



Qu'attend-on pour avancer ?

Ce que la Direction des Ressources Humaines nous reproche

- Dès le début du CSE Central du 14 janvier 2021, le Directeur des Ressources Humaines a de nouveau réaffirmé que les élus ne s'impliquaient pas pour le personnel, et faisaient tout pour retarder l'avancée des négociations et des débats.
- Les termes « certains élus se moquent de l'intérêt des salariés » ont été utilisés.
- La CFE-CGC est pointée du doigt, assignée au rôle de « vilain petit canard » qui doit endosser la responsabilité de la lenteur de la négociation

LES FAITS

L'impréparation et la volonté « d'aller vite à tout prix » sont à l'origine de la situation :

- La législation prévoit 4 mois de consultation, alors que la direction affirmait 3 mois.
- Des catégories professionnelles sans ciblage, des critères d'ordres de licenciement équitables et une définition claire du périmètre du PSE sont des éléments indispensables pour une négociation efficace, responsable et crédible.
→ Plusieurs de ces éléments n'ont pu être obtenus qu'après que nous ayons dû, à regret, avoir recours à l'arbitrage de la DIRECCTE.

La stratégie de la CFE-CGC

La CFE-CGC souhaite une négociation sans temps mort, profitable aux salariés et gage de pérennité pour l'entreprise

- Avec des réponses claires aux questions légitimes et/ou règlementaires
- Dans le but de protéger et d'accompagner l'ensemble des salariés touchés par ce vaste plan de restructuration, d'une ampleur sans précédent, alors que des départs contraints sont encore envisagés par notre direction
- Il est vital pour le groupe en France que ce travail soit bien mené afin de conserver les compétences et l'agilité pour adapter nos entreprises aux conditions économiques actuelles.

LE FOND

Au fil des réunions, la CFE-CGC a fait évoluer ses demandes, toujours dans l'objectif de 0 départ contraint.

Dans les grandes lignes :

- Ouverture minimum du CFC à 5 ans pour le personnel à la journée et en 2x8 Continus et Discontinus.
- Montant de l'allocation CFC portée à 75% du brut de la moyenne des salaires des 12 derniers mois et ce jusqu'à la date du CFC de droit (au lieu de 70%).
- Taux d'allocation CFC unique, en prenant le meilleur des deux taux CFC PSE et de droit
- Amélioration de l'ICA (Indemnité de Cessation d'Activité) : 10 mois en CFC PSE, 6 mois en CFC de droit et au-delà de l'ALTP, ceci en + de l'IDR.
- Cotisations retraite maintenues à 100% prises en charge par la direction pendant la période de CFC (au lieu de 70%).
- Rachat de trimestres : Participation de l'employeur à 75 % pour accéder au CFC du PSE, et à 85% pour les trimestres de la période CFC PSE.
- Porter à 2 mois la période de volontariat
- Demande de retrait de la formule S2, qui est discriminante par rapport à formule S1.
- Formule S1 (départ volontaire hors CFC) :
 - Déplafonnement total de l'ABO
 - Compensation financière de 6 mois (au-delà CCNIP et ABO)
 - Augmentation des aides à la reconversion (au-delà de la CCNIP)

Liste non exhaustive ne répondant pas à toutes les questions, car chaque cas demande une analyse personnalisée.

A cette fin, la CFE-CGC a demandé pour les salariés un support RH.

<http://cfe-cgc-exxonmobil.over-blog.com/>