



## Déclaration du 14 mars 2017

Le plan de sauvegarde de l'emploi a été initié à la suite de la fermeture du Service d'Accueil des Personnes Migrantes et du centre Jules Ferry suite au démantèlement de la « Jungle » de Calais.

### Le contexte :

Le fonctionnement de ces structures avait été confié à La Vie Active par l'Etat. Des conventions avaient été signées dans ce sens. Depuis deux années, des salariés recrutés par La Vie active se sont investis dans l'accompagnement des personnes migrantes en lien avec les associations humanitaires qui officiaient déjà auprès de cette population.

En octobre 2016, l'Etat a décidé de démanteler « la jungle » et de diriger les personnes migrantes vers des Centres d'Accueil et d'Orientation sur tout le territoire français. Les conventions étaient dénoncées par l'Etat et les structures gérées par la Vie active n'avaient plus lieu d'être.

Nous nous sommes retrouvés face à une procédure de licenciement économique officialisée le 16 novembre 2016.

La gouvernance de La Vie Active a fait le choix d'enclencher une procédure unilatérale qui excluait la négociation avec les seules organisations syndicales. Elle a donc déclenché la procédure d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi en Comité d'Entreprise à compter du 24 novembre 2016 en limitant l'impact du licenciement économique aux salariés du bassin d'emploi de ses établissements du Calaisis comprenant 11 structures.

### Les échanges entre le Comité d'Entreprise et l'employeur :

Dans le cadre du comité d'entreprise, nous avons demandé l'assistance d'un cabinet d'expertise pour nous aider dans nos échanges avec notre employeur sur ce projet. Les discussions se sont étalées sur deux mois et demi. Les élus des trois organisations syndicales représentatives au sein de La Vie Active (UNSA, SUD et CGT) ont décidé de travailler ensemble et sont restés solidaires tout au long de cette période, ce qui a représenté une force pour faire évoluer favorablement les mesures présentées à minima au début.

Dès les premiers temps, nous avons proposé de favoriser le reclassement interne sur les postes vacants et la mise en place d'un plan de départ volontaire permettant aux salariés volontaires de toute l'association approchant la retraite de proposer leur emploi aux salariés licenciés avec des compensations. Les échanges ont aussi porté sur les mesures d'accompagnement du plan de

sauvegarde : la durée du congé de reclassement et ses conditions de suivi, des conditions favorables d'accessibilité à des formations d'adaptation ou de reconversion, des conditions favorables de création d'entreprise, des indemnités de départ...

Solidairement nous avons obtenu un certain nombre d'avancées conséquentes par rapport aux mesures proposées à l'origine. Pour exemple, nous sommes passés d'une durée de congés de reclassement de 4 mois à 12 mois et 15 mois pour les catégories de salariés les plus fragilisée.

### Maintenant et demain ?

Ceci étant, nous sommes arrivés au terme du processus de discussion qui a reçu l'homologation de la DIRECCTE (Direction du Travail) avec l'effectivité des licenciements économiques : 93 salariés sur les 106 prévus au départ sont concernés par ces ruptures de contrats et sont la conséquence du classement basé sur les critères de classification (âge, ancienneté, situation familiale, diplôme, qualification). Parmi ces salariés menacés, une quinzaine appartiennent aux autres structures de la Vie active du Calaisis, qui ne sont pas fermées pour autant.

Nous comprenons le désarroi de tous ces salariés qui vont être licenciés, qui se sont investis et qui se sont dévoués auprès des personnes migrantes mais aussi de ceux qui ont donné d'eux-mêmes auprès des enfants, adolescents et adultes en difficultés sociales et mentales. Ils ont le droit d'être entendus et respectés. Tous les moyens doivent être sollicités et mis en place pour leur trouver des solutions afin qu'ils puissent se projeter dans leur avenir et répondent aux besoins de leurs familles.

C'est pour eux tous que nous sommes mobilisés ce jour et depuis deux semaines dans les établissements.

Nous demandons à ce que chaque salarié dans cette situation soit respecté, que les mesures d'accompagnement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi soient déclinées de manière transparente.

De notre côté, nous serons vigilants et exigeants quant au suivi de ces dispositions.

Au-delà, nous espérons que des solutions professionnelles et des emplois leur soient proposés dans un avenir proche.

Nous comptons sur notre employeur pour initier des projets et sur les représentants de l'Etat pour les prendre en considération et donner les moyens de les concrétiser. Les salariés qui se sont dévoués et investis corps et âme au suivi des populations fragilisées méritent ce retour.

Bernard BOUTIFLAT, secrétaire du Comité d'Entreprise de la Vie Active