



SESSION 2009

---

**CONCOURS EXTERNE  
DE RECRUTEMENT DE PROFESSEURS AGRÉGÉS**

**Section : ÉCONOMIE ET GESTION  
Option : ÉCONOMIE ET GESTION ADMINISTRATIVE**

**COMPOSITION PORTANT SUR LA GESTION DES  
ENTREPRISES ET DES ORGANISATIONS**

Durée : 7 heures

---

*Calculatrice électronique de poche - y compris calculatrice programmable, alphanumérique ou à écran graphique – à fonctionnement autonome, non imprimante, autorisée conformément à la circulaire n° 99-186 du 16 novembre 1999.*

*Les codes, même annotés\*, dès lors qu'ils ne comportent aucun commentaire, sont autorisés.*

*\*Il s'agit d'annotations dans l'édition. Cela exclut toute annotation personnelle.*

*L'usage de tout autre ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout autre matériel électronique est rigoureusement interdit.*

*Dans le cas où un(e) candidat(e) repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il (elle) le signale très lisiblement sur sa copie, propose la correction et poursuit l'épreuve en conséquence.*

*De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement.*

**NB : Hormis l'en-tête détachable, la copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé comporte notamment la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de signer ou de l'identifier.**

**Tournez la page S.V.P.**

# Sommaire

<b>Sommaire</b> .....	1
<b>PRESENTATION GENERALE</b> .....	2
<b>Dossier 1 - Le plan de restructuration</b> .....	4
<b>Partie 1.1 - Gestion prévisionnelle de l'emploi</b> .....	4
Annexe 1.1.1 : Histogramme de répartition des statuts par secteur .....	6
Annexe 1.1.2 : Courbe d'évolution de l'activité des lignes de produits.....	6
Annexe 1.1.3 : Tableau prévisionnel des départs en retraite .....	6
<b>Partie 1.2 - Gestion des relations sociales</b> .....	7
Annexe 1.2.1 : Le précédent de la fermeture du site de Carréville .....	8
Annexe 1.2.2 : Article L320-3 du code du travail .....	9
Annexe 1.2.3 : Texte de l'accord de méthode proposé par les partenaires sociaux .....	10
<b>Dossier 2 - Développer la mobilité externe</b> .....	15
<b>Partie 2.1 - Lever les freins à la mobilité externe</b> .....	15
Annexe 2.1.1 : Echantillon représentatif du personnel ne partant pas en préretraite : caractéristiques en 2007.....	17
<b>Partie 2.2 - Le plan de mobilité externe</b> .....	19
<b>Dossier 3 - l'évaluation du dispositif de gestion de la restructuration</b> .....	20
<b>Partie 3.1 - Evaluation statistique de l'efficacité du dispositif d'accompagnement</b> ...	21
Annexe 3.1.1 : Echantillon représentatif du personnel ne partant pas en préretraite : trajectoire 2010 .....	22
Annexe 3.1.2 : Tables statistiques .....	23
<b>Partie 3.2 - Responsabilité sociale de l'entreprise</b> .....	27
Annexe 3.2.1 : Faut-il taxer plutôt que réglementer les licenciements ? .....	28

*L'étude s'appuie sur une situation réelle. Cependant, pour des raisons de confidentialité, certaines dénominations, méthodes et données numériques ont été modifiées.*



## PRESENTATION GENERALE

Equipauto est un groupe dont l'activité consiste à concevoir et fabriquer des composants destinés aux constructeurs automobiles et à l'industrie du transport.

Les contraintes externes propres à l'ensemble des équipementiers automobiles constituent la toile de fond des événements ayant affecté l'usine de Bourcarré, située à une vingtaine de kilomètres de Paris. La pression des donneurs d'ordres que sont les constructeurs automobiles pèse de manière importante sur l'activité d'Equipauto. Les politiques d'externalisation des groupes automobiles ont conduit à accroître le rôle dévolu aux équipementiers, plaçant ces derniers dans une situation de dépendance économique importante. Les contraintes imposées par les constructeurs à leurs fournisseurs, sur un marché automobile européen morose, ont des conséquences importantes sur le volume d'activité et la santé financière des équipementiers. Celle de niveau de prix est déterminante car elle agit directement sur les marges. Les baisses de vente de véhicules sont répercutées sur les équipementiers. S'y ajoutent les impératifs en termes de délais de livraison (impliquant une proximité géographique entre le marché visé par le constructeur et la localisation des activités d'équipementier), de qualité et de technologie, qui, toutes, sont de nature à affecter les activités des équipementiers implantées en Europe de l'Ouest. Ces multiples facteurs ont naturellement conduit à une intensification de la concurrence.

Dans ce contexte, seules ont vocation à demeurer en Europe occidentale et singulièrement en France les activités à forte valeur ajoutée (l'activité « Energies Propres » acquise récemment par Equipauto nécessite par exemple des savoirs faire industriels poussés et ne peut être délocalisée à court ou moyen terme).

Si les différents sites d'Equipauto n'exercent pas simultanément des activités concurrentes, ils sont en compétition lorsqu'il s'agit de décider de l'implantation d'activités nouvelles, et, en l'occurrence, de l'aveu de l'un de ses dirigeants, *«Bourcarré n'est même pas dans la boucle quand il y a un chiffre à faire»*.

Le site de Bourcarré a été acquis par Equipauto à la fin des années 1990. Progressivement, le site a regroupé l'ensemble des activités de l'équipementier en Ile de France. De ce fait, les salariés de Bourcarré viennent de plusieurs autres sites ayant été fermés depuis. Cela n'est pas sans conséquences si l'on tente d'appréhender le collectif de travail existant à Bourcarré : plusieurs des interlocuteurs rencontrés ont ainsi souligné l'existence de fortes identités professionnelles. Pour autant, ces salariés se vivent comme les représentants d'une « espèce en voie de disparition » : une certaine « noblesse ouvrière » caractérisée par une ancienneté importante et un lien fort à l'entreprise. Ces mutations et regroupements successifs ont par ailleurs pour conséquence d'avoir aguerri les partenaires sociaux à la gestion des restructurations.

Au milieu des années 2000 les prévisions sont alarmantes quant à la production, et donc à l'emploi à Bourcarré. En l'absence d'investissement sur de nouvelles productions ou d'obtention de nouveaux contrats, l'avenir de la production semble compromis. Par ailleurs, le site souffre de handicaps lourds pour se positionner dans ce jeu compétitif. Une main-d'œuvre âgée et onéreuse et une instabilité chronique des dirigeants ne favorisent pas la définition d'une stratégie offensive.

Dans ces conditions, les représentants du personnel ont demandé à plusieurs reprises des éclaircissements sur le devenir du site. La direction a initialement répondu qu'« une solution industrielle serait trouvée », laissant entendre que soit une activité nouvelle serait développée, soit un repreneur serait trouvé, avec dans un cas comme dans l'autre un maintien de l'emploi à Bourcarré. Peu convaincus, les représentants du personnel ont fait pression sur la direction pour que le problème du déclin du site de Bourcarré soit abordé de façon précise et que l'avenir des individus soit clairement sécurisé.

Cette initiative débouche sur la mise en place d'une analyse prévisionnelle relative à l'emploi sur le site de Bourcarré à moyen-long terme. Une contractualisation de dispositifs favorables aux salariés est envisagée (**Dossier 1 : plan de restructuration**). Des dispositifs novateurs de mobilité interne et externe sont mis en place de façon à assurer de meilleures transitions professionnelles dans l'hypothèse où la recherche de cette « solution industrielle » échouerait (**Dossier 2 : mobilité externe**). Si cette opération permet de limiter les conséquences négatives d'une fermeture brusque du site, il n'en reste pas moins qu'un bilan doit en être tiré (**Dossier 3 : évaluation du dispositif**).

En tant qu'expert(e) auprès de la Direction des Ressources Humaines d'Equipauto, vous accompagnez les équipes RH du site de Bourcarré tout au long de ce projet de restructuration. Les dossiers 1 et 2 vous placent en 2007, le dossier 3 vous situe en 2010.



## Dossier 1 - Le plan de restructuration

### Partie 1.1 - Gestion prévisionnelle de l'emploi

Les craintes des partenaires sociaux reposent sur le fait qu'aucun développement d'activité nouvelle n'est envisagé, et qu'il est notoire que la plupart des activités en cours sont stables ou déclinantes.

Le site de Bourcarré est en effet positionné sur trois familles de produits bien distincts :

- Systèmes d'éclairage ;
- Systèmes d'injection ;
- Systèmes d'embrayage.

Les systèmes d'éclairage constituent une gamme de produits fabriqués par Equipauto sous licence. Il s'agit d'une activité dite « commodity product » pour laquelle la concurrence s'établit sur le seul critère du prix. L'activité est donc amenée à décliner au rythme de l'arrivée à échéance des différents contrats liant Equipauto à ses clients.

Les systèmes d'injection constituent un des produits phare d'Equipauto. Néanmoins, leur fabrication nécessite une succession d'opérations manuelles qui pèsent sur la rentabilité de cette activité en Europe de l'Ouest. Il s'agit donc d'une activité qui doit être délocalisée progressivement dans les pays d'Europe de l'Est. Il est prévu que Bourcarré continue d'honorer les contrats en cours à mesure que l'unité slovène monte en puissance.

L'activité d'embrayage en revanche repose sur un savoir faire unique développé par Equipauto et les coûts de main-d'œuvre comptent peu dans la structure globale des coûts. Il s'agit d'une activité qui pourrait être pérennisée sur le site de Bourcarré. Néanmoins cette activité ne suffit pas à couvrir l'ensemble des charges fixes du site et devra être arrêtée en même temps que l'activité Injection, soit à la fin de l'année 2011

A ces trois secteurs de production, sont adjoints deux catégories de fonctions supports :

- Logistique ;
- Méthodes, qualité, maintenance.

La baisse de la production provoque naturellement une diminution du volume d'activité de ces deux fonctions support.

Bien que ces productions et fonctions nécessitent des compétences différentes, on peut faire l'hypothèse selon laquelle le niveau de qualification élevé de la main-d'œuvre d'Equipauto permet des mobilités d'un atelier à un autre ou d'une fonction à une autre, de façon quasi-immédiate. Notamment, la nature coopérative des relations de travail fait que la « mise au courant » et la baisse de productivité à l'occasion d'une prise de fonction dans un autre secteur sont assurées et compensées par les autres membres des groupes de travail. Pour que ces transitions se passent au mieux, il sera toutefois nécessaire de maintenir stable le volume de l'encadrement (Cadres et TAM). Seul le nombre d'ouvriers et d'employés est susceptible

de varier. La nature de l'organisation du travail permet d'établir une règle de stricte proportionnalité entre le volume d'activité et le volume de main-d'œuvre nécessaire.

Le comité de direction du site, composé de 9 personnes (directeur général et directeurs fonctionnels) assistées de 18 techniciens et agents de maîtrise (TAM) et employés, n'est pas affecté par la diminution de l'effectif. Il est d'ores et déjà prévu que ces salariés seront reclassés au siège social situé à quelques kilomètres de l'usine.

Les informations relatives à la composition de la main-d'œuvre sont organisées autour de 6 activités :

- Embrayage ;
- Injection ;
- Éclairage ;
- Logistique ;
- Qualité, méthode, maintenance ;
- Comité de direction.

Il est à noter que la production est organisée en juste-à-temps. Les clauses contractuelles classiques entre équipementiers et constructeurs prévoient des pénalités de retard de 3000€ par minute de retard à la livraison. Il convient donc d'assurer à tout prix la continuité et la régularité de la production.

Au sein du comité de direction du site, deux positions opposées émergent. La première préconise une fermeture immédiate du site alors que la seconde, propose d'attendre trois ans avant de lancer un Plan de Sauvegarde de l'Emploi qui concernerait l'ensemble des salariés qui ne seraient pas partis en retraite. Le DRH développe une opinion intermédiaire qui consiste à ajuster progressivement les effectifs au plan de charge de l'usine.

Vous êtes sollicité(e) par la direction du site de Bourcarré afin de mettre en place une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle du site.

### **Travail à faire**

- 1. Présentez les principes généraux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).**
- 2. Etablissez des prévisions de besoins et de ressources en main-d'œuvre pour les 3 prochaines années (2008 à 2010), à partir des données fournies en annexes, et quantifiez les ajustements de main-d'œuvre nécessaires.**
- 3. Préparez l'argumentaire que le DRH pourra développer devant ses collègues du comité de direction et les instances représentatives du personnel.**

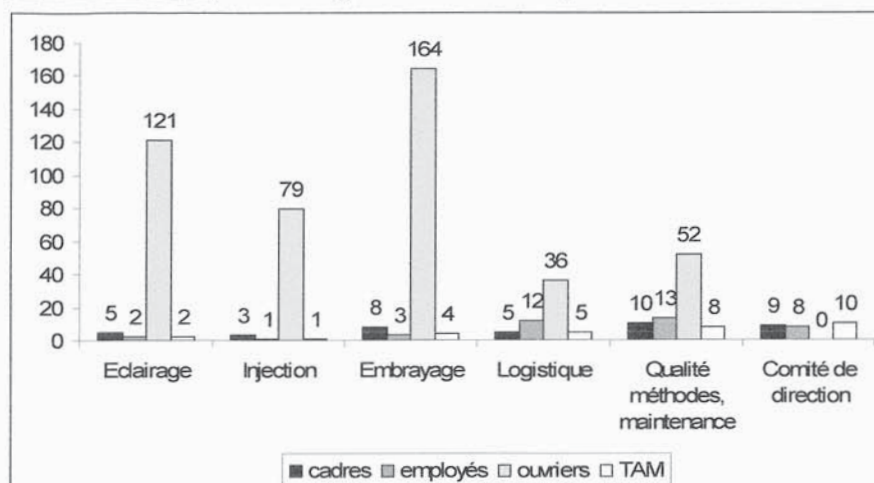
Annexe 1.1.1 : Histogramme de répartition des statuts par secteur

Annexe 1.1.2 : Courbe d'évolution de l'activité des lignes de produits

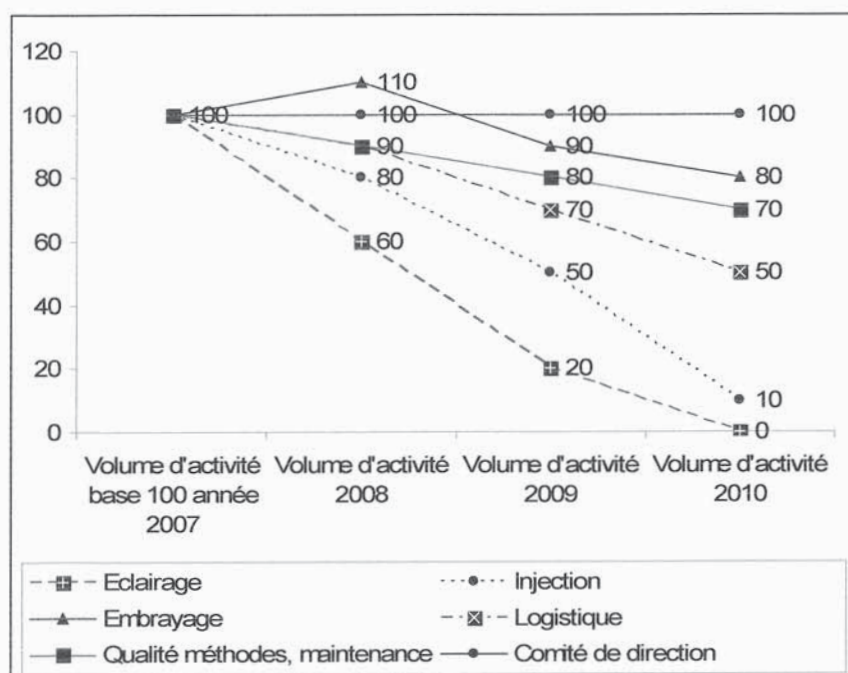
Annexe 1.1.3 : Tableau prévisionnel des départs en retraite



### Annexe 1.1.1 : Histogramme de répartition des statuts par secteur



### Annexe 1.1.2 : Courbe d'évolution de l'activité des lignes de produits



### Annexe 1.1.3 : Tableau prévisionnel des départs en retraite

	effectif 2007	dont retraites en 2008	dont retraites en 2009	dont retraites en 2010	total retraites
cadres	40	0	0	0	0
employés	39	4	2	4	10
ouvriers	452	47	51	58	156
TAM	30	0	0	0	0
Total	516	51	53	62	166

## Partie 1.2 - Gestion des relations sociales

Il ressort des travaux de l'équipe en charge d'établir des prévisions d'effectifs, que le site de Bourcarré devra être fermé à moyen terme.

Dans un passé récent, la fermeture d'un autre site de production du groupe Equipauto, à Carréville, annoncé en respectant strictement les procédures légales avait provoqué un conflit majeur resté dans les mémoires du groupe. Cette opération avait notamment donné lieu à des violences envers le management et des destructions de matériel, de sorte que le site s'était trouvé dans l'impossibilité d'approvisionner ses clients de façon régulière, faisant courir à Equipauto le risque d'un déréférencement auprès de ses principaux donneurs d'ordres. Par ailleurs, le déroulement de cette restructuration avait hâté le processus de fermeture, alors qu'une activité aurait pu être sauvée si le climat social avait pu être maintenu à un niveau compatible avec la poursuite de la production.

A Bourcarré, la référence à ce précédent a permis aux syndicats de faire pression sur la direction, et l'ensemble des parties s'est rapidement entendu sur le principe d'une gestion anticipée de l'ajustement des effectifs.

Les syndicats, réunis en intersyndicale, présentent à la direction un projet d'accord de méthode supposé encadrer la diminution des effectifs du site sur les trois prochaines années.

### Travail à faire

- 1. Rédigez une note d'information à l'attention des partenaires sociaux rappelant les rôles que doivent jouer les différentes instances représentatives du personnel dans le cadre de la gestion d'une restructuration rendant probable de nombreux licenciements économiques.**
- 2. Répondez, par une lettre lui étant adressée, aux objections du directeur financier du groupe qui estime que la négociation s'engage vers des solutions trop coûteuses.**
- 3. Analysez le jeu d'incitations à la mobilité proposé dans cette première version de l'accord de méthode. Permet-il de provoquer les mobilités souhaitées ? Corrigez le cas échéant les articles concernés.**

Annexe 1.2.1 : Le précédent de la fermeture du site de Carréville

Annexe 1.2.2 : Article L320.3 du code du travail

Annexe 1.2.3 : Texte de l'accord de méthode proposé par les partenaires sociaux



## **Annexe 1.2.1 : Le précédent de la fermeture du site de Carréville**

*Article paru dans Combat Ouvrier le 24 décembre 2003*

### **Dans les entreprises Equipauto - Carréville : Les travailleurs sont décidés à ne pas se laisser faire**

Avant les vacances, il était prévisible que la direction d'Equipauto préparait un mauvais coup à l'usine des amortisseurs de Carréville. Et officiellement, à la rentrée, elle annonça qu'elle comptait réduire de moitié la surface de l'usine, prétextant la perte de marchés. Jusqu'à fin novembre, la direction a néanmoins laissé planer le doute sur une reprise possible de ces marchés.

Et puis soudainement, elle a annoncé le licenciement de 250 travailleurs sur les 500 que compte l'usine. La réaction a été vive : débrayages, assemblées générales, actions spectaculaires hors et dans l'usine se sont succédés, l'entreprise restant paralysée plusieurs jours de suite par l'arrêt du travail dans les ateliers.

La direction a alors procédé au classique chantage : soit c'est l'acceptation des licenciements, soit c'est le dépôt de bilan.

Mais les travailleurs de Carréville, pas dupes, ont décidé d'aller s'adresser aux travailleurs des autres sites du groupe. C'est ainsi que le 20 décembre, plus de 300 d'entre eux envahissaient l'usine Equipauto de Bourcarré où nous sommes encore actuellement plus de 700.

C'est sous l'œil des gendarmes que nos camarades ont réussi à insister quelque peu jusqu'à ce que les grilles de l'usine cèdent, la direction préférant de son côté se barricader dans son bureau gardé par deux vigiles musclés.

L'équipe du matin à Bourcarré s'est aussitôt mise en grève jusqu'à l'arrivée de celle d'après-midi qui s'est également jointe au mouvement.

Les chefs se sont faits tout petits, les œufs volaient bas et l'un s'est fait copieusement décorer ! Sous les fenêtres de la direction, un immense brasier s'est alimenté de tout ce qui tombait sous la main des ouvriers...

Finalement, la direction a reçu les délégués des grévistes en réaffirmant son impuissance devant les difficultés économiques. Mais si Carréville a perdu des marchés, les profits du groupe Equipauto, en France et dans le monde, sont considérables. La firme vient de le prouver en rachetant il y a quelques semaines l'usine Kalu.

A Bourcarré, notre emploi est aussi menacé puisque la direction a annoncé un nouveau plan social menaçant 147 travailleurs.

En nous mettant massivement en grève, nous avons en tout cas donné un premier avertissement à la direction que nous défendrons nos emplois résolument, comme le font actuellement nos camarades de Carréville.

Correspondant Combat Ouvrier, 24 décembre 2003

## **Annexe 1.2.2 : Article L320-3 du code du travail**

*(Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 72 I Journal Officiel du 19 janvier 2005)*

*(Abrogé par Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 art. 12 I Journal Officiel du 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008)*

Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche peuvent fixer, par dérogation aux dispositions du présent livre et du livre IV, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours.

Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise, et peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions. Ils peuvent organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.

Ces accords peuvent aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1 fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci.

Les accords prévus au présent article ne peuvent déroger aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 321-1, à celles des onze premiers alinéas de l'article L. 321-4, ni à celles des articles L. 321-9 et L. 431-5.

Toute action en contestation visant tout ou partie de ces accords doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date d'accomplissement de la formalité prévue au premier alinéa de l'article L. 132-10. Toutefois, ce délai est porté à douze mois pour les accords qui déterminent ou anticipent le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1.

NOTA : Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.



## **Annexe 1.2.3 : Texte de l'accord de méthode proposé par les partenaires sociaux**

### **ACCORD DE METHODE**

Entre l'établissement de Bourcarré, établissement de la société EQUIPAUTO France, représentés par MT, Directeur de l'établissement, et PB, Responsable Ressources Humaines, dûment mandatés à cet effet,

Et les organisations syndicales suivantes :

- CFDT, représentée par YA
- CFE/CGC, représentée par JM
- CFTC, représentée par MS
- CGT, représentée par AH
- CGT/FO représentée par BG

Il est convenu ce qui suit :

#### **PRÉAMBULE**

Confrontée à un problème de baisse d'activité prévisible d'ici 2010, l'entreprise a souhaité s'engager dans une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi se déclinant en un certain nombre d'actions concertées, toutes destinées à limiter au maximum l'impact socio-économique de cette future baisse.

Pour ce faire, l'entreprise s'est mise d'accord avec ses partenaires, représentants syndicaux et élus du personnel sur les voies et moyens qui doivent permettre la réussite d'un tel projet. Les interlocuteurs ont entendu convenir des dispositions permettant d'organiser au mieux une gestion participative du projet autour d'objectifs communs, il s'agit :

1. d'anticiper, dans les meilleures conditions, les solutions de mobilité interne et externe,
2. de développer, en se donnant le temps nécessaire, les solutions individuelles adaptées aux souhaits et aux profils de certains salariés (projet personnel, reconversion professionnelle, création d'activité, pré-retraites ...),
3. de favoriser les solutions de développement économique sur le bassin d'emploi afin de créer ou de pérenniser des emplois en amont de toute réduction d'activité.

#### **ARTICLE 1- CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD (établissement et public visé)**

Cet accord concerne le personnel permanent de Equipauto, présent à la date de signature des présentes, du site de Bourcarré.

#### **ARTICLE 2 - L'ETAT DES LIEUX**

Les parties signataires au présent accord ont dressé dans un premier temps l'état des actions en cours ou des projets à venir en lien avec la démarche évoquée en préambule et ont convenu

que les dispositions 2.1, 2.2, 2.3 et 2.4 relèvent d'une démarche de volontariat de la part des salariés intéressés.

### 2.1 - Retraites et mesures d'âge

La première mesure d'accompagnement a porté sur les personnes de plus de 55 ans; un accord sur la cessation d'activité de certains travailleurs salariés de Equipauto France (CASA) a été négocié et signé le 13 novembre 2006 par la société Equipauto France. En ce qui concerne le site de Bourcarré, 51 personnes pourront bénéficier de ces préretraites en 2008, 53 en 2009, et 62 en 2010.

### 2.2 - Mobilité

La deuxième mesure d'accompagnement qui a été négociée concerne les conditions de mobilité au sein de la société Equipauto France ; ces conditions figurent dans l'avenant sur la cessation d'activité de certains travailleurs salariés de Equipauto France (CASA) qui a été négocié et signé le 13 février 2003 par la société Equipauto France.

### 2.3 - Volontariat

#### 2.3.1 - mobilité externe

Un certain nombre de postes disponibles sur le marché ont été identifiés notamment en Ile de France et dans ce cadre là, les parties signataires sont convenues d'appliquer les règles suivantes :

- accompagnement par le site de Bourcarré ;
- présentation de l'entreprise, du site, du poste et formation si nécessaire, prise en charge par Equipauto ;
- convention tripartite, appelée Convention de Mise à Disposition, entre le salarié, la société extérieure et Equipauto Bourcarré d'une durée de deux mois (3 mois pour le Personnel Cadre ou ETAM niveau 5) avec désignation d'un tuteur du site de Bourcarré pour suivre l'évolution ;
- garantie de retour sur le site de Bourcarré après la période des 2 mois (3 mois pour le Personnel Cadre ou ETAM niveau 5) si le salarié ne souhaite pas continuer au sein de la société extérieure ou si la société extérieure ne veut pas continuer également avec le salarié concerné ;
- prise en charge de la différence de salaire, si nécessaire, et égale à l'équivalent de 24 mois de différentiel entre l'ancien salaire (base + prime d'ancienneté) et le nouveau salaire (base + prime d'ancienneté) ;
- incitation financière de 18 000 euros. Il est convenu que cette somme qui vient valoriser le départ volontaire du salarié vers une autre société, ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement de la personne concernée si elle avait été licenciée par Equipauto. Cette somme sera versée au salarié à l'issue de la période des deux mois et confirmation de la mutation concertée entre Equipauto et le salarié.

#### 2.3.2 - création d'entreprise et projet personnel

Pour les personnes intéressées par la création d'entreprise, les parties signataires ont convenu les modalités suivantes :

- formation spécifique selon le besoin et plafonnée à 3000 euros ;
- incitation financière : 10 000 euros versés lors de l'inscription de la société au registre du commerce et de l'industrie ; 8000 euros un an après la création de l'entreprise. Cette incitation ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement conventionnelle de la personne concernée si elle avait été licenciée par Equipauto ;



- assistance de l'antenne formation/mobilité pour une durée de 1 an.

Pour les personnes intéressées par un poste disponible sur le marché extérieur qu'elles ont identifié par elles mêmes, la cessation du contrat de travail sera accompagnée de la même incitation financière que celle prévue au point 2.3.1 (18 000 €).

#### 2.4 - Formation et employabilité

Un plan de formation ambitieux couvrant les années 2008 et 2009 a été élaboré pour un montant de 2.3 millions d'euros et représente environ 132 000 heures. Ce plan comprend des formations de remise à niveau pour 92 personnes, des formations dans les différents domaines techniques ainsi que des formations en logistique, informatique, langues et des formations à la mise en œuvre de l'amélioration continue propre à l'industrie automobile.

Des formations diplômantes sont également intégrées dans ce plan de formation.

Afin de faciliter la mise en place de ce plan, une antenne Formation / Employabilité a été créée, avec un partenaire extérieur.

#### 2.5 - Développement économique local

Quelques nouvelles commandes pourraient être confirmées dans les mois à venir, permettant de maintenir une activité sur le site. Toutefois, Equipauto s'appuie maintenant sur une société internationale spécialisée dans la recherche d'investisseurs, CDCD.

L'objectif de la mission est d'aider Equipauto à identifier des activités industrielles afin de construire un avenir au site de Bourcarré et à son personnel après N+1, en recherchant de manière systématique en Europe, aux USA et au Canada un ou plusieurs industriels prêts à implanter sur le site de Bourcarré un ou plusieurs projets créateurs d'emplois susceptibles d'être proposés au personnel. Cette recherche qui a commencé en décembre 2007 va continuer pendant toute l'année 2008.

### **ARTICLE 3 - DISPOSITIFS PROPRES A LA CONCERTATION**

#### 3.1 - Constitution d'un groupe de concertation

Les parties conviennent de la création d'un Groupe de Concertation au niveau du site de Bourcarré.

Ce groupe est constitué d'une part d'une délégation des représentants du personnel du site de Bourcarré, d'autre part d'une délégation de la Direction du site de Bourcarré et de la division de rattachement du site selon les modalités suivantes :

La délégation des représentants du personnel est constituée par :

- La CFDT, représentée par YA, KJ, BG, NT
- La CFE/CGC, représentée par JM, GB
- La CFTC, représentée par MS
- La CGT, représentée par AH, SA, JB, JI
- FO représenté par BG

La délégation de la Direction est conduite par le président du comité d'établissement de Bourcarré et comprend 3 autres membres:

- le DRH de l'établissement
- le DRH de la division
- le Directeur des Opérations Europe

### 3.2 - Champ d'intervention du groupe de concertation

Le Groupe de Concertation a pour but de suivre l'avancement des différents projets cités ci-dessous :

- étude des différents projets de nouvelles activités industrielles au fur et à mesure de leur développement et des mesures d'accompagnement social à prévoir ;
- suivi des départs en préretraites CASA ;
- suivi du plan de formation 2008-2009 ;
- suivi de la mobilité interne ;
- suivi de la mobilité externe par mutation concertée ou création d'entreprise.

### 3.3 - Fonctionnement du groupe de concertation

Le groupe de concertation se réunit tous les deux mois.

### 3.4 - Moyens alloués au groupe de concertation

Lorsqu'un projet industriel est susceptible de pouvoir être mis en oeuvre, les services d'un cabinet sont mis à la disposition du Groupe de concertation pour lui permettre d'en évaluer tous les aspects.

Chaque membre du Groupe de Concertation pourra disposer du temps de réunion et des temps de déplacement associés, du temps de préparation sous forme d'une demi journée forfaitaire et des frais de déplacements associés.

## **ARTICLE 4 - ENGAGEMENTS DES PARTIES ET MISE EN OEUVRE DE SOLUTIONS ALTERNATIVES**

Dans l'éventualité d'un plan de sauvegarde de l'emploi d'ici fin 2010, les parties s'engagent à maintenir le dialogue social ouvert sur l'ensemble des problématiques d'emploi à terme du site. Il est ainsi convenu entre les différentes parties :

**1** - la Direction EQUIPAUTO s'engage à verser une garantie financière en cas de préjudice subi si les différentes mesures mises en oeuvre pour faciliter le reclassement des salariés s'avéraient inefficaces. Cette garantie est établie à 45 000 euros net de CSG et de CRDS. Il est entendu qu'une personne éligible à une préretraite ou équivalence (solution qui lui permette d'avoir accès à la retraite à l'issue de cette mesure appropriée) ne pourra bénéficier de cette garantie.

**2** - l'engagement des parties à respecter les lois et textes conventionnels en vigueur.

## **ARTICLE 5 - DUREE ET MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD**

### 5.1 - Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur et en application à la date du dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail de Pontoise.



### 5.2 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2010 (terme de l'accord). Les parties signataires reconnaissent la possibilité de reconduction de cet accord en fonction du règlement de la problématique de l'emploi sur le site de Bourcarré. Excepté cette possibilité de reconduction, le présent accord prendra donc fin automatiquement le 31 décembre 2010, date à laquelle il ne produira plus aucun effet juridique.

### 5.3 - Révision de l'accord

Les parties signataires sont convenues que le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application conformément à l'article L.132.7 du code du travail, notamment s'il s'avérait nécessaire dans un souci d'exécution loyale d'adapter son contenu, d'une part, aux évolutions des textes législatifs ou conventionnels, et d'autre part, aux évolutions du contexte économique et social ayant présidé à sa rédaction. En tout état de cause, la révision des clauses financières ne pourrait être inférieure aux dispositions inscrites ce jour.

## **ARTICLE 6 - PUBLICITE DE L'ACCORD**

Le présent accord dûment signé sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et en un exemplaire au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion, conformément aux articles L. 132.10 et R. 132.1 du code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétaire du Comité d'Entreprise et aux Organisations Syndicales

Fait à Bourcarré, le 1 janvier 2008

Pour la Société EQUIPAUTO:

MT Directeur de l'Etablissement

PB— Responsable Ressources Humaines

Pour les Organisations syndicales:

- CFDT, représentée par YA
- CFE/CGC, représentée par JM
- CFTC représentée par YY
- CGT, représentée par AH
- CGT/FO représentée par BG