

Chez Schneider Electric, l'annualisation atténuée l'impact d'un PSE

by Entreprise & Carrières - lundi, mars 21, 2016

<http://correspondances.fr/chez-schneider-electrics-lannualisation-attenuue-limpact-dun-pse/>

Filiale lorraine du groupe, France Transfo a modulé le temps de travail sur deux sites pour créer 20 emplois compensant partiellement la fermeture d'une troisième unité de production.

En juin 2015, les trois sites mosellans de France Transfo ont connu une mobilisation aussi massive qu'inédite. L'annonce par leur maison-mère, Schneider Electric, de la fermeture de la chaudronnerie de Marange-Silvange a suscité non seulement la colère des 70 salariés concernés, mais aussi celle des 500 employés des sites de Maizières-les-Metz et d'Ennery, dans la banlieue de Metz. Fort du soutien des élus locaux, ils ont manifesté dans le chef-lieu départemental, puis à Paris, sans réel espoir de sauver la chaudronnerie en perte de vitesse, mais dans la ferme intention d'obtenir des garanties sur le maintien de l'activité en Moselle. L'annualisation du temps de travail, assortie de la création de 20 emplois, a permis la signature d'un accord ratifié par l'ensemble des partenaires sociaux. L'accord a été validé par la Direccte en octobre 2015.

La proposition d'annualisation initiale n'avait guère séduit l'intersyndicale constituée de la CFDT, majoritaire, de la CFTC et de la CFE-CGC. Les syndicats craignaient des recrutements peu significatifs qui auraient été rapidement neutralisés par autant de départs.

Les négociations ont permis d'assortir l'annualisation de 20 recrutements, d'augmentations de salaire substantielles et de garanties sur le site d'Ennery, désormais dédié à la fabrication de produits haut de gamme exportés dans le monde entier.

Entré en vigueur en janvier 2016, l'accord permet à France Transfo de s'adapter à une activité cyclique où la charge de travail varie considérablement d'un mois à l'autre. Il prévoit des semaines de six jours en période haute - avec au maximum trois semaines hautes consécutives - et de quatre jours en période basse, sur la base d'un temps de travail annuel de 1 607 heures. Les heures supplémentaires des semaines hautes sont payées ou récupérées dans le mois courant. Celles effectuées en-dehors des périodes hautes sont décomptées en fin d'année, puis payées ou récupérées. En cas de semaines basses plus nombreuses que prévu, les salariés ne perdent rien.

La direction établit un planning annuel prévisionnel communiqué à l'ensemble des salariés sur la base des prévisions commerciales, le planning réel étant validé mois par mois en fonction du plan réel de production. Les premières semaines de fonctionnement ne suffisent pas à tirer des conclusions. Les salariés s'estiment globalement satisfaits de voir disparaître les heures supplémentaires imposées. L'annualisation risque de réduire de volant d'intérimaires, mais une montée en charge qui maintiendrait leur effectif à quelque 500 personnes n'est pas exclue. La direction ne communique pas le détail des gains escomptés grâce à l'amélioration de la productivité et à la réduction des heures supplémentaires, mais l'opération devrait s'avérer financièrement neutre.

A la faveur de l'accord, les opérateurs, techniciens et caristes concernés par l'annualisation - soit environ 300 personnes sur un effectif de 450 salariés - ont perçu une prime exceptionnelle de 500 euros, une augmentation de 50 euros par mois et une prime mensuelle de 100 euros applicable pendant la durée de l'accord reconductible chaque année. Le plan social, qui proposait à 68 salariés mesures d'âge, mobilité interne et formations, s'est déroulé sans encombre aux dires du comité de suivi.