NEGOCIATIONS PSE

-11 février 2025-

4° REUNION, ET IL FAUT ENCORE NEGOCIER …

FLASH INFO - FLASH INFO - FLASH

Cette 4° réunion programmée au calendrier de négociation (la 5° en fait si l'on considère une réunion technique sur les mesures d'âges le 30 janvier dernier) **confirme la complexité de ce PSE** (départs anticipés, départs volontaires, départs contraints et congés de reclassement, mesures d'âges - pré retraite, congés de fin de carrière, rachats de trimestres, retraites…) dans la chronologie d'ouvertures des droits, conjuguée à un périmètre constituée d'entités (5 sociétés juridiques distinctes) aux métiers et catégories professionnelles concernées aux attentes différentes ou corporatistes.

Avancées ou statu quo ?

- **Départ anticipé et volontariat (pour 1/3 des salariés concernés) :**

Pour la **délégation CFTC**, c'est plutôt acté et favorable.

- **Substitution entre salariés concernés et d'autres non touchés par le PSE :** cela reste toujours une **quasi fin de non-recevoir !** La Direction ne l'envisage plus du tout pour les métiers de l'exploitation (encadrement et vendeurs EM) et reste réticente pour les métiers et catégories des Services d'Appuis - en multipliant les garde fous liés à des compétences spécifiques-, et toujours en l'excluant totalement pour les mesures d'âges.

Pour la **délégation CFTC**, cela reste une forte attente des salariés que l'Entreprise peut supporter, par un fléchage construit et réaliste.

- **Mobilité interne : amélioration envisagée de la prime** mais des propositions de maintien de salaires dans la durée encore trop faibles, notamment quand des écarts « dégrillés » sont importants. Les propositions de maintien de salaire provisoires et dégressives sont appréciables, mais elles n'ont qu'un temps. Pour le maintien de la rémunération de l'encadrement (salaire et RVE), l'approche est complexe selon les nouvelles règles en usage ou en devenir. Est-ce suffisant ?

Pour la **délégation CFTC**, à défaut de substitution, l'encouragement à saisir des offres d'emplois en interne passe par une **juste compensation des salaires**. Cela reste un point dur de la négociation et il est à souhaiter que la volonté de reclassement en interne ne soit pas feinte ?

- **Départ contraint :** la durée (12 mois et 6 mois supplémentaires dès 50 ans et/ou reconnu travailleur handicapé) et l'indemnisation du **Congé de Reclassement** (75% de la rémunération brute moyenne) sont satisfaisants, avec des améliorations sociales pour des populations dites « vulnérables » et des conditions de formation sérieuses ; mais c'est encore sur le sujet de **l'indemnité extra légale que le compte n'y est pas !**

Pour la **délégation CFTC**, **Monétiser le solde du Congé de reclassement - en respectant l'ancienneté - est nécessaire.** Mais aussi d'en convenir des montants d'allocations plus généreux. Il faut donc encore travailler à une **juste compensation** de départs malheureusement toujours contraints. **Une revendication CFTC exprimée fermement !**

- **Mesures d'âges :** la plateforme SIACI est maintenant fermée. Ce sont donc presque 200 personnes éligibles au Congé de fin de carrière et quelques dizaines à des possibilités de rachat de trimestres et de départs en retraite immédiats. Ces salariés « en âge de » trouveront sans peine l'intérêt au bénéfice de ces mesures.
- **Pour les salariés des magasins repris**, **la délégation CFTC** a obtenu une prime exceptionnelle de départ (montant encore à convenir).

Il faut donc encore négocier pour envisager de pouvoir finaliser un accord satisfaisant pour tous et que chacun y trouve son compte. La rédaction de l'ensemble des mesures négociées jusqu'à présent fera l'objet d'une ultime négociation lors de la prochaine réunion du 25 février.

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