



Revendications CFE-CGC Négociation PSE UES

Le 11 décembre 2020

Privilégier les départs en CFC pour obtenir le zéro départ contraint :

- Disposer de la liste complète des catégories professionnelles identifiant l'ensemble des postes impactés et non impactés – idem intersyndicale
- Augmenter la durée maximale CFC PSE + CFC de droit à 5 ans avant ALTP – idem intersyndicale
- Augmenter l'allocation CFC PSE à 81% minimum – idem intersyndicale
- Maintien à charge de l'employeur des cotisations retraite sur la base de 100 % du salaire, de sorte à ne pas pénaliser les futures pensions perçues – idem intersyndicale
- Allocation CFC la même pendant toute la durée du CFC, avec le meilleur des deux taux (allocation du CFC PSE – allocation de CFC de droit) et mesure valable pour les salariés ex Basell Targor Hoecsht Noroxo – idem intersyndicale
- Expliquer la possibilité de rachat de trimestre selon CFC ou départ en retraite. Neutraliser l'obligation de rachat de trimestres pendant le CFC PSE. Aligner à 75 % (vs 33 %) la participation employeur au rachat de trimestre permettant d'intégrer le dispositif CFC PSE.
- L'ICA (Indemnité de Cessation d'Activité) doit compenser le préjudice, et être portée à 15 mois si départ ALTP – 5 ans, 12 mois si ALTP – 4 ans, 9 mois si ALTP – 3 ans ou ALTP atteinte. Pour rappel, ICA = IDR conventionnelle + IDR complémentaire + xx mois – idem intersyndicale
- Budget de formation : aucune formation dans le cadre du reclassement interne ne doit être refusée. Les sommes consacrées aux reclassements internes ne viendront pas imputer le budget de formation général.
- Une période après validation du PSE durant laquelle les salariés pourront demander leurs simulations, selon les formules proposées (CFC ou départ externe) – comparaison entre la pension future (si on reste) et la pension en cas de départ dans le PSE. Ceci avant l'ouverture de la période de volontariat → Prévoir un délai suffisant pour que chacun puisse être reçu en entretien après avoir obtenu sa simulation comparative pour avoir tous les explications nécessaires pour prendre sa décision de façon éclairée.
- Une période de volontariat de 2 mois au lieu de 1 mois,
 - o ne pouvant être déclenchée qu'à la condition que tous les salariés aient reçu leurs simulations avec entretien explicatif
- Engagement d'un délai de réponse individuel de la part de la cellule de reclassement pendant la période de volontariat
- Le salarié doit pouvoir refuser 2 offres de reclassement interne
- Augmenter le délai de 6 jours pour la réponse à 15 jours

Départ externe :

- Déplafonnement total de l'ABO – actuellement Indemnité de congédiement + ABO plafonnée à 52 mois non incitatif
- Mise en place d'une compensation qui s'ajoutera à l'indemnité CCNIP + ABO pour indemniser le préjudice d'une rupture du contrat de travail, chose qui se pratique en cas de rupture conventionnelle : ajout forfaitaire de 6 mois de salaire pour tous salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté à leur date de départ (dégressivité de 5 à 1 mois pour 1 à 5 ans non révolus), appliquer aux Oetams le même bonus lié à l'âge que celui prévu pour les Cadres, en alignant le plafond à 24 mois CCNIP (vs 18 mois)
- Demande de calcul de l'ABO et de la rémunération de référence au moment du départ et non pas au 31 décembre 2020
- Ancienneté CCNIP + ABO à préciser dans le texte du PSE : celle prise en compte pour les Gratifications Long Service
- Quel sera l'impact de la modification de la loi chômage qui s'appliquera le 1^{er} avril 2021
- Cabinet de reclassement externe :
 - o Changer la définition d'OVE = Offre valable d'entretien en Offre valable d'emploi
 - o Le salarié doit pouvoir refuser au minimum 2 OVE
 - o Le cahier des charges doit faire partie du PSE et être annexé au PSE, avant son éventuelle signature.



CFE-CGC du groupe ExxonMobil

Actualités et informations de la CFE-CGC du groupe ExxonMobil en France

- Critères d'ordre des départs :
 - o Demande de neutralisation des points concernant la valeur professionnelle : 1 point pour tous, les 5 points restants pouvant être redistribués sur les autres critères. Dans le cadre d'un licenciement économique, la logique veut que la valeur professionnelle ne soit pas prise en compte, sinon ce serait un licenciement pour motif personnel.
 - o Situation sociale et charge de famille : handicap et ALD (Affection Longue Durée) : 5 points
 - o Rajouter 1 point pour les proches aidants, à toutes catégories de situation sociale et charge de famille
 - o Situation sociale et charge de famille : Attribution de 0,5 points supplémentaire pour les salariés dont les deux membres du couple travaillent dans les sociétés du Groupe EM
 - o La situation « charge de famille marié avec enfants, le conjoint restant à la maison pour garder les enfants et ne travaillant pas », doit être traitée à l'identique de la situation « célibataire avec enfants »
 - o Revoir la définition de l'enfant à charge, pour y intégrer : les enfants de parents divorcés à charge du salarié via pension décidée par jugement ou en cours de procédure, les enfants de parents non mariés à la charge du salarié.

- Améliorer les mesures d'accompagnement :
 - o Augmenter la durée et l'indemnisation des congés de reclassement et autres dispositifs négociés à l'UFIP
 - o Capitalisation du Congé de reclassement : part du Congé « non utilisée » par chacun des partants - du fait d'un retour à l'emploi plus rapide, valorisée et reversée à 80% aux intéressés, le reste étant conservé par la société. Cela incite à un retour rapide à l'emploi.
 - o Baisser de 55 à 53 ans l'âge à partir duquel le Congé de reclassement est portée à 15 mois.
 - o Prise en charge des frais de déplacements plafonnée à 3 000 € au lieu de 1 000€
 - o Aide à la formation d'adaptation plafonnée à 10 000 € au lieu de 8 000 €
 - o Aide à la formation de reconversion plafonnée à 12 000 € au lieu de 10 000 €
 - o Aide à la recherche d'emploi pour les conjoints
 - o Remboursement des frais de transport, hébergement, repas et frais de garde des enfants.
 - o Cumul des aides possible

Demandes d'ordre général :

- Engagement que la retraite supplémentaire cristallisée ne sera pas remise en cause pour toute personne qui remplirait les conditions du PSE dans la formule CFC (ALTP -3, 4 ou 5 ans selon aboutissement de la négociation), même en cas de dénonciation du plan de retraite ExxonMobil avant liquidation de leur retraite.
- Demande de retarder le début de la mise en place du PSE si la situation sanitaire ne s'est pas améliorée d'ici mai
- Date limite des départs prévue à maxi fin décembre 2021 à repousser en 2022 – car impossibilité à fin 2021 de concrétiser l'ensemble des suppressions, transferts, nouvelles organisations du travail
- Application des formules S1, S2, départ en CFC et départ en retraite pour les salariés à temps partiel, et pour les salariés en mi-temps thérapeutique
- Convenir que les salariés décident de partir à la date de leur choix durant la période de déploiement du PSE, indépendamment de la date effective de suppression du poste occupé ; utiliser intelligemment des temps de missions, pour transmettre leurs connaissances ou aider des secteurs spécifiques en cas de reprise économique (qui risque de poindre justement au 2^{ème} semestre 2021) !, et indispensable pour résorber les tâches de fond non réalisées sur 1H21 sur la plateforme de NdG durant Event chimie
- Annulation de la demande d'une rémunération inférieure dans le questionnaire envoyé au salarié

- *Retour des expatriés : quid de la décision unilatérale de 2017 prise pour le calcul de la cristallisation étant donné la demande de retour des expatriés à l'initiative de la Direction ?*

Objet : décision unilatérale pour les cristallisations des expatriés

La Direction a reconnu que le calcul tel qu'il est fait actuellement pour les expatriés n'était pas logique du fait de la sur-cotisation AGIRC et pénalise les expatriés qui rentraient en France avant leur départ en retraite.

Comme cela a été fait pour les anticipations (7 mois pour les Oetams et 9 mois pour les cadres), la Direction a élaboré une hypothèse pour refaire les calculs :

- Pour les expatriés actuellement à l'étranger et de plus de 57 ans au 31 décembre 2017, rien ne sera changé car on part du principe qu'ils finiront leur carrière en expatriation
- Pour les salariés de moins de 57 ans au 31 décembre 2017, plusieurs hypothèses :
 - o S'ils reviennent en France avant le 31 décembre 2017, on prendra la date réelle de retour en France et on recalculera les points AGIRC avec ces nouvelles données jusqu'au départ en retraite pour modifier le calcul de cristallisation
 - o S'il n'est pas prévu de retour en France avant le 31 décembre 2017, on prendra comme hypothèse que le salarié sera de retour en France 3 ans après sa dernière affectation (exemple, s'il a été muté à Bruxelles en janvier 2017, on fera le calcul comme s'il revenait en France en janvier 2020 pour établir la cristallisation.)
- La Direction procédera par décision unilatérale de l'employeur pour modifier tous les calculs, mais ne fera pas d'avenant à l'accord de juillet 2015

