NEGOCIATIONS PSE

-16 janvier 2025-

3° REUNION, ON AVANCE MAIS ?!...

FLASH INFO - FLASH INFO - FLASH

Cette 3°réunion programmée au calendrier de négociation a permis beaucoup d'échanges et une meilleure compréhension des différentes situations et de leurs traitements dans les propositions du livre 1 du PSE. La complexité est réelle, notamment dans les séquences, ce que la frise chronologique adressée à chaque collaborateur concerné **(une demande CFTC)** permet de clarifier. Entre les départs anticipés, les départs volontaires, les départs contraints et les durées de congé de reclassement, il y a de quoi bien embrouiller la compréhension, et pourtant, chacun doit pouvoir y trouver son compte.

… Une 3° réunion au goût parfois amer :

- **Substitution :** Plus d'une heure de débat et d'échanges nourris pour une **quasi fin de non-recevoir !** La Direction exprime une réticence ciblée en la refusant pour les métiers de l'exploitation qualifiés de pénuriques (qui les définit ?) ou à compétences spécifiques, pour les mesures d'âges, pour le licenciement économique sans projet et précise alors que *« la substitution pourrait être envisagée dans le cadre de la phase de volontariat pour garantir les points ci-dessus, et en y mettant certains garde fous ».*

Pour la **délégation CFTC**, ce n'est pas acceptable et nous réitérons d'avoir une substitution de salariés **plus ouverte et fléchée** pour des métiers issus de parcours zig zag ou de compétences transverses reconnues, mais aussi dans une même zone de vie ou un bassin d'emploi.

- **Départ anticipé pour un CDI :** les phases sont précisées et la négociation a permis de définir une durée de priorité plus longue, ainsi qu'une indemnité extra légale jusqu'à 9 mois.
- **Volontariat** : la proposition d'indemnité extra légale portée jusqu'à 30 ans est appréciable.

Mais faut-il rappeler que plus des 2/3 des salariés ne peuvent pas en bénéficier ?

- **Mobilité interne : Prime de 2500 €** et une demande à toute mobilité interne même sans changement de métier et d'amélioration en cas de mobilité géographique. Du mieux dans les propositions de **maintien de salaire** en cas de mobilité sur un poste inférieur mais c'est encore **l'écart à la grille pour les dégrillés** qui est insuffisant.

Eviter des licenciements passe aussi par la mobilité interne et un reclassement efficace.

- **Départ contraint :** Le **Congé de Reclassement** - et toutes ses mesures - est bien la mesure centrale du **licenciement**. Bien que la **délégation CFTC** a obtenu une meilleure indemnité du congé de reclassement alors portée à 75% du salaire brut moyen et une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois en cas de formation longue, **l'indemnité extra légale par la capitalisation partielle du congé de reclassement restant est encore insuffisante !**

Ce PSE doit être exemplaire, c'est dit et entendu !

- **Mesures d'âges :** la plateforme SIACI est ouverte et il faut inviter les salariés concernés à ne pas hésiter à ce service d'informations. Une paritaire technique est programmée le 30 janvier pour traiter la pré-retraite, les rachats de trimestres et l'éligibilité à la retraite avec indemnités.

Veiller à l'équité de traitement entre les salariés en départ contraint et ceux qui peuvent bénéficier de la possibilité d'un départ volontaire (parce que leur catégorie d'appartenance est ouverte à contrario d'une catégorie strictement fermée ou d'un site fermé) est une **revendication forte** de la **délégation CFTC** relais des attentes des salariés ainsi moins bien traités. La prochaine réunion du 11 février devra permettre la rédaction d'un projet d'accord équilibré et engageant, mais surtout **juste** !

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