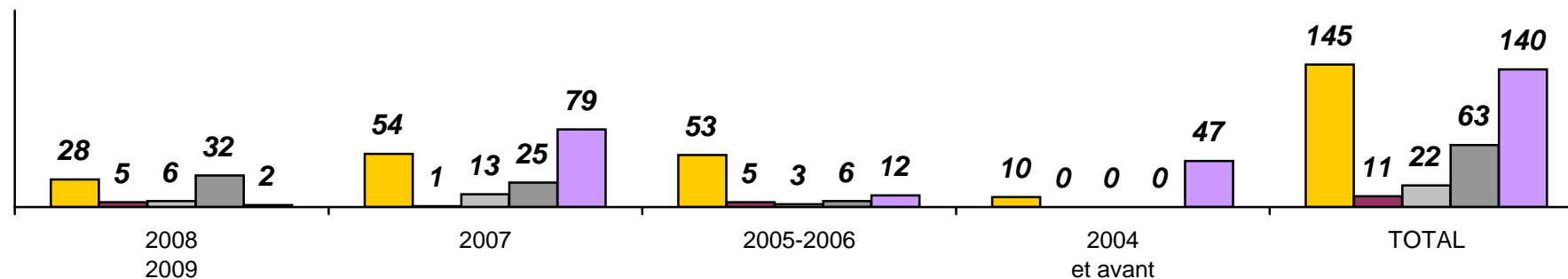
Des conséquences géographiques	2008 2009	2007	2005 2006	2004 et avant	TOTAL
Déménagement à + 50 km	2	6	2	5	15
Changement de domicile	1	3	2	1	7
Autres changements	6	16	11	1	34
Pas de changement	56	130	56	48	290
Non renseigné	13	21	9	3	46
TOTAL	78	176	80	58	392

Des conséquences géographiques / en %	2008 2009	2007	2005 2006	2004 et avant	TOTAL
Déménagement à + 50 km	3%	3%	3%	9%	4%
Changement de domicile	1%	2%	3%	2%	2%
Autres changements	8%	9%	14%	2%	9%
Pas de changement	72%	74%	70%	83%	74%
Non renseigné	17%	12%	11%	5%	12%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

	2008 2009	2007	2005 2006	2004 et avant	TOTAL
Un salaire supérieur	4	12	11	5	32
Un salaire identique	19	35	30	6	90
Un salaire inférieur	40	121	33	46	240
Non renseigné	15	8	6	1	30
TOTAL	78	176	80	58	392

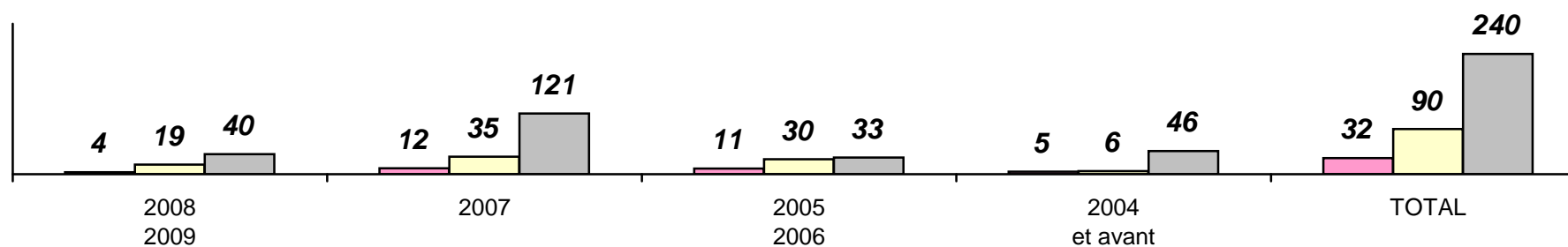
Des conséquences sur les salaires / en %	2008 2009	2007	2005 2006	2004 et avant	TOTAL
Un salaire supérieur	5%	7%	14%	9%	8%
Un salaire identique	24%	20%	38%	10%	23%
Un salaire inférieur	51%	69%	41%	79%	61%
Non renseigné	19%	5%	8%	2%	8%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Année de départ et situation actuelle



■ Emploi CDI
 ■ Création ou reprise d'entreprise
 ■ CDD, Intérim et Formation
 ■ Demandeur d'emploi
 ■ Retraité, préretraité ou CASA

Année de départ et conséquences sur les salaires

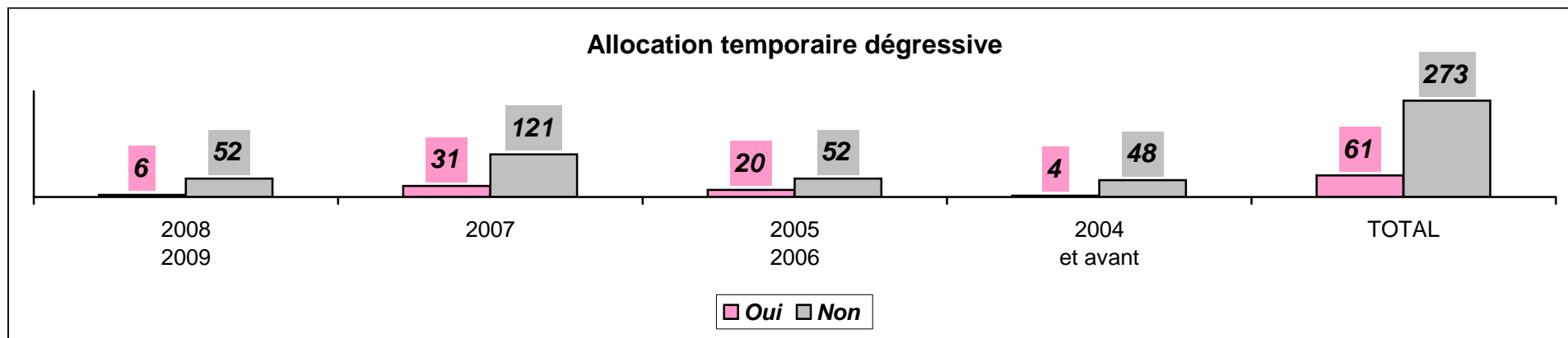


■ Un salaire supérieur
 ■ Un salaire identique
 ■ Un salaire inférieur

Année de départ et Allocation Temporaire Dégressive

Allocation temporaire dégressive	2008 2009	2007	2005 2006	2004 et avant	TOTAL
Oui	6	31	20	4	61
Non	52	121	52	48	273
Non renseigné	20	24	8	6	58
TOTAL	78	176	80	58	392

Allocation temporaire dégressive / en %	2008 2009	2007	2005 2006	2004 et avant	TOTAL
Oui	8%	18%	25%	7%	16%
Non	67%	69%	65%	83%	70%
Non renseigné	26%	14%	10%	10%	15%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%



Année de départ et Allocation temporaire dégressive

- *Le taux de réponse « non renseigné » est particulièrement élevé : 15% pour l'ensemble des catégories, dont 26% pour les départs 2008-2009, 14% pour les départs 2007 et 10% pour les autres*
 - *Les pourcentages les plus élevés de bénéficiaires se trouvent dans les départs des années*
 - *2005-2006 : 28% des réponses effectives*
 - *2007 : 20% des réponses effectives*
-

Situation actuelle, mobilité et évolution des salaires

Sur les 414 retours , 18 personnes n'ont pas renseigné cette partie du questionnaire

- *Situation actuelle et mobilité géographique : une certaine disparité*
 - *Ce sont les personnes en CDI qui ont connu le plus fort taux de changement géographique et autres (39% des réponses effectives) : le changement a-t-il été nécessité pour l'obtention d'un CDI ?*
 - *Pour les autres situations, les changements restent relativement faibles, ne dépassant pas les 10% de réponses effectives, à l'exception de la création ou reprise d'activité (18% des réponses effectives)*
- *Situation actuelle et évolution des salaires*
 - *Seules les personnes en CDI sont majoritairement avec un salaire identique (39% des réponses effectives) ou supérieur (21% des réponses effectives)*
 - *Dans toutes les autres situations, pour plus de 70% des réponses effectives, le salaire est inférieur*

Situation actuelle , mobilité et évolution des salaires

Nombre de réponses complètes	Emploi CDI	Emploi CDD intérim et formation	Création ou reprise d'entreprise	Demandeur d'emploi	Retraité, préretraité ou CASA	TOTAL
TOTAL	156	22	11	64	143	396

Des conséquences géographiques	Emploi CDI	Emploi CDD, intérim et formation	Création ou reprise d'entreprise	Demandeur d'emploi	Retraité, préretraité ou CASA	TOTAL
Déménagement à + 50 km	11	0	1	0	3	15
Changement de domicile	3	0	0	2	2	7
Autres changements	27	1	1	4	2	35
Pas de changement	103	17	9	47	120	296
Non renseigné	12	4	0	11	16	43
TOTAL	156	22	11	64	143	396

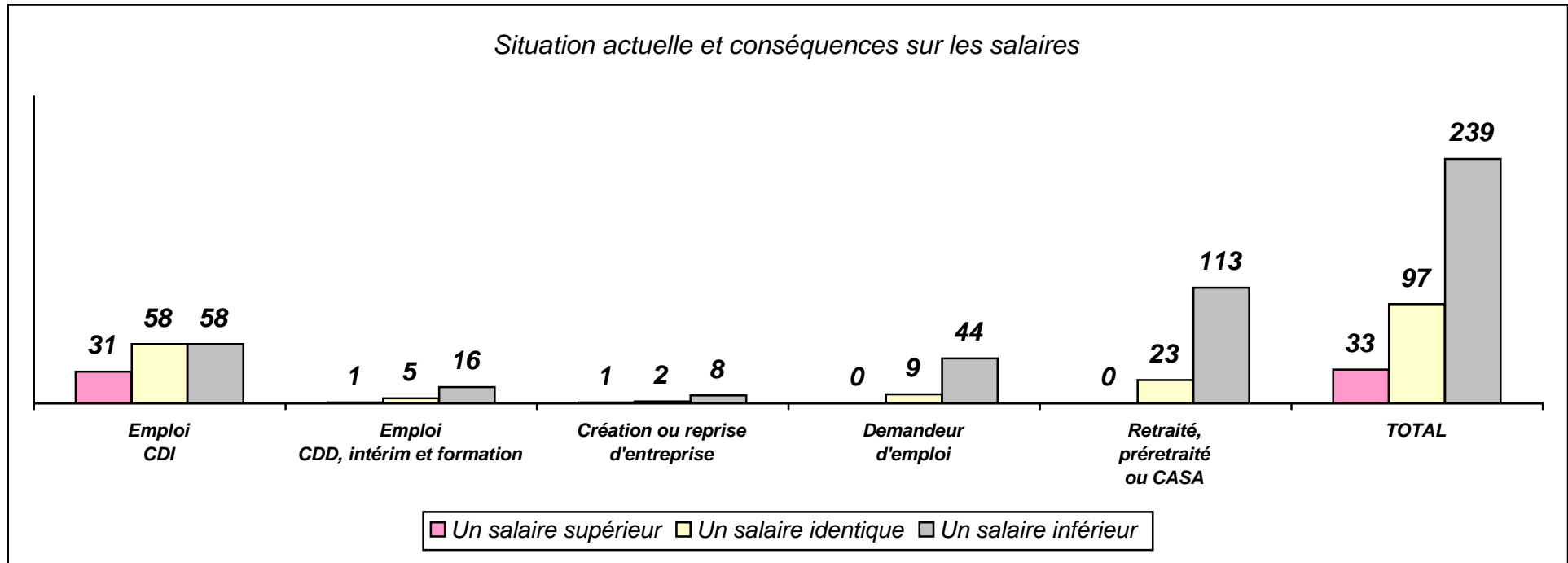
Des conséquences géographiques en %	Emploi CDI	Emploi CDD, intérimaire et formation	Création ou reprise d'entreprise	Demandeur d'emploi	Retraité, préretraité ou CASA	TOTAL
Déménagement à + 50 km	7%	0%	9%	0%	2%	4%
Changement de domicile	2%	0%	0%	3%	1%	2%
Autres changements	17%	5%	9%	6%	1%	9%
Pas de changement	66%	77%	82%	73%	84%	75%
Non renseigné	8%	18%	0%	17%	11%	11%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Des conséquences sur les salaires	Emploi CDI	Emploi CDD, intérim et formation	Création ou reprise d'entreprise	Demandeur d'emploi	Retraité, préretraité ou CASA	TOTAL
Un salaire supérieur	31	1	1	0	0	33
Un salaire identique	58	5	2	9	23	97
Un salaire inférieur	58	16	8	44	113	239
Non renseigné	9	0	0	11	7	27
TOTAL	156	22	11	64	143	396

Des conséquences sur les salaires en %	Emploi CDI	Emploi CDD, intérimaire et formation	Création ou reprise d'entreprise	Demandeur d'emploi	Retraité, préretraité ou CASA	TOTAL
Un salaire supérieur	20%	5%	9%	0%	0%	8%
Un salaire identique	37%	23%	18%	14%	16%	24%
Un salaire inférieur	37%	73%	73%	69%	79%	60%
Non renseigné	6%	0%	0%	17%	32%	7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	127%	100%

Situation actuelle et évolution des salaires

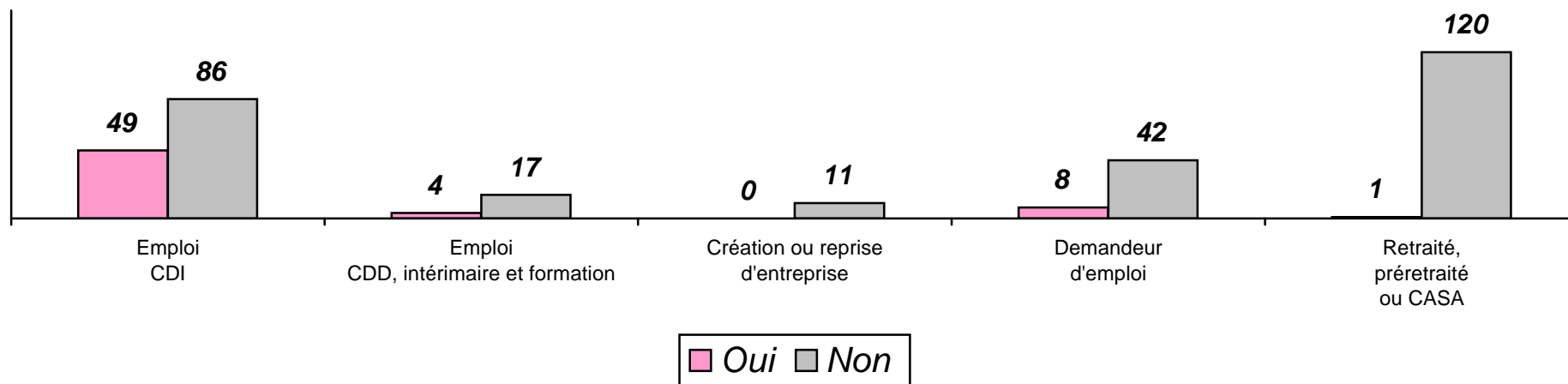
Situation actuelle et conséquences sur les salaires



Situation actuelle et Allocation Temporaire Dégressive

Allocation temporaire dégressive	Emploi CDI	Emploi CDD, intérimaire et formation	Création ou reprise d'entreprise	Demandeur d'emploi	Retraité, préretraité ou CASA	TOTAL	Allocation temporaire dégressive en %	Emploi CDI	Emploi CDD, intérimaire et formation	Création ou reprise d'entreprise	Demandeur d'emploi	Retraité, préretraité ou CASA	TOTAL
Oui	49	4	0	8	1	62	Oui	31%	18%	0%	13%	1%	16%
Non	86	17	11	42	120	276	Non	55%	77%	100%	66%	84%	70%
Non renseigné	21	1	0	14	22	58	Non renseigné	13%	5%	0%	22%	15%	15%
TOTAL	156	22	11	64	143	396	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Situation actuelle et allocation temporaire dégressive



Situation actuelle et allocation temporaire dégressive

- ‡ *Les principaux bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive parmi les personnes interrogées, sont ceux qui ont actuellement un emploi en CDI*
 - ‡ *Pour toutes les autres situations, l'allocation temporaire dégressive n'a bénéficié qu'à un très faible nombre de personnes*
-

Évolution des salaires, mobilité et allocation temporaire dégressive

Sur les 414 retours , 41 personnes n'ont pas renseigné cette partie du questionnaire

- *Évolution des salaires et mobilité géographique*
 - *L' évolution du niveau de salaire présente une certaine corrélation avec la mobilité géographique*
 - *L'élévation du niveau de salaire est plus fréquente pour ceux qui ont connu une certaine mobilité*
- *Évolution des salaires et allocation temporaire dégressive*
 - *Le bénéfice de l'allocation temporaire dégressive est lié à un niveau inférieur de salaire*

Évolution des salaires et conséquences géographiques

Nombre de réponses complètes	Salaire supérieur	Salaire identique	Salaire inférieur	TOTAL
TOTAL	33	97	243	373

	Salaire supérieur	Salaire identique	Salaire inférieur	TOTAL
Déménagement à + 50 km	6	3	6	15
Changement de domicile	1	1	5	7
Autres changements	6	4	23	33
Pas de changement	18	86	187	291
Non renseigné	2	3	22	27
TOTAL	33	97	243	373

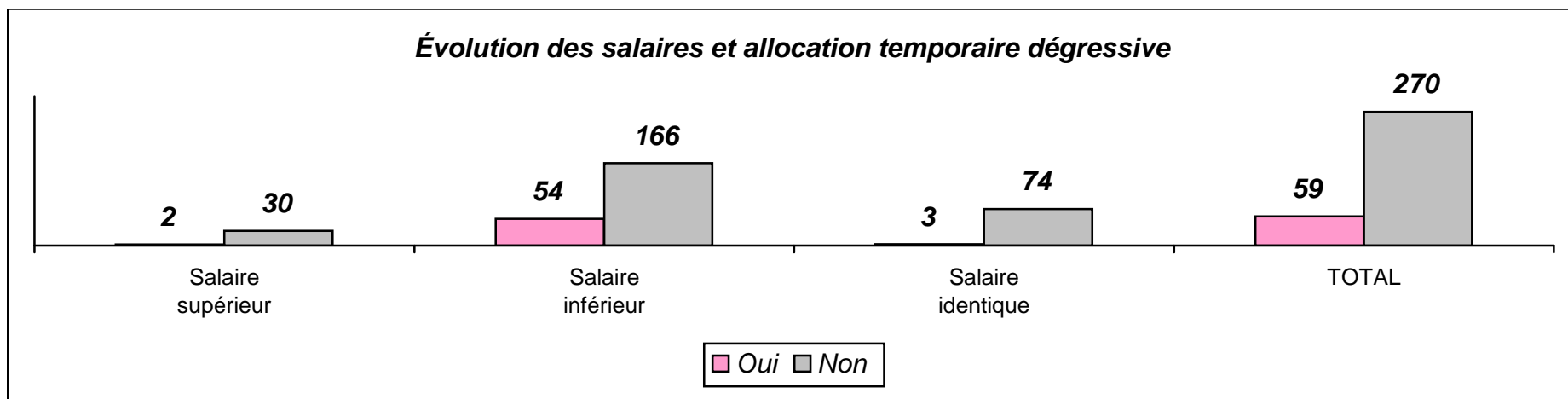
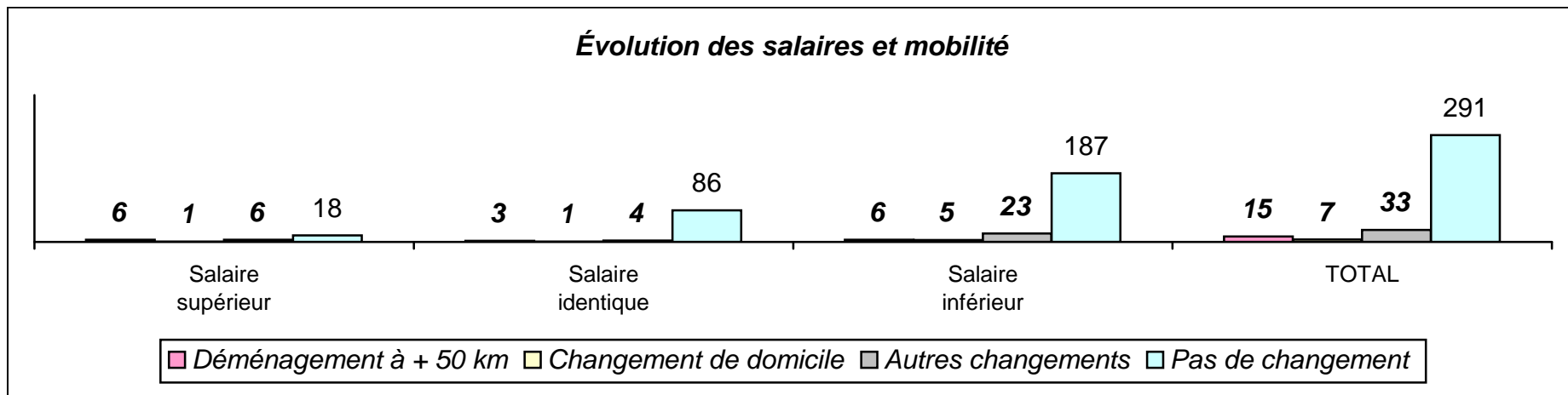
Des conséquences géographiques / en %	Salaire supérieur	Salaire identique	Salaire inférieur	TOTAL
Déménagement à + 50 km	18%	3%	2%	4%
Changement de domicile	3%	1%	2%	2%
Autres changements	18%	4%	9%	9%
Pas de changement	55%	89%	77%	78%
Non renseigné	6%	3%	9%	7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Évolution des salaires et Allocation Temporaire Dégressive

Allocation temporaire dégressive	Salaire supérieur	Salaire inférieur	Salaire identique	TOTAL
Oui	2	54	3	59
Non	30	166	74	270
Non renseigné	1	23	20	44
TOTAL	33	243	97	373

Allocation temporaire dégressive / en %	Salaire supérieur	Salaire inférieur	Salaire identique	TOTAL
Oui	6%	22%	3%	16%
Non	91%	68%	76%	72%
Non renseigné	3%	9%	21%	12%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Évolution des salaires, mobilité et allocation dégressive



Deuxième partie

Historique des restructurations de Thomson Genlis SA

- ✦ *Mars/juillet 2004*
 - *Plan de départs volontaires avec solution*
 - *213 personnes concernées*
 - ✦ *Mai/juin 2006*
 - *Cession déviateurs professionnels vers Thomas Electronics*
 - *15 personnes concernées*
 - ✦ *Mai/juin 2006*
 - *Préretraite salariés déviateurs professionnels*
 - *14 personnes concernées*
 - ✦ *Juillet 2006*
 - *Plan de départs volontaires avec solution*
 - *60 personnes concernées*
 - ✦ *Décembre 2006*
 - *Plan de départs volontaires avec solution /Préretraites*
 - *Licenciements contraints R&D-Lignes Pilotes-Equipements*
 - ✦ *Novembre/décembre 2006*
 - *Cession pièces métalliques vers Metalis*
 - *83 personnes concernées*
-

Historique des restructurations de Thomson Genlis SA (suite)

- ✦ *Février/mars 2007*
 - *Echec de la tentative de cession de l'activité cathodes et filaments*
 - ✦ *Juillet/septembre 2007*
 - *Plan de départs volontaires avec solution*
 - *40 personnes concernées*
 - ✦ *Novembre /décembre 2007*
 - *Transfert assemblage électronique de décodeurs vers Thomson Bourgogne SAS (créée janvier 2008)*
 - *178 personnes concernées*
 - ✦ *Avril/mai 2008*
 - *Arrêt définitif des activités (cathodes et filaments, supports)*
 - *Licenciements contraints 48 personnes concernées*
 - *Calendrier des départs étalé de juin 2008 à juin 2009*
 - ✦ *Mars/juillet 2009*
 - *Licenciement des derniers salariés (4 au 31 mars, 4 élus CE après le 7 juin)*
 - *Absorption de Thomson Genlis par Thomson Sales Europe en juillet (en principe)*
 - *Maintien du rattachement des salariés en CASA et en longue maladie à Thomson Genlis*
-

Le plan de départs volontaires de mars/juillet 2004

- ✦ *Le re-dimensionnement de l'activité décodeurs et son impact sur la structure des effectifs de Thomson Genlis (TTD à cette date) a pour conséquence la mise en œuvre d'un PSE et a fait l'objet d'une consultation du CE conformément à la procédure des livres III et IV*
 - ✦ *Le sureffectif de l'activité décodeurs est évalué à 213 personnes*
 - *Ce chiffre étant retenu pour le nombre de départs volontaires qui seraient acceptés dans le cadre de la procédure*
 - ✦ *Les conditions économiques données par la direction dans le livre IV peuvent être résumées par les constats suivants*
 - *Le marché se caractérise par une baisse significative et régulière des prix de vente depuis 2000*
 - *Cette baisse de prix est alimentée par la concurrence des pays à faible coût de main d'œuvre*
 - *La structure des coûts de production de Genlis ne permet plus d'assurer la réalisation de la production dans des conditions économiques acceptables par rapport aux exigences du marché*
-

La cession des déviateurs professionnels à Thomas Electronics de mai/juin 2006

- # *La cession a été présentée dans le cadre de l'activité de reconversion du site*
 - *Ré industrialisation par l'implantation d'entreprises nouvelles sur le bassin d'emploi*
 - *Reclassement par le biais de solutions individuelles pour les salariés*
 - *Reconversion d'activités par le biais de cession à des repreneurs intéressés par les compétences collectives et le savoir faire du personnel de Thomson Genlis*
 - # *L'activité déviateurs professionnels était installée sur une surface industrielle de 600 m2 et 80 m2 de bureaux*
 - # *L'option retenue a été la cession à un repreneur capable d'assurer la pérennité de l'activité*
 - # *L'effectif de 29 personnes a été estimé comme trop élevé pour permettre au repreneur d'atteindre l'équilibre économique*
 - # *Un sureffectif de 13 personnes a été retenu*
 - # *Conséquences sociales du projet*
 - *6 salariés non actifs seraient mutés vers une autre section comptable*
 - *3 personnes engagées dans le PDV 2004-2005*
 - *2 personnes en dispositif CASA*
 - *1 personne en longue maladie*
 - *13 salariés affectés à l'activité déviateurs professionnels sont éligibles au dispositif de préretraite Thomson du 20 mai 2005*
-

Le plan de départs volontaires de juillet 2006

- ✦ *Selon la direction du site, les perspectives de charges de l'activité pour 2007 conduisent à engager un plan de départs volontaires concernant 60 postes de travail*
 - ✦ *La procédure s'inscrit dans le cadre de l'évolution des conditions de marché des activités du site, compte tenu de la mise en œuvre des contrats Videocon*
 - ✦ *Ce nombre de 60 salariés est retenu en fonction de la possibilité des départs volontaires sur une durée de six mois*
 - ✦ *Le plan a été ouvert à l'ensemble des salariés du site mais plus particulièrement à ceux dédiés aux activités n'ayant plus de charge à court terme*
 - ✦ *Le contexte décrit par l'expert du CE en juin 2006*
 - *Une menace sur 300 à 350 emplois*
 - *L'année 2005 se solde par une perte opérationnelle de 14 Millions € et ce déficit sera lourdement aggravé en 2006: - 22 Millions €*
 - *Une structure inappropriée face au niveau d'activité*
 - *Pour les composants, les contrats avec Videocon ont fortement dégradé les conditions d'exploitation*
 - *Effondrement des marges sur coût direct*
 - *Les décodeurs loin d'un seuil de rentabilité*
-

Le plan de départs volontaires et les licenciements de décembre 2006

- ✦ *Dans la continuité des annonces de juillet 2006 et compte tenu de l'évolution des prévisions de commande de Videocon et de l'activité décodeurs, une extension du plan de réduction d'effectifs, à l'origine de 60 salariés est proposé par la direction*
 - ✦ *La réduction d'effectifs est augmentée de 211 salariés*
 - *Mise en œuvre de la préretraite pour 81 salariés*
 - *Mise en œuvre de modalités de départ volontaire pour 130 salariés jusqu'au 30 juin 2007 et recours aux licenciements contraints pour l'effectif concerné restant à cette date*
 - ✦ *La question du recours à un expert a été évoquée au cours de la procédure*
 - *Par 4 voix contre 3, le recours n'a pas été souhaité par le CE*
 - ✦ *L'éventualité de licenciements secs en fin de procédure conduit la majorité du CE à voter contre le plan*
-



La cession à Metalis en décembre 2006

- # *Les conditions de la cession*
 - # *La procédure de consultation*
 - # *L'échec de Metalis*
-

Les conditions de la cession à METALIS

- ✦ *L'activité est présentée avec un résultat d'exploitation bénéficiaire*
 - ✦ *La valeur globale de cession, (fonds de commerce, outillages, matières ...) est de 1 540 K€*
 - ✦ *Les autres points du contrat*
 - *Le vendeur reste propriétaire des outillage (mise en location ?)*
 - *Les charges afférentes à l'activité n'ayant pas été dissociée de l'ensemble des charges de la comptabilité générale, elles n'ont pas fait l'objet d'une réflexion particulière de la part du commissaire aux comptes*
 - *Le vendeur (??) s'engage à conserver 100% des emplois transférés pendant 3 ans*
 - ✦ *Le transfert concerne 72 personnes, 13 inscrits inactifs et 17 préretraités potentiels n'étant pas concernés*
-

La procédure de consultation

- *Bien que cela ne soit pas prévu par la loi, la direction de l'entreprise a accepté que le comité d'entreprise bénéficie de l'assistance d'un expert pour examiner le projet de cession*
 - *Les points que le CE avait demandé d'approfondir*
 - *L'insertion de l'activité Pièces Métalliques dans la stratégie du groupe Métalis et dans celle du groupe Aalberts Industries*
 - *La capacité du repreneur à pérenniser les activités et les emplois du site de Genlis, au-delà des éventuelles garanties de charge apportées par Videocon*
 - *Le plan de charge de Métalis pour le site de Genlis, en terme d'activités et en termes financiers, de manière détaillée pour les années 2007 à 2009 et en tendance au-delà de 2009*
 - *Les garanties de charge apportées par Videocon au regard des positions industrielles et commerciales de ce Groupe sur le marché mondial des tubes cathodiques, et les clauses de dénonciation prévues dans les accords commerciaux*
 - *Les conditions sociales du transfert des salariés de Thomson vers Métalis, en procédant notamment à une analyse comparative des conventions collectives, des accords et des usages en vigueur au sein de Thomson Genlis SA d'une part et au sein de Métalis Group d'autre part*
 - *Le devenir des activités du site de Genlis ayant un lien avec l'activité pièces embouties non cédées à Métalis*
 - *À l'issue de la procédure de consultation le vote du CE s'est traduit par 7 abstentions sur 7 votants*
-

L'échec de METALIS

- ‡ *Au premier semestre 2007, une interruption des commandes de VIDEOCON conduit METALIS à engager un plan de sauvegarde de l'emploi pour 35 salariés*
 - ‡ *Thomson Genlis SA finance la partie « supra-légale » des mesures financières, dans les mêmes conditions d'indemnisation des salariés que celles pratiquées pour les salariés de Thomson Genlis*
 - ‡ *Thomson Genlis efface les dettes de METALIS à son égard, ramenant à zéro le prix de cession initialement fixé à 500K€*
 - ‡ *En décembre 2007, à la réunion du comité d'entreprise de Thomson Genlis, le PDG de METALIS annonce le développement de nouvelles productions, avec comme argument l'existence d'un portefeuille de 500 clients*
 - ‡ *En octobre 2007, juste après le licenciement économique de 35 salariés, les commandes de fournitures de pièces par Vidéocon reprennent , pour s'arrêter à nouveau en mars 2009*
 - ‡ *Mars 2009, suite à l'arrêt des commandes de Vidéocon, METALIS annonce la suppression de 35 emplois, ne conservant plus que 10 salariés*
 - ‡ *L'atelier d'emboutissage de précision développé par Thomson est démantelé, et le déménagement des machines sur d'autres sites du groupe METALIS est en cours*
-

Le transfert des décodeurs à Thomson Bourgogne de décembre 2007

✦ *En début d'année 2008, la décision prise de céder l'activité décodeurs à une filiale de Thomson a été motivée avec l'argumentaire suivant*

- *Scinder l'avenir de cette activité du désengagement des activités tubes*
- *Mesurer les évolutions à mener pour répondre aux contraintes du marché*
- *Aider les salariés à se projeter dans le futur*
- *Clarifier l'affectation des fonctions support*
- *Optimiser les coûts de l'activité en n'y affectant que les coûts de site imputables à l'activité*
- *Faciliter la discussion avec des repreneurs potentiels et ouvrir à de nouveaux produits*

✦ *Pour le personnel, les conséquences ont été les suivantes*

- *Effectif inscrit en janvier 2001 après le transfert d'Auxonne : 368 salariés*
 - *Effectif affecté à l'activité au 31 octobre 2007*
 - *211 salariés inscrits dont 168 actifs*
 - *Sur les 43 salariés non actifs, 32 s'inscrivent dans le dispositif CASA*
 - *Les personnes affectées à 100% à l'activité sont transférées selon l'article L122-12*
-

Les conditions économiques du transfert des décodeurs

- # L'activité a été cédée pour le prix symbolique de 1000 €
- # L'ensemble des matériels a été transmis pour la valeur comptable des immobilisations soit une valeur nulle
- # Les stocks ont été valorisés pour 4 373 milliers €
- # Un investissement de 2,6 Millions € était prévu afin d'adapter la capacité de production à une éventuelle cession
- # Cette cession de l'activité décodeurs avait pour but de restaurer sa rentabilité
- # Selon la Direction, les entreprises de montage électronique situées en France sont compétitives aux conditions suivantes selon la direction
 - Unités autonomes de 150 à 300 salariés pilotant leur compte de résultat, même en cas d'appartenance à un groupe
 - Forte réactivité et grande souplesse face aux demandes clients
 - Frais de structure limités, coûts salariaux compétitifs
 - Spécialisation des sites de fabrication sur un segment de marché, production de petite et moyenne série
- # L'analyse comparée entre les indicateurs d'activité et de rentabilité de Thomson Bourgogne (projection 2008) et ceux d'autres sites d'assemblage (résultats 2006) fait apparaître (notre rapport projet d'arrêt d'activité)
 - Le chiffre d'affaires par personne le plus important est chez Thomson Bourgogne
 - Le résultat le plus déficitaire est chez Thomson Bourgogne

La problématique de la rentabilité de l'activité Décodeurs

- *Problématique de la rentabilité des décodeurs chez Thomson Genlis*
 - *Depuis 2001, l'activité de décodeurs à Thomson Genlis a toujours été présentée comme structurellement déficitaire*
 - *Cette analyse ne pouvait être confirmée dans les chiffres, du fait que l'intégralité de la production était vendue à une autre filiale de THOMSON : Thomson Multimédia Digital France (TMDF)*
 - *L'analyse menée par notre société dans le cadre de l'assistance au Comité d'entreprise a posé la question de l'incidence des prix de transfert sur les résultats. TMDF était aussi en déficit mais celui-ci était généré par des redevances versées à Thomson Licensing, autre filiale de Thomson, spécialisée dans les brevets. Et les résultats de Thomson Licensing étaient fortement bénéficiaires*
 - *Problématique de la rentabilité des décodeurs à Thomson bourgogne*
 - *Les mesures prises pour améliorer la rentabilité ont concerné le personnel : accroissement non rémunéré du temps de travail (13 jours ½ supplémentaires par an, dès le 1^{er} janvier 2008) et la révision à la baisse du statut des salariés de l'entreprise (ancienneté, 13^{ème} mois, congés pour enfants malades)*
 - *En octobre 2008, THOMSON vend THOMSON BOURGOGNE à NOVATECH INDUSTRIES*
 - *Un contrat dégressif de fourniture de décodeurs lie NOVATECH et THOMSON sur 3 ans*
-

L'arrêt définitif des activités de mai 2008

- # *L'activité cathodes et filaments est la dernière activité industrielle de THOMSON GENLIS*
- # *VIDEOCON, son client unique, ne donne pas suite à l'éventualité de rachat de l'activité au printemps 2007 sur lequel une procédure d'information-consultation avait été engagée avant d'être suspendue, puis annulée*
- # *Le contrat qui liait la dernière activité industrielle à son client unique arrive à son terme fin septembre 2007 et ne sera pas renouvelé. En raison de stocks importants, la production était stoppée depuis le 2 mai 2007*
- # *Les salariés de l'activité qui ne sont pas en formation sont détachés auprès de l'activité décodeurs du 8 octobre 2007 au 1^{er} février 2008, mais ne sont pas intégrés aux effectifs de celle-ci en vue de la cession à THOMSON BOURGOGNE*
- # *Le calendrier des licenciements prévoit des départs échelonnés en fonction des postes :*
 - *41 personnes dès la fin de la procédure*
 - *3 salariés au 31 juillet 2008*
 - *1 salarié au 30 septembre 2008*
 - *1 salarié au 31 décembre 2008*
 - *2 salariés au cours du 1^{er} semestre 2009*
 - *Ce calendrier évoluera, 6 licenciements seront décalés:*
 - *2 techniciens des services généraux pour assurer le suivi du démantèlement des ateliers et remise en état des locaux*
 - *1 assistante formation pour assurer le suivi des dossiers des salariés*
 - *2 représentants des salariés, élus au comité d'entreprise, qui siègent dans la commission de suivi du PSE*
 - *1 élu du comité d'entreprise dont le licenciement a été refusé par l'inspecteur du travail en juillet 2008, décision confirmée par le Ministère du travail en janvier 2009.*

Le licenciement des derniers salariés et la fin de Thomson à Genlis de mars/juillet 2009

- ✦ *THOMSON GENLIS doit fusionner avec une autre filiale du groupe THOMSON, THOMSON SALES EUROPE dans le courant de l'été 2009 et disparaîtra en tant qu'entité juridique*
 - ✦ *Les derniers salariés sont licenciés le 31 mars*
 - ✦ *Ne restent à l'effectif que les salariés en CASA ou en longue maladie, et les représentants des salariés pour lesquels la procédure de licenciement a également été engagée*
-

Troisième Partie

Logique industrielle, logique sociale et coûts financiers

- *Une logique industrielle profondément modifiée à partir de 2003*
 - *Évolution de l'activité des composants pour tubes cathodiques*
 - *Évolution de l'activité décodeurs*
 - *Une logique sociale d'accompagnement*
 - *Le plan de « pre-retraite » d'entreprise*
 - *L'intervention des salariés et de leurs représentants*
 - *Les conventions de ré-industrialisation/revitalisation*
 - *La démarche de ré industrialisation du site*
 - *Conséquences de ces logiques : Un coût financier des restructurations et leur financement*
-

Logique industrielle et activité des composants pour tubes cathodiques

- ✦ *A partir de 2003, la technologie des tubes cathodiques (CRT) est menacée par la concurrence affirmée des nouvelles technologies avec les écrans LCD et plasma*
- ✦ *Avec une R&D insuffisante, THOMSON n'est à l'origine d'aucune innovation majeure, et doit se contenter de copier ses concurrents*
- ✦ *Les programmes de recherche et développement sont réorientés vers des produits « slim » (de faible profondeur) et sur des programmes de réduction de coûts*
- ✦ *Thomson semble ne pas avoir anticipé l'émergence rapide d'écrans LCD de grande taille, et n'a pas réalisé les investissements lourds que nécessiterait ce secteur d'avenir si le groupe souhaitait conserver sa place sur le marché mondial des téléviseurs et composants*
- ✦ *L'émergence rapide des grands écrans LCD et plasma à des prix concurrentiels, contraignent les fabricants de tubes cathodiques à une forte érosion de leurs prix et à une stratégie de pénétration sur les grands marchés émergents (Chine et Inde)*
- ✦ *THOMSON cède son activité de téléviseurs au groupe Chinois TCL début 2004 avant de céder celle des composants pour tubes en 2005 au groupe Indien VIDEOCON*
- ✦ *VIDEOCON devient client unique des activités composants pour tubes de THOMSON GENLIS*
- ✦ *En 2006, c'est l'échec de la joint venture avec TCL dont THOMSON se retire. C'est la fin des activités européennes de TCL à l'horizon 2008*
- ✦ *En 2006 également, VIDEOCON dénonce l'ensemble des accords qui le liaient à THOMSON GENLIS pour la fourniture de composants pour tubes*
- ✦ *L'activité tubes du groupe THOMSON a toujours été rentable, jusqu'en 2002*
- ✦ *Dans son rapport pour 2006-2007, VIDEOCON indique :*
 - *Que les CRT sont les contributeurs majeurs de leur segment Consumer Electronics*
 - *Que ses ventes de tubes ont progressé de 30%*
- ✦ *Dans son rapport 2007-2008, VIDEOCON indique la nécessité de développer de nouveaux produits LCD en raison du glissement de la demande du marché vers ces produits, aux dépens des CRT*

Logique industrielle et activité décodeurs

- THOMSON affiche des ambitions importantes de développement de ses activités de production de décodeurs en 2000 : une capacité d'un million de décodeurs qui justifie la logique de fusion des sites de GENLIS et AUXONNE, après la délocalisation en POLOGNE des productions de déviateurs pour tubes cathodiques de Thomson Genlis
- Une forte réduction des commandes en 2002 et 2003 provoque un effondrement du marché qui n'a pas été anticipé
- En 2003, THOMSON absorbe Grundig, son site de production de CARDIFF et son portefeuille de clients. THOMSON mise sur la croissance externe pour asseoir sa place sur le marché Européen
- En parallèle, c'est le développement de la sous-traitance plutôt que l'accroissement des capacités de productions internes : pas d'investissements entre 2000 et 2007 sur les machines d'insertion automatiques sur le site de GENLIS
- En 2004, cession du fonds de commerce décodeurs de THOMSON GENLIS au profit de THOMSON MULTIMEDIA DIGITAL France. THOMSON GENLIS est considéré comme un sous-traitant, et c'est THOMSON SA qui fixe les prix de cession interne
- THOMSON se positionne comme un donneur d'ordre qui sous-traite ses fabrications :
 - Dès 2005, la recherche d'un repreneur pour le site de GENLIS est engagée
 - En 2006, une société propose de reprendre le site mais sans l'intégralité des salariés. La direction souhaite faire appel au volontariat de salariés qui accepteraient de ne pas être repris. Le comité d'entreprise refuse
 - En 2007, NOVATECH se positionne (à nouveau ?) en tant que candidat au rachat
 - Fin 2007, investissement de 2,65 M€ dans des machines automatiques de production pour finaliser la vente de l'activité :
 - Investissement en partie payé par les salariés eux-mêmes par l'augmentation non rémunérée de leur temps de travail (+ 13,5 jours par an en production), et la révision à la baisse des statuts (ancienneté, 13^{ème} mois, congés pour enfants malades,...)
 - L'acceptation de ces modifications est la condition posée par THOMSON GENLIS à ses salariés pour réaliser cet investissement, lui même condition du rachat par NOVATECH et du maintien des emplois
 - Janvier 2008, filialisation dans THOMSON BOURGOGNE en vue de la vente à NOVATECH
 - Octobre 2008, vente de THOMSON BOURGOGNE à NOVATECH, assortie d'un contrat de fourniture de décodeurs à THOMSON dégressif sur 3 ans
 - Dans son rapport 2007, THOMSON indique avoir achevé sa transition vers l'approvisionnement au moyen de contrats de fabrication, et avoir vendu 10 millions de décodeurs numériques dans le monde en 2007

Logique sociale et le plan de « pré-retraite » d'entreprise

- # *Pour atténuer les effets des restructurations qu'il envisage, le groupe Thomson engage dès 2004 des négociations sur un plan de pré-retraite d'entreprise, qui se concluront par la signature d'un accord au printemps 2005.*
 - *170 salariés de Thomson Genlis seront concernés par ce plan*
 - # *Chaque salarié concerné sera licencié, puis couvert par le bénéfice d'une « rente » jusqu'à la date de son départ en retraite*
 - # *La durée moyenne de prise en charge est de 3 ans et 3 mois pour une rente mensuelle brute de 1 524€ (1 326 € net)*
 - # *Soit un coût moyen de 60 000€ par salarié en moyenne, auxquels il faut ajouter l'indemnité de licenciement et une indemnité spéciale égale à environ 2 mois de salaire en moyenne.*
 - # *Ce dispositif et son coût financier pose deux questions*
 - *Utilité économique d'une logique qui conduit une entreprise à préférer payer les salariés, même partiellement, sans contrepartie, plutôt que de développer des activités*
 - *Utilité sociale d'un dispositif uniquement basé sur des critères d'âge, et pas de pénibilité, par exemple*
-

Logique sociale et intervention des salariés et de leurs représentants

- ✦ *Lors de la réunion du comité d'entreprise du 10 février 2004 annonçant le début des restructurations, la direction propose un groupe de travail, et les moyens nécessaires, avec les représentants du personnel pour traiter en parallèle :*
 - *Le diagnostic économique et industriel*
 - *Les mesures sociales à mettre en œuvre*
- ✦ *Le groupe de travail débouche rapidement sur la négociation d'un plan de départs volontaires, et la mise en œuvre d'un premier plan de sauvegarde de l'emploi dès le mois de juin 2004. Les plans de départs volontaires se succèdent jusqu'à fin 2007*
- ✦ *A travers ce groupe de travail, les représentants du personnel obtiennent la possibilité de missionner un expert technique afin de travailler à une démarche de reconversion des activités du site*
- ✦ *Si les représentants du personnel ont libre choix de l'expert, il n'en va pas de même sur la nature de la mission confiée à l'expert*
 - *Les représentants du personnel veulent une démarche de reconversion des activités du site qui s'appuie sur les compétences et l'expérience des salariés ainsi que les équipements industriels présents*
 - *La direction souhaite « externaliser » le reclassement en cherchant des entreprises qui s'installent dans les murs de Thomson Genlis ou sur le bassin d'emploi, et qui embauchent le personnel, peu important la nature de l'activité*
- ✦ *Les propositions des représentants du personnel s'inscrivaient dans une démarche de long terme, qui ne correspondait pas au calendrier fixé par le groupe*
- ✦ *La mésaventure de la cession de l'activité pièces embouties à METALIS qui n'est pas parvenu à reconvertir les productions en deux ans semble confirmer la nécessité de disposer de temps. On peut dès lors s'interroger sur les chances réelles de reconversion de l'atelier de production de décodeurs vendu à NOVATECH avec un contrat dégressif sur trois ans...*

Logique sociale et les conventions de ré industrialisation, reconversion

Deux conventions ont été signées avec l'Etat

- *Le 7 octobre 2004 au titre de l'article 118 de la loi de modernisation sociale
 - *L'article de la loi vise à inciter les entreprises à prendre en compte, au-delà de leur responsabilité sociale vis-à-vis des salariés qu'elles licencient, leur responsabilité territoriale par rapport aux bassins d'emploi affectés par les restructurations dont l'ampleur peut être importante, en particulier lorsque les restructurations se traduisent par des fermetures partielles ou totales de sites**
 - *Le 21 mars 2007 dans la continuité de la première convention de ré industrialisation et au titre de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 (article L321-17 du Code du travail)
 - *Établie après information des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, des représentants des organismes consulaires ainsi que des élus intéressés*
 - *Les actions prévues devaient être mises en œuvre en recherchant une synergie avec les dispositions du PSE afin d'en atténuer les conséquences sociales**
-

La Première convention du 7 octobre 2004

- ‡ *La démarche s'inscrit dans l'objectif global du COPIEVAL de créer 700 emplois sur le territoire*
 - ‡ *Thomson s'engageait à prendre les mesures permettant la compensation intégrale des postes potentiellement supprimés à savoir 213 emplois, auxquels il fallait ajouter 20% d'emplois supplémentaires du fait de la précarité de certains de ces emplois, soit un total 256 emplois*
 - ‡ *Les engagements financiers de Thomson*
 - *La contribution de l'entreprise devait s'élever à 4 fois le SMIC mensuel brut par suppression d'emploi donnant lieu à notification d'un licenciement pour motif économique soit $256 \times (4 \times 1\,154) = 1\,200\,000 \text{ €}$*
 - *Les dépenses suivantes seront imputées sur cette enveloppe*
 - *L'ensemble des coûts de prestation du cabinet expert*
 - *Les aides à la création d'entreprise*
 - *Le montant des aides de toute nature versées aux entreprises en contrepartie de la création d'emplois*
 - *Les cessions d'actifs à leur valeur net comptable ou prix du marché*
 - *Les contributions financières à l'offre territoriale*
 - *D'autres coûts éventuels à définir avec les services de l'Etat*
 - *Thomson évalue sa contribution financière à 5 Millions € dans le cadre de cette première convention*
-

La deuxième convention du 21 mars 2007

- ‡ *Le 20 février 2007, il a été acté, au cours d'une réunion du COPIEVAL, que Thomson s'était acquittée des obligations résultant de la première convention*
- ‡ *Suite à une nouvelle démarche de restructuration Thomson Genlis a engagé depuis janvier 2007 la suppression de 130 postes sous forme de départs volontaires, cette démarche faisant suite au plan de suppression de 60 postes sur la période juillet-décembre 2006*
- ‡ *En conséquence, Thomson Genlis s'était engagé à prendre des mesures en vue de la création de 190 + 20% (prenant en compte la non pérennisation de certains de ces emplois) soit 228 emplois*
- ‡ *Les engagements financiers de Thomson Genlis SA*
 - *La contribution de l'entreprise devait s'élever au maximum à 4 fois le SMIC mensuel brut par suppression d'emploi donnant lieu à notification d'un licenciement pour motif économique soit 228 (4x 1 254) = 1 143 648 €*
 - *Les dépenses suivantes pouvaient être imputées sur cette enveloppe*
 - *Les aménagements du centre d'activités du site de Genlis en parc d'entreprises*
 - *Les aides financières versées aux entreprises en contrepartie de la création d'emplois*
 - *Les cessions d'actifs valorisés à hauteur de la différence constatée entre le prix de vente et leur valeur de marché*
 - *Les contributions financières à l'offre territoriale*
 - *Les aides à la création d'entreprise complémentaire aux dispositifs précités*
 - *L'ensemble des coûts de prestation des cabinets d'experts intervenant dans le cadre de la ré industrialisation*

La démarche de ré industrialisation du site

- # *Dès 2004, Thomson affirme ne pas être en capacité, ni souhaiter reconverter les activités du site de Genlis*
 - # *Dès lors, Thomson Genlis s'engage dans une double démarche de recherche de repreneurs pour ses activités, et d'entreprises intéressées par la location de surfaces rendues disponibles*
 - # *Au terme de cette démarche, le site de Genlis est désormais occupé par 11 entreprises:*
 - *Entreprises issues de cessions d'activités :*
 - *Thomas Electronics*
 - *Novatech Industries*
 - *Metalis*
 - *Les nouvelles implantations :*
 - *GPSB*
 - *Podium Live Music*
 - *Solar Euromed*
 - *Ceres Hypermecca*
 - *Wimove*
 - *Syster Soft*
 - *Gringos*
 - *Au 31 mars 2009, le site a été racheté par une entreprise spécialisée dans les investissements locatifs, l'entreprise Edmond Coignet*
-

Le coût et le financement de la restructuration

- # *Dans le cadre de l'examen annuel des comptes 2007 de Thomson Genlis et à la demande du CE, nous avons analysé le coût et le financement des restructurations*
- # *Le coût des restructurations inclut toutes les charges liées à la restructuration, achat et services, honoraires des experts, frais de personnel ...et était comptabilisé dans les charges exceptionnelles*
 - *En cumul sur 3 ans, de 2005 à 2007,*
 - *Coût des restructurations : 39,2 millions*
 - *Dotations nettes aux provisions (estimation des charges futures) : 16,1 millions €*
 - *Soit un total de 55 millions €*
 - *Dans notre rapport, nous avons comparé ce montant de 55 millions € avec celui du résultat courant de l'année 2005 (-2 millions € sur 6 mois) pour indiquer que les charges de restructurations correspondaient à 13 années de ce déficit*
- # *Le financement des restructurations a été assuré par le groupe Thomson, sous forme de subventions et d'apport en capital*
 - *En cumul sur 3 ans de 2005 à 2007*
 - *Apport en capital : 18, 0 millions €*
 - *Subventions : 50,0 millions €*
 - *Dans notre rapport, nous avons indiqué que le montant total de ces moyens financiers aurait pu compenser 15 années de déficit 2005*