NEGOCIATIONS PSE -19 déc. 2024-

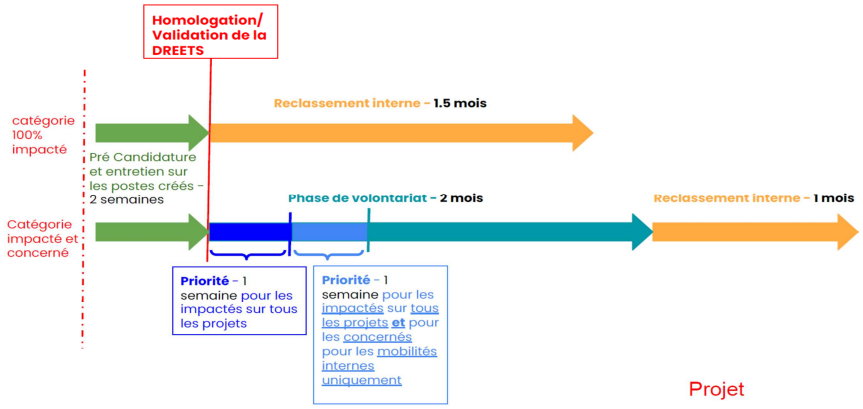
AVANCEES TIMIDES MAIS NECESSAIRES !...

FLASH INFO - FLASH INFO - FLASH

Selon le calendrier arrêté, **cette 2nde réunion** commence à éclaircir les modalités annoncées depuis le 5 novembre. C'est le « Quoi » et le « Quand » qui s'imposent dans nos échanges, mais c'est encore incomplet pour le « Combien » ! Au risque de frustrer les fortes attentes des salariés concernés, mais c'est pourtant un timing de négociation nécessaire pour **un PSE et des négociations complexes.**

Dans cette réunion, il est précisé et débattu :

- **Les conditions des départs anticipés en mobilité interne** et la priorité du 1er mois donnée aux salariés dont le poste est supprimé : c'est le **volontariat anticipé**. Le maintien du salaire reste un point encore insatisfaisant (bien qu'il y a une proposition en mois de salaires maintenus / ancienneté limités puis d'une indemnité dégressive). La négociation reste ouverte pour trouver le bon curseur / écarts et dans une même catégorie (employés, AM ou Cadres) mais aussi les garanties des enjeux de variables pour l'encadrement.
- Une prime de 2500 € pour reclassement interne est proposée.
- La phase de PDV **(le départ volontaire)** est confortée par une indemnité extra légale complémentaire de l'indemnité légale selon une proposition en mois de salaires / tranches d'ancienneté (de 1 à 6 mois de salaire moyen).
- Le **Congé de Reclassement** - et toutes ses mesures - est la mesure phare du **départ contraint**. La Direction répond enfin favorablement à une indemnité par le versement d'une indemnité extra légale de capitalisation du solde de ce congé (montage de % de l'allocation par année d'ancienneté) : c'est encore à améliorer car insuffisant dans le principe d'équité attendu.
- Les **mesures de substitution** entre salariés commencent à s'entendre, mais nécessitent d'abord de poser toutes les mesures sociales. Elles ne seront pas applicables pour les mesures d'âges.
- **Les mesures d'âges**, avec la cartographie des populations du PSE et à partir des salariés âgés de 58 ans, sont à travailler par la SIACI et les salariés à partir de leurs bilans retraite. Les propositions d'âge pour en bénéficier ne sont pas encore définies mais elles incluent la pré-retraite, les rachats de trimestres et l'éligibilité à la retraite avec indemnités.
- Le calendrier est ainsi établi (l'homologation devant être au plus tard mi-avril) impose les départs contraints à partir de mi-juin… et l'entrée en Congé de Reclassement. Pour que chacun s'y retrouve, la Direction s'engage à communiquer individuellement les phases du PSE qui le concerne. Il est aussi demandé que ce calendrier soit bien précisé et adapté aux entités, activités, magasins et à la société AECF contraints par des dates de fermetures.



Cette réunion a donc posé tous les principes généraux des mesures et c'est une bonne chose. Et bien que la Direction propose maintenant des montants, pour **la délégation CFTC**, la négociation du « combien », qui se fera par situations décrites et aussi dans un équilibre veillant à l'équité entre salariés impactés et concernés mais aussi entre entités, sera **l'étape majeure pour la recherche d'un projet d'accord favorable**. La prochaine réunion du 16 janvier permettra de formaliser les mesures et moyens financiers.

Bruno DELAYE – CFTC AUCHAN RETAIL FRANCE- cftcauchanretailfrance@gmail.com – 06 17 14 17 13