



A PJG le 1^{er} juillet 2024

Revendications FO pour la Négociation PSE du 02 juillet 2024

- **Quel est le montant de l'enveloppe globale PSE et la répartition par dispositif ? et est ce que si il reste de l'argent sur un dispositif, est il redistribué et comment ? En clair, quelle projection vous avez ?**
- **Résultats, bénéfiques, et chiffre d'affaires mondial sur les 3 dernières années (2021, 2022 et 2023)**

Nous avons besoin de ces infos pour savoir si le montant au regard de l'UES et du groupe mondial sont suffisants ?

Nous vous rappelons qu'en cas de PSE unilatéral, le niveau des mesures d'accompagnement devra être à la hauteur des résultats mondiaux.

- Suivre à l'absence de repeneur du dépôt de Lyon, Intégrer les salariés du dépôt de Lyon dans le PSE. (À minima, Memes dispositifs/mesures incluant le reclassement que notre PSE).
- 1 volontaire = 1 départ
- Catégories professionnelles : élargir au maximum, point à travailler, les catégories actuelles sont trop étriquées (catégories par ex de 1 à 5 salariés trop restrictifs).
- Congé reclassement de 24 mois (selon Art L1233-71 du code du travail) rémunéré à 81% Un salarié qui trouve un emploi avant la fin des 12 premiers mois se verra payer la différence qu'il lui reste avant la fin de la période des 12 mois. Un salarié qui était à 2 ans d'un potentiel CFC, paiement à 81% du congé de reclassement. Étendre le congé de formation à 36 mois en cas de formation de longue durée.
- Intégrer dans le PSE une bourse à l'emploi : avoir exactement la liste des postes disponibles vacants (FOS doit être intégré ainsi que les dépôts)

Pour rappel : la société se doit de tout mettre en œuvre pour reclasser un salarié avant d'envisager tout licenciement (Art 1233-4)

- **Mobilité** : la cause première de ce PSE étant le licenciement économique, il faut que toutes les clauses de mobilité soient neutralisée dans le processus de reclassement sinon risque de rupture du contrat de travail hors PSE

Dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collective, l'employeur s'engage à ne pas mettre en œuvre les clauses contractuelles de mobilité

- Confirmer que l'anticipation de départ est possible dès la fin des rendus d'avis des CSE et CSEC (au 16 septembre 2024) avec les modalités du PSE
- Intégrer une seconde période de volontariat (après réception des lettres informatives sur potentiel licenciement, à fin janvier 2025 dans ce cas de figure, la prime incitative au départ volontaire sera réduite de moitié)

Rémunération :

Formule S :

- Plancher de 50000€ excluant tout autre indemnité de départ (CCNIP, ABO, CFC et congé de reclassement)
- Prime incitative exceptionnelle de 30 000 euros pour tout volontaire en formule S (versus 10 000 euros proposé par la direction)
 - Prime incitative exceptionnelle de 15 000 euros pour tout volontaire en formule S à la 2ème période de volontariat. (Demande de notre part car il y a deux périodes de départ. Prime d'incitation/2)

Formule CFC

- IDR transformée en ICA (= 12 mois)
-

Mesures d'âge :

- **7 ans de CFC PSE pour tous + CFC de droit selon catégorie**
- CFC posté 7ans + anticipation de droit et rémunération de tout le CFC à 81% à ALTP moins 12. (7 ans anticipation PSE + 5 ans d'anticipation posté)
- CFC 2*8 continu 7 ans d'anticipation. (7 ans anticipation PSE + CFC de droit de 24 mois)
- CFC Oetam de jour/Cadres 7 ans + CFC de droit. (7 ans anticipation PSE + CFC de droit de 18 mois)

(demande des documents à la direction par projection, combien de salariés seraient éligibles avec ces formules CFC PSE ?)

Suivi de la mise en œuvre :

- A fin octobre, communication du nombre de volontaires par catégorie professionnelle / établissement
- Comité de suivi : s'agissant cette fois de la suppression de plus de 700 emplois il faut renforcer les mesures de ce comité par rapport au précédent PSE

- Au minimum une réunion de suivi par semaine
- augmenter à au moins 3 représentants par OS (afin d'élargir au max la vision)
- Suivi qualitatif et non pas seulement quantitatif (exemple : obtenir le motif du refus ou d'acceptation du volontariat pour chaque cas)

(liste des candidats volontaires au départ :poste / supprimé ou non /licenciable ou non / formule de départ souhaitée, retraites , CFC, S / age / nb de points / accord de la direction ou non / MOTIF)

(liste des reclassement : avec le même degré de détail)

Critères de points :

- Reconnaître si 1 seul salaire dans le foyer pour avoir plus de points.
- Couple Exxon Mobil, On ne peut licencier les deux.
- Handicap. Étendre aux ayants droits et accompagnants.
- Pas de points pour ceux qui peuvent partir dans les mesures d'âge
- Etc.