



## PSE 2021 : lettre de Christian Bervéglieri Secrétaire du CSE Central Élu CFE-CGC

Les discussions autour d'un **PSE** (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) **involontaire (incluant des licenciements contraints)**, d'une ampleur sans précédent avec une cible obligatoire à 1251 personnes, ont démarré en novembre 2020.

**Dès le départ, la CFE-CGC a montré clairement son intention de s'opposer vigoureusement à tous licenciements et n'a jamais dévié de cette ligne directrice. En cela, notre syndicat a été fidèle à ses valeurs.**

### Le PSE 2021

La **CFE-CGC** s'est mobilisée rapidement sur **trois sujets** :

- comprendre la situation et **les motivations** de la Direction,
- agir pour obliger la Direction à **renoncer aux licenciements contraints**,
- **améliorer les conditions de départs** des salariés amenés à quitter la Compagnie (MFDC, MDV).

La **CFE-CGC** a œuvré rapidement pour la formation d'une **intersyndicale solide** qui a su s'entourer d'experts et d'avocats avisés dont les conseils ont été **déterminants** dans l'issue des négociations. Cette intersyndicale a tenu jusqu'au bout et a permis de faire plier la Direction en faveur d'un plan basé exclusivement sur le volontariat. En cela, la **CFE-CGC** a montré **sa ténacité et sa loyauté envers tous**.

Une expertise, conduite par le CSE Central dans le cadre du PSE, a montré par une **étude démographique et économique que le risque de licenciement** pour atteindre les 1251 départs souhaités par la Direction **était bien réel**.

Les mesures initiales fixaient des indemnités de départ minimum avec des maximums plafonnés à des montants relativement bas. Les seuils proposés restreignaient **de façon extrêmement préoccupante le périmètre** des personnes éligibles avec au bout un **risque réel de licenciements**. Nous avons réussi à force de négociation à faire remonter ces seuils et pas seulement en faveur des « *executives* » comme certains peuvent le croire mais pour de nombreux cadres ! Nous avons été les seuls à mener ce combat ...

La **CFE-CGC** a pleinement participé au travail de fond engagé auprès de **l'Inspection du Travail**, mais aussi auprès des **ministères du travail et de l'économie** afin de faire comprendre à tous les conséquences économiques et sociales de ce plan au niveau national et local et pourquoi l'adoption d'un plan volontaire était bien la solution la plus satisfaisante pour tous.

Au niveau régional, un travail a également été engagé afin d'informer et d'alerter l'UIMM (union patronale de la Métallurgie) et des autorités locales telles que les préfets et les maires.

Au niveau des salariés, nous avons accompagné et conseillé de nombreux salariés et suivi de nombreux dossiers de départs. Nos élus **CFE-CGC** ont développé un simulateur dont la qualité a été reconnue par tous ceux qui l'ont utilisé et qui a permis à nombre de salariés d'avoir une évaluation précise de leur situation.

Nous avons dans la commission de suivi de l'accord défendu avec âpreté les dossiers de chacun pour permettre une interprétation positive de leur situation.

Après des mois de combat soutenu par les autres Organisations Syndicales, nous avons obtenu satisfaction par l'abandon de tout recours aux licenciements. Nous avons jusqu'au bout participé aux discussions pour essayer encore et encore d'améliorer le plan.

Mais cette victoire a **un goût amer** car, même si les licenciements ont été évités, force est de constater que ce plan a des **conséquences dramatiques** sur l'emploi et le maintien des compétences en France que ce soit au niveau national ou régional. Nous constatons avec désolation que ce plan n'est qu'une **étape supplémentaire** dans la délocalisation des emplois **hors de France** vers des pays à faible coût de main d'œuvre (Europe de l'Est, Inde, ...) dans la recherche constante d'un **profit à court terme**.

## L'avenir

Depuis plus de huit mois, nous avons défendu avec succès les salariés et nous continuons maintenant notre combat pour ceux qui restent.

Face à une réorganisation sans précédent et à un avenir incertain, la CFE-CGC restera particulièrement vigilante à :

- La gestion de la **charge de travail** et de ses conséquences sur la santé des salariés compte tenu des départs massifs dans tous les secteurs d'activité,
- La gestion de l'**emploi** et du **parcours professionnel** des salariés dans une organisation sans cesse remise en question,
- La formation qui se doit d'être adaptée à chacun, avec un budget **sanctuarisé**,
- La pérennité des sites de Province.

**Il s'agit de remotiver les salariés qui restent autour d'une véritable politique d'embauche, d'une reconnaissance du travail et des compétences, d'un partage de la valeur et d'un plan de formation à la hauteur du défi que représente la transformation de l'entreprise.**



**Pour la défense de votre emploi,  
Votez CFE-CGC !**