

livre 33 informations collectives en trois mois, anime 245 ateliers et conduit 2 300 entretiens individuels. Les mesures sociales négociées vont aussi faciliter les transitions. « Nous avons notamment obtenu, en cas de nouvel emploi moins rémunéré, le versement d'un différentiel salarial pendant deux ans pouvant atteindre 1 000 euros par mois », souligne le représentant FO. Contactée, la direction n'a pas souhaité nous répondre.

Une mission réussie

Autres clés du succès : l'implication de la Direccte et la nomination, en mai 2013, par la préfecture et la communauté d'agglomération de Sophia Antipolis, d'un chargé de mission permanent. Alain Château est détaché à ce poste pendant un an. Il poursuit les actions du *boost program*, informe les nombreux acteurs du dossier et coordonne les différentes initiatives. Aujourd'hui, 87 % des salariés ont une solution de reclassement : un contrat de travail (66 %), une formation longue (5 %), une création d'entreprise (9 %) ... Parmi les nouveaux salariés, le tiers ont été embauchés par de nouvelles entreprises, comme Huawei, Samsung (lequel a repris 71 personnes pour s'implanter à Sophia Antipolis) ou NXP et Freescale, qui ont bénéficié d'une partie de l'enveloppe de 3 millions d'euros versée par TI pour la revitalisation. Un bilan provisoire, puisque la feuille de route d'Altedia est de reclasser tous les salariés.

Deux bémols toutefois, selon un délégué syndical : « Il faudra attendre pour dresser le bilan des formations longues et des créations d'entreprise. Par ailleurs, nous n'avons aucune information sur le sort des salariés de la sous-traitance, pour lesquels aucun engagement n'avait été pris. » Le reclassement n'en est pas moins une réussite, avec la conviction, pour Alain Château comme pour les représentants du personnel, que l'implication collective des salariés de TI est tout à fait transposable à d'autres entreprises. ■

NICOLAS LAGRANGE

ISABELLE GUEGUEN

CODIRIGEANTE DU CABINET PERFÉGAL*

« Il est nécessaire de prendre en compte l'égalité professionnelle dans les PSE »



E & C : Vous avez mené une expérimentation en Bretagne sur la question de l'égalité hommes-femmes dans le cadre des PSE. Quels en étaient les objectifs ?

I. G. : Dans le cadre des Territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle, opération lancée par le ministère des Droits des femmes, la région Bretagne a lancé un projet portant sur la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans le cadre des PSE. L'expérimentation à laquelle nous participons a consisté d'abord à réaliser un état des lieux sexué de la situation des 422 personnes licenciées par Doux, dans le Morbihan, fin 2012. Ensuite, nous avons proposé un accompagnement complémentaire et collectif à ceux qui n'avaient pas retrouvé d'emploi, un an après leur licenciement. Entre 30 et 40 volontaires, surtout des femmes, ont adhéré à ce programme.

E & C : Quelle était la situation des femmes licenciées, leurs particularités ?

I. G. : À la fin de leur CSP, en octobre 2013, 36 % des hommes avaient retrouvé un emploi, en CDD ou en CDI, et 23 % des femmes. Cet écart montre qu'il existe une inégalité entre les hommes et les femmes dans les possibilités de se réinsérer professionnellement, et qu'il est nécessaire d'intégrer cette problématique dans les PSE. Quelles sont les caractéristiques des salarié(e)s licencié(e)s, comment les prendre en compte dans les mesures et les méthodes d'accompagnement proposées – par exemple en matière de frais de garde d'enfants pendant les formations ? Quels sont les écarts en termes d'accès à la formation, d'âge, de postes occupés ? Chez Doux, la grande majorité des femmes étaient des ouvrières ou des employées de plus de 50 ans, avec une très forte ancienneté, quand les hommes étaient davantage chefs d'équipe. Or l'accompagnement proposé dans le cadre du CSP était standardisé, indifférencié.

E & C : En quoi consistait l'accompagnement que vous avez mis en place ?

I. G. : Avec l'appui notamment de deux communautés de communes, nous avons proposé des ateliers et des démarches en groupe centrés sur la construction d'un réseau professionnel et ancré dans le territoire. Cette notion de réseau est moins familière aux femmes qu'aux hommes. Mais, au lieu de les mettre directement en contact avec des employeurs, nous leur avons demandé d'organiser elles-mêmes des visites d'entreprises. Elles ont ainsi rencontré des agences de travail temporaire, des associations, des commerçants... Beaucoup de PME et de TPE, qui forment le tissu économique de la région, avaient été peu démarchées par les ex-salariés via la cellule de reclassement.

E & C : Quel bilan tirez-vous de cette expérimentation ?

I. G. : Fin mars 2014, 65 % des salariées que nous avons suivies étaient en poste. Cette expérimentation a démontré qu'il était important de produire des données sexuées dans les PSE et le suivi des personnes. Elle a eu aussi des limites : les employées administratives ont davantage adhéré à la démarche que les ouvrières. Par ailleurs, nous n'avons pas pu mettre en œuvre l'un de nos objectifs de départ, qui consistait à les amener vers des métiers dits d'hommes, car nous sommes intervenus trop tard, et nous n'avions pas la main sur cet aspect des choses. Pourtant les stéréotypes perdurent, on a vu des offres "pour homme seulement" proposées en mairie... Même chose dans les PSE : il m'est arrivé de voir le congé parental intégré dans les mesures d'un plan social, ce qui conduit à faire pression sur les femmes pour qu'elles se mettent en retrait du marché du travail pendant trois ans. Encore aujourd'hui, on considère que la perte d'un emploi est moins grave pour une femme que pour un homme.

PROPOS RECUEILLIS PAR É. S.

* Spécialisé dans l'égalité femmes-hommes.