



Première réunion de négociation PSE **2016 tenue le 29 mars à 14H00**

La direction annonce qu'elle a des améliorations à proposer et cherche à obtenir un accord sur **le calendrier pour gagner 2 mois de manière à commencer la période d'ouverte au volontariat début juillet, dans le cas contraire nous resterions sur les délais légaux avec 2 mois de plus.**

L'UNSA rappelle que dans le cadre d'un PSE, il y a possibilité de négocier 2 accords :

- Un accord de méthode qui définit le calendrier et les moyens de la négociation, c'est un accord collectif qui nécessite la signature d'Organisations Syndicales représentatives ayant au total obtenu plus de 30% des voix aux élections professionnelles.
- un éventuel accord majoritaire sur le PSE (nécessitant la signature d'Organisations Syndicales représentatives ayant au total obtenu plus de 50% des voix aux élections professionnelles) sur les mesures d'accompagnement améliorées par rapport au Livre I.

L'UNSA demande de négocier deux accords distincts. Ce qui est accepté par la Direction.

L'UNSA demande qu'on traite immédiatement du premier accord pour cette réunion. La direction souhaite aborder les 2 dès cette première réunion.

Pour l'UNSA, avant même de négocier les mesures d'accompagnement, il faut négocier :

- **le nombre de postes, à supprimer à la baisse ;**
- **l'extension du volontariat aux mêmes catégories professionnelles des autres BU;**
- **l'extension du volontariat aux PM et IT Specialist certifiés dès la 1ere phase,**

La direction ajoute que, dans l'accord de méthode, elle peut proposer un organe paritaire pour regarder les cas particuliers. L'accord de méthode sera proposé pour la 2^{ème} réunion (le 5 avril).

Elle ajoute que le PSE est une logique de court terme qui peut aller à l'inverse de décisions antérieures comme celle de faire suivre des cours « zAcademy » à des personnes ciblées dans ce PSE.

L'UNSA demande à étendre le périmètre de la phase de volontariat aux catégories professionnelles équivalentes d'autres BU.

La direction refuse d'entendre cette demande en répétant que le périmètre GTS-IS est non extensible et que le métier de PM ne serait pas le même chez GTS que chez GBS, ce que l'UNSA réfute.

L'UNSA fait la remarque que si on a un accord de méthode qui réduit la procédure de 2 mois, les salariés seront licenciés 2 mois plus tôt, donc perdront 2 mois de salaire.

La direction explique que le but n'est pas de les licencier, mais de reclasser, et que tout sera fait pour cela.

L'UNSA demande que les dates de départ de la Compagnie ne dépendent pas du calendrier de l'accord de méthode.

L'UNSA demande que pour les mesures de départ volontaire on garde le contenu du PDV 2015, et réaffirme son opposition à tout licenciement.

La direction redit sa priorité sur les mesures d'accompagnement au reclassement.

L'UNSA remarque qu'une personne sûre de se faire licencier toucherait plus en se faisant licencier qu'en se portant volontaire. Elle n'aura donc aucun intérêt à se porter volontaire.

La direction répond qu'elle ne touchera pas plus, mais elle sera mieux accompagnée dans son reclassement.

Ensuite on passe aux améliorations proposées ce jour, soit le contenu de l'accord majoritaire éventuel.

La direction annonce les améliorations quelle peut faire. Celles-ci concernent uniquement les départs contraints (licenciements) :

1/ d'améliorer le montant alloué lors du congé de reclassement par rapport au légal : en fonction du salaire comparé au PMSS, ce montant passerait à 80% du salaire moyen annuel brut (circulaire 2002-1 du 5 mai 2002) si celle-ci est inférieure à 1 PMSS, 72,5% entre 1 et 2 PMSS et 65% si > à 2= PMSS.

2/ d'ajouter 1 à 3 mois de salaire à l'indemnité de licenciement conventionnelle : 3 mois du salaire moyen annuel brut si salaire < 1 PMSS, 1,5 mois si entre 1 et 2 PMSS, 1 mois si > = 2 PMSS.

3/ d'ajouter une Indemnité de Concrétisation Rapide de Projet (ICRP qui n'était définie que pour les candidats aux mesures de départ volontaire) dès que la personne a retrouvé un emploi. Cette ICRP est égale à 50 % du congé de reclassement restant à courir, et est plafonnée à 3 mois du salaire moyen annuel brut (si <=50 ans) ou 4,5 mois.

L'UNSA conclut qu'avant même de parler de mesures d'accompagnement, elle souhaite renégocier le nombre postes supprimés et les dominos pour les qualifications professionnelles équivalentes quelles que soient les BU.

Prochaine réunion de négociation le 5 avril.