

ROYAUME UNI :

**FUJITSU MICROELECTRONICS LIMITED,
NEWTON AYCLIFFE, COUNTY DURHAM, ANGLETERRE**

David Jackson

Introduction.

Ce cas a été choisi pour les intérêts qu'il porte dans les domaines suivants :

- (i) La fabrication de micro processeurs pour le marché mondial est une industrie qui connaît beaucoup d'innovations technologiques.
- (ii) L'effet d'une baisse brutale des prix de vente mondiaux sur les résultats de la filiale anglaise et sur l'emploi.
- (iii) L'efficacité de Fujitsu et des acteurs locaux qui ont travaillé en étroite collaboration pour aider les personnes licenciées à trouver un nouvel emploi. 85 % de l'effectif a retrouvé un autre emploi dans les deux mois suivant les notifications des licenciements (5 mois après l'annonce de la fermeture de l'usine).
- (iv) L'approche particulière de la Grande Bretagne en matière sociale comparée à la plupart des autres pays de l'UE.

1 HISTORIQUE ET CONTEXTE

- 1.1. Le Groupe FUJITSU : Avec un chiffre d'affaires annuel de 38 milliards d'Euros et 180 000 salariés, ce groupe japonais est une des sociétés les plus puissantes au monde. Son activité principale est le Process d'Information qui dépasse de loin les secteurs des Télécommunications, de l'Electronique comprenant les semi-conducteurs, et Les Autres Opérations qui comprennent des systèmes G.P.S. (système de navigation pour automobiles).
- 1.2. FUJITSU Microelectronics Ltd : Avec un investissement de plus de 675 millions d'Euros entre 1989 et 1998, l'usine a été inaugurée par la Reine et le Duc d'Edimbourg en Novembre 1991. Produisant des microprocesseurs de 4 mega-bit, cette usine a été la première au Nord-Est de l'Angleterre à poursuivre une politique délibérée employant 85 % de son effectif local et inexpérimenté dans le milieu des microprocesseurs. Ceci a été un facteur contribuant à un programme annuel de formation qui s'élève au moins à 1.5 million d'Euros.

Les 576 salariés se décomposent comme suit :

- 50 % d'opérateurs,
- 20 % de techniciens,
- 10 % d'ingénieurs,
- 10 % direction et supervision,
- 10 % d'administration.

Le style de management de cette filiale est typiquement japonais et donne une importance considérable au travail en équipe et à une structure horizontale de management dont l'objectif est d'abolir la hiérarchie qu'on retrouve dans les entreprises traditionnelles. Tandis qu'une trentaine de japonais, la plupart des ingénieurs, ont fourni la direction technique et le know-how nécessaire pour l'installation et le démarrage de nouveaux équipements, les autres cadres et agents de maîtrise sont anglais.

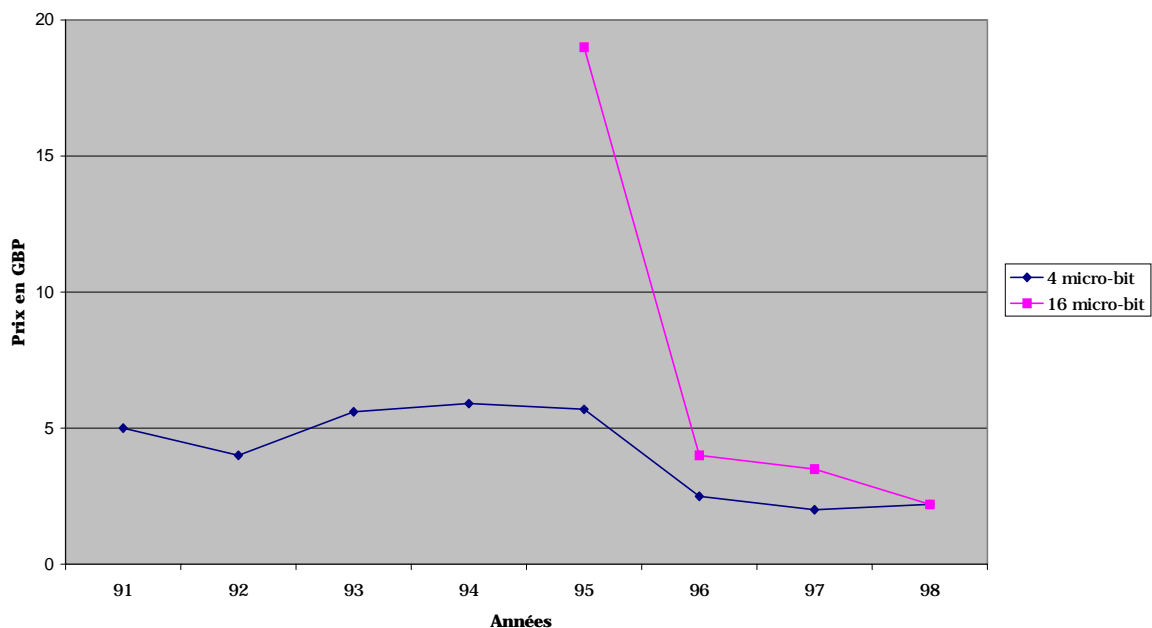
Ce style de management semble être très bien accepté par les salariés et en particulier celui de la direction locale japonaise. Le seuil de rentabilité a été atteint en avance des prévisions grâce à des améliorations importantes de productivité.

Les opérations se sont si bien déroulées qu'une extension a été programmée afin d'élargir la gamme de produits pour inclure la fabrication de microprocesseurs de 16 et 64 mega-bits. Si cette extension avait eu lieu, elle aurait amené l'effectif à un total de 1200 personnes.

L'effet de la baisse catastrophique des prix de vente mondiaux :

En 1995, une baisse catastrophique de 80 % des prix de vente mondiaux a provoqué l'annulation de ce projet d'extension. Le graphique ci-dessous

Fujitsu Microelectronics Ltd
Evolution des prix de vente des microprocesseurs



démontre l'importance de cette baisse.

Cette baisse significative est due à la concurrence d'immenses usines taiwanaises et sud-coréennes construites et démarrées au milieu des années 1990 qui ont inondé le marché avec des produits bon marché. Tandis que ces sociétés ont été créées pour fabriquer des microprocesseurs au prix le plus bas possible, sous licence, la propriété intellectuelle est restée à d'autres groupes tels que Fujitsu.

Ce phénomène a touché d'autres producteurs de microprocesseurs en Europe et notamment l'usine de SIEMENS qui se trouvait à quelques kilomètres de l'usine de FUJITSU au Nord-Est de l'Angleterre. SIEMENS a connu la même pression sur ses bénéfices et n'a pas pu développer la fabrication de microprocesseurs de 64 mega-bits, celle-ci n'étant plus rentable.

1.3. La Région de County Durham :

L'usine de FUJITSU en Angleterre est située dans le Parc Industriel de Aycliffe à proximité de l'autoroute reliant Londres et Edinbourg. La ville de Newton Aycliffe se trouve à mi-chemin entre les villes de Durham et Darlington. Cette région du Nord-Est de l'Angleterre a été pendant de longues années l'un des principaux centres de mines de charbon et d'industrie lourde telle que la sidérurgie qui a servi à la construction de chemin de fer et de locomotives ainsi qu'à des chantiers navals situés à côté de Newcastle upon Tyne. La dernière mine de charbon a été fermée en 1963.

Pendant les années 1980 et 1990, County Durham a initié une politique énergétique pour attirer de nouvelles industries diversifiées sur les terrains constructibles afin de poursuivre le développement économique, devenu primordial. Pendant la période 1985 à 1990, plus de 37.5 millions d'Euros ont été dépensés par la Commune de Sedgfield, dans laquelle se trouve l'usine de FUJITSU, afin de créer des parcs industriels, des zones d'activités et d'améliorer les infrastructures routières. La Commune a également adopté une façon plus formelle pour planifier le réaménagement du territoire qui jusque là a été poursuivi sans stratégie globale.

Aujourd'hui Sedgfield sert de base pour plus de 250 sociétés allant de groupes internationaux tels que Flymo, 3M, Tallent Engineering, Sanyo, Perstorp etc ... à des sous-traitants locaux et de sociétés de mécanique générale employant en tout environ 10 000 personnes.

Il est à noter que l'usine se trouve dans la circonscription du Premier Ministre, Mr. Tony BLAIR.

2 PROCESSUS DE DECISION

2.1. Processus progressif de décision et de négociation

Face aux pertes continues de la filiale anglaise depuis 1996, et à la nécessité d'investir des sommes colossales pour rééquiper le site afin de le rendre efficient, la décision a été prise par la Direction Générale du groupe au Japon de fermer l'usine. Le processus progressif allant vers cette décision est présenté dans le tableau ci-dessous.

Pendant les années 1996 et 1998, il a été confirmé que les chutes des prix de vente étaient irréversibles. Des résultats déficitaires pendant presque 3 ans ont conduit la Direction Générale du Groupe au Japon à la réalisation qu'il n'y avait pas d'autre solution que de fermer l'usine.

- | | |
|----------------------|--|
| -Le 4 Septembre 1998 | Décision d'annoncer la fermeture aux salariés et puis à la presse. |
| -Le 7 Septembre 1998 | Création du Response Group (Groupe de Conseil). |
| -Le 9 Septembre 1998 | Mise en place du Centre d'Opportunités à l'usine pour aider les salariés à trouver un nouvel emploi. |
| -Le 7 Octobre 1998 | Annonce des détails des plans de formation. |
| -Le 4 Décembre 1998 | Date de licenciement pour la plupart des salariés. 61% avaient déjà un autre emploi ou suivaient des cours de formation à temps complet. |
| -Le 19 Février 1999 | Préparation du rapport du Response Group dont le président est le Directeur Général des Services du Comté de Durham. |

3. DISPOSITIF DE RESTRUCTURATION

3.1. Economique et industrielle :

Tandis qu'au niveau local la fermeture de l'unité de production de Newton Aycliffe peut être considérée comme la cessation de la production de microprocesseurs par FUJITSU au sein de l'Union Européenne, dans un contexte plus large, elle constitue un cas classique de restructuration pour ajuster la production du Groupe à la demande de l'économie mondiale. Le Groupe a toujours déclaré qu'il n'avait pas de plans pour se retirer de la fabrication de microprocesseurs car celle-ci continue dans les usines du groupe aux Etats-Unis et en Asie. Cependant, une grande différence existe puisque ces unités disposent d'usines destinées à fabriquer des produits multiples ce qui n'était pas le cas de l'usine très spécialisée de Newton Aycliffe.

3.2. Social :

Une fois que le Department of Trade and Industry (DTI) avait été officiellement notifié de l'intention de fermer l'usine, le délai légal de 90 jours entre l'annonce de licenciement probable et l'envoi d'une notification de licenciement pris effet à compter du 4 Septembre.

L'annonce de la fermeture a été faite de telle façon que tous les salariés en ont été informés par écrit avant toute déclaration auprès de la presse.

Les syndicats n'ont pas été représentés auprès de Fujitsu Microelectronics Ltd, mais plusieurs organisations existaient pour représenter les salariés.

Dès l'ouverture de l'usine, la société a créé un forum de salariés pour discuter les problèmes sociaux et la politique sociale à adopter. Chaque département a envoyé un représentant à ces réunions et même si le forum a été une organisation purement consultative, il a servi de véhicule pour discuter des problèmes.

Des délégués élus par chaque site européen du groupe se sont rencontrés au Forum Consultatif des Salariés Européens pour délibérer des questions purement européennes. Le Forum des salariés locaux est devenu plus tard le Comité d'Entreprise (Works Council). Bien que cette organisation n'ait toujours pas eu de pouvoirs formels de négociation, elle représentait néanmoins tous les salariés et a été utilisée comme moyen d'effectuer des changements.

Le Works Council a demandé au service d'arbitrage gouvernemental ACAS de le conseiller et d'évaluer le plan social proposé par la société. ACAS a préconisé l'acceptation du plan.

Il a été convenu qu'à court terme les salariés japonais devraient retrouver leur unité d'origine au Japon s'ils le souhaitaient.

Des primes d'équipe ont été payées au total pendant le délai légal de 90 jours ainsi que pendant la période de préavis qui était d'une semaine pour chaque année travaillée entamée. A ce titre, le minimum légal qui est conditionnel à deux années de présence, s'élève à 330 Euros pour chaque année de service effectué par ceux ayant 40 ans ou moins et de 495 Euros pour ceux qui ont plus de 40 ans. Dans tous les cas, ces périodes de préavis s'appliquent quel que soit le niveau du salarié.

20 personnes sont restées pour gérer l'usine jusqu'au 31/12/98 et la préparer pour une éventuelle mise en vente. 15 personnes de plus assurent la maintenance et d'autres tâches jusqu'au 30/06/99.

3.3. Territorial :

Avant l'annonce de la fermeture de l'usine, Fujitsu avait déjà pris des mesures pour prévenir Durham County Council et les différentes autorités locales de la fermeture imminente de l'usine afin que des dispositions soient mises en place pour gérer la situation. Pour ce faire le Département of Trade and Industry a préconisé l'établissement d'un groupe de conseil pour coordonner le processus de restructuration (Fujitsu Response Group) dont le président serait le Directeur Général des Services de Durham County Council.

4. RESULTATS DU DISPOSITIF

4.1. L'action des Groupes de Travail.

Le Groupe de Conseil pour coordonner le processus de restructuration (Fujitsu Response Group) a eu comme termes de référence les objectifs suivants :

- ❖ focaliser sur l'impact sévère de l'annonce de la fermeture de la société vis-à-vis les personnes licenciées et de l'économie locale,
- ❖ préparer une vision, une stratégie et un plan d'action pour faire face à cette situation,
- ❖ assurer une liaison étroite entre les différentes directions clés amenées à résoudre les problèmes résultants de cette fermeture,
- ❖ analyser la progression du dispositif.

Les membres de ce Groupe sont composés de :

- Durham County Council (Chairman)
- Fujitsu Microelectronics Ltd
- Sedgefield Borough Council
- Sedgefield and Sheldon Development Agency
- Darlington Borough Council
- County Durham Development Company
- Northern Development Company
- Government Office for the North East
- Employment Service
- County Durham Training and Enterprise Council
- English Partnerships
- Central Office of Information

La première réunion de ce Groupe de Conseil a eu lieu le 7 Septembre 1998 et permis d'approuver les termes de référence mentionnés ci-dessus.

Vision

La vision de ce groupe était définie comme suit :

Travailler ensemble comme partenaires pour optimiser les perspectives immédiates et futures des salariés, de l'usine et de la localité.

Stratégies

La stratégie a été construite sur quatre points clés :

Partenariat :

L'élément de base de la stratégie a été l'adoption d'une approche d'équipe et la création de trois Groupes de Travail.

- + Fujitsu Workforce Working Group (Groupe de Travail du Personnel)
- + Fujitsu Local Impact Group (Groupe de Recherche de l'Impact sur l'Economie Locale)
- + Fujitsu Plant, Equipment and Land Working Group (Groupe de Recherche pour trouver un acquéreur du site)

La Société a adopté une attitude très positive envers ces groupes de travail et dès le début, a reconnu que cette approche était dans l'intérêt de ses salariés et de la Société même.

Salariés :

La stratégie pour soutenir les efforts des salariés à trouver un nouvel emploi a été basée sur la création d'un «Centre d'Opportunités» (Employee Opportunity Centre) et la promotion de l'expérience et du savoir-faire des salariés.

Ce Centre a également permis la conduite de cette promotion avec des annonces à la presse et des intérieurs avec les médias.

Localité :

Une stratégie a été adoptée pour évaluer et quantifier l'impact direct et indirect de la fermeture sur l'économie locale et régionale.

FUJITSU Microelectronics n'a jamais recours à beaucoup de sous-traitants ou de sociétés de prestations de services sur le plan local. Cependant, une évaluation de l'impact sur les fournisseurs de la région a été faite en collaboration avec SIEMENS Microelectronics Ltd qui avait annoncé la fermeture de leur usine voisine quelques mois avant.

Site :

La stratégie adoptée consistait à vendre le site soit à un autre fabricant de microprocesseurs soit à un fabricant dans un autre secteur. Il était évident que la première option serait difficile à réaliser compte tenu de la crise mondiale dans le marché des microprocesseurs.

Par contre, l'emplacement de l'usine et sa visibilité sur le parc industriel d'Aycliffe était un atout complémentaire à la possibilité d'avoir des salariés qui pourraient être embauchés rapidement et à la flexibilité d'approche du Groupe FUJITSU quant aux conditions de cession du site.

Fujitsu Workforce Working Group (Groupe de Travail du Personnel)

Termes de références :

- ❖ Traiter les dommages causés à chaque personne par la fermeture de l'usine.
- ❖ Créer un Centre d'Opportunités pour les salariés afin de traiter efficacement tous les aspects d'outplacement dont les points clés étaient :
 - recherche de postes disponibles,

- identification des attentes de chaque personne,
- orientation de chaque personne afin de mener à bien son entretien avec l'employeur potentiel,
- aide dans le processus de l'entretien, à la mutation ou la réembauche,
- assurance d'une coopération totale entre les organismes de County Durham pour soutenir les activités de FUJITSU et le cabinet d'outplacement nommé pour s'assurer que chaque personne obtienne un nouvel emploi (ou de poursuivre, s'ils le souhaitent, des cours de formation à temps complet) le plus tôt possible,
- identification, financement et mise à disposition d'une gamme complète de cours de formation en coordonnant les activités de toutes les écoles, en parallèle du développement d'une stratégie pour perfectionner les compétences dans le but de permettre aux salariés de changer de secteurs d'activité.

Membres :

- FUJITSU Microelectronics Ltd (Président)
- Capita Grosvenor (Cabinet d'Outplacement sélectionné par FUJITSU)
- District Employment Office (Agence Nationale pour l'Emploi)
- Collèges Techniques de County Durham, Darlington et Bishop Auckland
- Fujitsu Local Impact Working Group

Résultats :

91% de tous les salariés permanents ont bénéficié des conseils.

En moyenne chaque salarié a assisté à 4 sessions de conseil.

31 employeurs prospectifs sont venus à l'usine pour faire des présentations de leurs sociétés.

1292 propositions d'emplois reçues.

68 salariés ont assisté à des cours intenses ou des séminaires.

Employment Service :

234 salariés ont demandé de l'aide et 754 réponses ont été préparées pour les candidats à des postes.

1152 entretiens ont été conduits avec les salariés, 40 d'entre eux ont trouvé un emploi et 57 ont été aidés dans leur recherche de financement nécessaire pour suivre une formation complémentaire.

A la date du licenciement de la plupart de l'effectif, 339 salariés avaient déjà trouvé un nouvel emploi ou suivaient une formation à temps complet.

Taux de satisfaction exprimé par les salariés : 95%.

Groupe de recherche de l'impact sur l'économie locale

Termes de référence :

- Recherche de l'impact de la perte d'emploi directe et détermination de l'effet sur les emplois indirects au niveau local et régional,
- Aider les fournisseurs à minimiser l'effet des pertes de commandes et de contrats,
- Identifier les effets directs et indirects de la fermeture dans tous les secteurs de l'économie et ses effets sur les communautés locales,
- Conseiller le FUJITSU Response Group (Groupe de Conseil) sur des actions éventuelles afin de résoudre les problèmes identifiés.

Membres :

- Sedgefield Borough Council (Président),
- Darlington Borough Council,
- Northern Development Company,
- FUJITSU

Résultats :

La perte des salaires annuels de FUJITSU est de 20,4 millions d'Euros, à laquelle il faut ajouter 10,5 millions d'Euros représentant la valeur de la sous-traitance et des prestations de services rendues

à la société. L'impact a donc été considérable sur l'économie régionale.

Cependant, le nombre de licenciements anticipés auprès des sociétés extérieures ne devrait pas dépasser 16 personnes. Ce nombre restreint de personnes est dû au fait que FUJITSU avait recours à très peu de sous-traitants, le processus de fabrication étant très intégré sur le site.

Il y a eu un impact négatif aussi sur les collèges de technologie, notamment ceux qui ont organisé des cours de génie électrique et électronique et qui bénéficiaient d'un soutien financier considérable de la société.

Des efforts sont entrepris par la région pour encourager la compétitivité des PME en particulier dans le secteur de l'électronique afin d'éviter de perdre le savoir-faire qui a été développé pendant les années 90.

Tous les fournisseurs de la FUJITSU ont été contactés afin qu'ils puissent bénéficier de l'aide du réseau Business Link pour trouver d'autres marchés.

FUJITSU Plant, Equipment and Land Working Group

Termes de référence :

Recherche d'un acquéreur pour l'ensemble de l'usine, avant le 28 février 1999 afin d'essayer de poursuivre les activités de l'usine.

Membres :

- FUJITSU,
- Government Office and Invest in Britain Bureau,
- Northern Development Company,
- English Partnership (société de financement).

Résultats :

Jusqu'à ce jour et malgré l'intérêt démontré par 5 ou 6 sociétés, aucun acquéreur n'a été trouvé.

Le groupe de travail et la société FUJITSU ont été très optimistes au début des recherches. Cependant l'usine a été construite dans le but de produire des microprocesseurs et la chute des prix de vente sur le marché mondial a engendré des délocalisations dans des pays où les coûts de productions sont les moins élevés.

Il n'est donc peu envisageable de penser qu'un autre fabricant de microprocesseurs se présentera.

La solution éventuelle serait de reconvertir l'usine aux besoins d'autres secteurs d'activités.

4.2. Le Rôle des Médias et du Gouvernement :

Le fait que l'usine se trouvait dans la circonscription du Premier Ministre a attiré l'attention des médias dès l'annonce de la fermeture. Le Premier Ministre a eu des discussions avec la direction générale de la société pour déterminer ce qui pourrait être fait en cas de fermeture définitive de l'usine. Même si le gouvernement ne pourrait pas influencer la baisse des prix de vente des microprocesseurs sur le plan mondial, il pourrait soutenir des sociétés qui doivent faire face à de grandes restructurations.

Le gouvernement a démontré sa volonté de mettre en place des dispositions pour soutenir de telles entreprises par la mise en place rapide du Groupe de Conseil (FUJITSU Response Group) et par l'adoption des mesures suivantes :

- . l'annonce de 150 millions d'Euros pour aider les régions en difficulté à se reconvertir,
- . une déclaration permettant à des salariés victimes de grandes restructurations de bénéficier de l'aide financière déjà prévue à cet effet,
- . pour la première fois au Royaume Uni l'annonce d'une Rapid Response Fund afin de soutenir des sociétés qui devraient procéder à des licenciements massifs à cause de la conjoncture,
- . le soutien actif des ministères concernés, surtout le Department for Trade and Industry et le Department for Education and Employment,
- . La participation du Central Office of Information au sein du Groupe de Conseil pour préparer et coordonner des rencontres avec la Presse.

Les bonnes relations établies avec la Presse lui ont permis de jouer un rôle très positif dans ses reportages et a sans doute facilité la recherche de nouveaux emplois.

4.3. Les différentes étapes étaient :

- le 4 Septembre 1998 : Annonce de la fermeture au Department of Trade and Industry, aux salariés et la presse,
- le 7 septembre 1998 : Création du Response Group (Groupe de Conseil) et mise en place de groupes de travail,
- le 9 septembre 1998 : Installation du Centre d'Opportunités pour les salariés à l'entrée de l'usine,
- le 14 septembre 1998 : Confirmation des termes de références des différents groupes de travail,
- le 16 septembre 1998 : Visite de l'usine par M. Tony BLAIR, Premier Ministre. Annonce d'un Rapid Respond Fund financé par le Gouvernement,
- le 4 Octobre 1998 : Publication d'une brochure de présentation pour faciliter la vente de l'usine,
- le 7 Octobre 1998 : Détails des plans de formation, recherche d'emploi et du soutien gouvernemental communiqués aux salariés lors de réunions,
- le 4 Décembre 1998 : Date de licenciement pour la plupart des salariés. 61 % (339) de tous les salariés avaient déjà trouvé un poste ou suivaient des cours de formation à temps complet
- le 5 Février 1999 : 491 (85 %) des salariés se sont relocalisés ailleurs,
- le 19 Février 1999 : Préparation du rapport (1ere ébauche) du Response Group dont le Président est le Directeur Général des Services du Comté de Durham

4.4. Impact financier :

La perte du coût salarial annuel de 20.4 millions d'Euros a eu un impact sur l'économie locale. Celle-ci a été partiellement compensée par des salariés qui ont retrouvé assez vite un autre emploi. FUJITSU a dépensé 375 000 Euros dans le but de retrouver du travail pour ses effectifs. En plus, 120 000 Euros ont été utilisés pour faire un don à une fondation locale pour aider les démunis.

Le Rapid Response Fund établi par le Gouvernement a permis d'accorder des aides s'élevant à 937 500 Euros. Plusieurs autres financements de l'ordre de 187 500 Euros ont été trouvés pour faire la formation.

Récapitulatif des coûts en milliers d'Euros

A la charge de Fujitsu	
Indemnisation à l'inactivité	5100
Indemnités de préavis	2750
Outplacement	375
Don à une fondation locale	120
Sous-Total	8345
A la charge de l'Etat	
Rapid Response Fund	188
Sous-Total	342
TOTAL	8687

**Le Reclassement des salariés à Contrat Indéterminé
(555 personnes) Situation au 5 Février 1999**

Salariés ayant trouvés un emploi		Salariés à la recherche d'un emploi	
Nouvel emploi	394	Chômeurs	64
Création d'Entreprise	7	Partis sans laisser de traces	15
Restant pour gérer la fermeture	14	Invalidité	5
Formation à temps complet	44		
Congés de maternité	11		
Retraite	1		
TOTAL	471	TOTAL	84
POURCENTAGE	85%	POURCENTAGE	15%

5. EFFICACITE / EVALUATION

L'évaluation suivante a été basée sur les conclusions du Response Group composé de membres, surtout d'acteurs locaux, qui sont indépendants de la société FUJITSU.

Les résultats rapides obtenus par les différents groupes de travail ont été réalisés grâce au leadership dynamique existant au niveau local, départemental et régional auxquels s'ajoute un niveau élevé de coopération positive de FUJITSU.

Ce point de vue est reflété par tous ceux concernés par cette fermeture et a été confirmé dans un rapport qui sera bientôt publié par les Response Group.

La réputation de la société s'est renforcée grâce à l'exemplarité de l'organisation de la restructuration. Beaucoup de salariés ont même exprimé leur volonté de travailler pour FUJITSU dans l'avenir, malgré les événements.

Bien que des anciens salariés aient parfois accepté des réductions de salaires pour trouver un travail ailleurs, les organismes qui les ont aidés ont fourni un travail efficace.

L'Employment Service (Agence Gouvernementale Pour l'Emploi) a été identifiée par les représentants du personnel comme ayant particulièrement bien servi.

Le fait que cette fermeture ait eu lieu dans la circonscription du Premier Ministre, a contribué à faire de la publicité pour trouver une solution au problème. Il est clair, que non seulement le Premier Ministre, mais la visite d'un certain nombre de Ministres du Gouvernement ont facilité cette tâche.

La disponibilité de la Response Group pour rencontrer la presse a également joué un rôle important ainsi que la clarté avec laquelle ce problème a été résolu par toutes les organisations concernées.

6. ENSEIGNEMENT DU CAS

L'importance d'un véritable et efficace partenariat entre les groupes de travail qui ont exercé ensemble dans le cadre de leurs termes de référence respectifs a été primordiale.

Une détermination de s'assurer que, même face aux difficultés de fermeture de l'entreprise, FUJITSU Microelectronics Ltd et ses salariés ont reçu le meilleur soutien possible.

Un objectif clair d'assister directement et indirectement tous les salariés à trouver un autre poste dans le secteur du marché du travail qu'ils ont choisi, et de les aider à se faire valoir.

Un soutien financier pour des études supplémentaires afin de perfectionner les compétences des gens qui souhaitent en bénéficier.

Enfin, une vision claire et positive de tous les acteurs à se servir des opportunités disponibles pour trouver un nouvel emploi et un acquéreur du site. Ce dernier objectif n'a pas abouti pour le moment.

Nous souhaiterions exprimer nos remerciements aux personnes suivantes qui ont contribué à cette étude :

Fujitsu Microelectronics Ltd

M. Juro Inomata, Directeur Général

M. Len Davies, Directeur du Personnel

M. Alex Deagle, Président du Comité d'Entreprise (Works Council)

Acteurs Locaux

M. Kingsley Smith, Directeur Général des Services Durham County Council

Mme Janet Johnson, Responsable du Développement Economique, Sedgefield Borough

M. Paul Taylor, Northern Development Company

Mme Kate Welch, Collège de Technologie County Durham