

MACIFILIA : Plan de Licenciement ou Gestion Sociale ?

Paris le 6 mars 2012

Suite à la gestion catastrophique de MACIFILIA, le Conseil d'Administration de la Macif a décidé de traiter socialement la difficulté. Ce traitement s'effectuera en plusieurs phases :

Le redimensionnement de MACIFILIA se traduit par le transfert, dans la SAM MACIF, des portefeuilles ainsi que des salariés de MACIFILIA en même temps que la publication au Journal Officiel de la décision de l'ACP (Autorité de Contrôle Prudentiel). Ceci constituera la date effective du transfert, avant fin 2012, probablement en novembre.

A noter que certains salariés sont sans activité depuis plusieurs mois et que s'ils veulent profiter du transfert dans SAM MACIF, il faut qu'ils s'arment de patience et qu'ils aient les nerfs solides.

D'ici là et pendant pratiquement un an, les salariés sont soumis à un traitement dit social se décomposant comme suit :

- **Plan de Mobilité Professionnelle** pour accompagner les salariés qui souhaitent rester dans le groupe.
- **Plan de Départ Volontaire** qui permet aux salariés ayant un projet professionnel de se porter « volontaire » au départ.

Afin "d'aider les salariés à se porter volontaires", la Direction met en place un **Espace Conseil Volontariat** dans chacun des sites, qui aura pour mission "d'éclairer" les salariés sur les choix qu'ils pourraient faire en matière de mobilité interne ou sur une option de départ volontaire.

On l'a bien compris, la Direction de SAM Macif souhaite que le maximum de salariés se reclasse ou quitte l'entreprise avant la date fatidique de transfert des activités Macifilia dans la Macif.

En terme de reclassement interne, il faut que les salariés candidatent sur les appels d'offres, à défaut de poste, soit le salarié attend le transfert, soit il envisage le plan de départ volontaire.

Ce plan de départ volontaire s'inscrit dans le respect des dispositions relatives à la procédure applicable en matière de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) c'est-à-dire plan de licenciement.

Si le PSE contraint la Direction à un certains nombres d'obligations d'informations et de consultations des instances représentatives du personnel, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit de la nouvelle appellation d'un plan de licenciement.

Pour faire passer la pilule et susciter le volontariat au départ, des gardes fous auraient été mis en place.

Ainsi, selon un tract de la CFDT sur le sujet « *une garantie de réembauche de deux ans après le départ à également été prévue* ».

Néanmoins, il aurait été plus courtois de préciser qu'une priorité de réembauche ne constitue pas une garantie de réembauche et d'indiquer dans quelles conditions.

En effet, L'accord Macifilia stipule :

« Dans l'hypothèse d'un retour dans l'entreprise après qu'un salarié volontaire ait fait valoir sa priorité de réembauche, ce dernier devra rembourser l'indemnité d'accompagnement de projet ainsi que, le cas échéant, l'aide spécifique à la création d'entreprise définie à l'Art. 3.3.8 qui lui auront été versées en application du présent accord ».

Autrement dit :

1°) le salarié devra formuler une demande de priorité de réembauche par écrit à l'employeur.

2°) il devra rembourser l'indemnité d'accompagnement (15 000€)

3°) Il devra aussi rembourser le cas échéant l'aide à la création d'entreprise (10 000€)

Quel salarié dont le projet externe aura échoué disposera encore de ces sommes ?

Pour Force Ouvrière cet accord est un **vrai plan de licenciement**, et nous ne pouvons accepter pour les salariés de MACIFILIA un accord qui exonère la Macif de sa responsabilité de maintien de tous les emplois.

Nous rappelons que ce n'est pas aux salariés de payer les erreurs de la MACIF et de ses dirigeants.

Nous considérons que l'entreprise n'assume pas ses responsabilités et les transfère sur les salariés.

Sans remettre en cause la volonté individuelle de chaque salarié, nous devons les alerter sur la situation économique et financière qui est loin d'être propice à la création ou à la reprise d'entreprise, et compte tenu du risque

Nous estimons qu'il est préférable pour les salariés de maintenir leur contrat de travail à la MACIF avec les garanties collectives qui y sont liées.

Pour FO :

-la Direction doit assumer ses erreurs et reclasser tous les salariés dans l'UES MACIF

-Aucun licenciement

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite : **prendre contact**

me syndiquer

Pour tout contact : FEC FO

Secrétariat FO Macif

28 rue des petits Hôtels

75010 PARIS

Email : fo.macif@gmail.fr

Jacques CHATEAU

RS Comité de Groupe

Tel : 06 49 23 20 78

Email : landegav@hotmail.fr

Mathieu CORNILLAUD

Elu Comité Central Entreprise

Tel : 06 72 44 48 63

Email : mcornillaud@macif.fr

**FORCE
OUVRIERE**
www.force-ouvriere.fr

FO
la force syndicale

