



Cessation des activités Display le point de vue de la CFDT

Début juin, la Direction a annoncé l'arrêt du programme HDR ce qui, avec l'arrêt de l'activité OLED déjà connu, se traduit par la fermeture des laboratoires DET (Display Electronics & Tests), DPO (Device Physics & Optics) et DMP (Display Manufacturing Process) et par la suppression de 33 postes. Elle a entamé la procédure légale en convoquant un Comité d'Entreprise extraordinaire le 8 juin dernier pour ouvrir un « livre IV », document sur lequel le CE ne peut qu'émettre un avis consultatif.

Cette procédure nous rappelle celle entamée lors du plan de licenciement de 2003. Depuis la législation a évolué : une Direction doit systématiquement « justifier économiquement » des suppressions de postes même si elle n'envisage aucun licenciement (c'est l'objet du livre IV). En revanche, elle n'est plus obligée d'engager une procédure de licenciement collectif (dite « livre III ») accompagnée d'un plan de sauvegarde de l'emploi, si le nombre de licenciements effectifs après reclassement est inférieur à dix par mois glissant (alors qu'avant c'était le nombre total de postes supprimés qui devait être inférieur à dix).

La Direction assure que 21 reclassements sur le site sont possibles. Elle y ajoute deux hypothèses de reclassements à l'extérieur de Thomson : soit un reclassement partiel d'environ 6 personnes au labo LETI du CEA (Commissariat à l'Energie Atomique), soit un reclassement total des 12 salariés restants dans une « spin-off » spécialement créée à cet effet. Il est évident qu'en cas de refus des reclassements proposés, ou simplement d'échec de la solution spin-off, des licenciements seraient envisagés. On pourrait donc arriver à une situation où, sur les 33 collègues dont le poste est supprimé, certains acceptent un reclassement contraints et forcés, et d'autres sont purement et simplement licenciés. Et si le nombre de licenciés est inférieur à dix, ces licenciements ne nécessiteraient pas la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Pour la CFDT, ce serait une situation inacceptable. C'est la Direction qui a décidé de ses changements de stratégie et de « cœur de métier ». Elle doit mettre les moyens pour que les suppressions de postes que cela entraîne ne se fassent pas au détriment des salariés concernés. Chaque reclassement doit se faire dans la transparence et avec l'accord réel du salarié. La Direction doit prévoir des postes de reclassement sur place en nombre suffisant. Elle doit prévoir des formations pour que chacun retrouve un poste qui lui convienne. Elle doit prévoir des conditions suffisamment avantageuses pour que les départs vers l'extérieur ne se fassent que sur la base du volontariat. Bref, elle doit adapter ses mesures de reclassements à la demande des salariés et non pas faire rentrer de force les salariés dans un plan de reclassement qui ne répond qu'à ses seuls intérêts, établi au préalable et sans concertation.

Nous ne devons pas accepter qu'un seul d'entre nous reste sur le carreau. L'accepter aujourd'hui pour un autre, c'est l'accepter pour nous même demain. Alors, si d'aventure tel était le cas, nous devrions réagir tous ensemble, comme nous avons su le faire en 2003, pour exiger de la Direction zéro licenciement et zéro mutation forcée.