

Le mardi 28 Août 2018 les membres du Comité d'Entreprise ont continué à travailler avec le cabinet Sécafi sur des demandes d'améliorations importantes des conditions du PSE.

Un document de synthèse est en cours de préparation qui devrait être transmis à la Direction avant les prochaines réunions officielles des 4 et 5 Septembre 2018 de manière à avoir un retour rapide de Ford sur les propositions faites.

D'autre part, nous essayons d'obtenir le maximum d'informations concernant les recherches d'un repreneur tant du côté de l'Etat que de celui de la Ford Motor Company.

La plus grande vigilance est de mise concernant les garanties apportées (par le repreneur, par la FMC, par l'Etat...), le maintien des conditions d'emploi, de rémunération, la durée d'engagement, si une reprise aboutissait.

Le sommaire du document de consultation se trouve dans les pages suivantes et permet de voir l'ensemble des éléments abordés dans le cadre du PSE potentiel.

SOMMAIRE

PRÉAMBULE : RENSEIGNEMENTS UTILES SUR LE PROJET DE LICENCIEMENT COLLECTIF	8
1. RAPPEL DES RAISONS ÉCONOMIQUES DU PROJET DE LICENCIEMENT	8
2. INFORMATIONS OBLIGATOIRES	13
2.1 NOMBRE DE SALAIRES, PERMANENTS OU NON, EMPLOYÉS DANS LA SOCIÉTÉ	13
2.2 LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS ENVISAGÉS	13
2.3 LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNÉES ET LES CRITÈRES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS	13
2.4 CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE LA PROCÉDURE D'INFORMATION CONSULTATION	14
2.5 LE CALENDRIER PRÉVISIONNEL DU PSE ET DES LICENCIEMENTS	16
2.5.1 MISE EN ŒUVRE DES MESURES DU PSE DESTINÉES À LIMITER LE NOMBRE DE DÉPARTS CONTRAINTS (PHASE 1)	17
2.5.2 MISE EN ŒUVRE DES DÉPARTS CONTRAINTS POUR LES SALAIRES DONT LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE NE POURRAIT ÊTRE ÉVITÉ (PHASE 2).	18
2.6 DISPENSE D'ACTIVITÉ AU COURS DE LA PROCÉDURE D'INFORMATION-CONSULTATION	22
3. LES MESURES DE NATURE ÉCONOMIQUE ENVISAGÉES : LE PSE	24
3.1 OBJECTIFS DU PSE	24
3.2 CHAMP D'APPLICATION DU PSE	25
3.3 DURÉE DU PSE	25
TITRE LIMINAIRE : LES ACTEURS DU PSE	27
1. LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	27
2. L'ESPACE INFO CONSEIL ("EIC")	27
2.1 Constitution et fonctionnement	27
2.2 Rôle et missions	27
3. L'ESPACE MOBILITÉ EMPLOI	28
4. LA COMMISSION DE SUIVI	28
5. LA DIRECCTE	28
6. LA COMMISSION TERRITORIALE DE L'EMPLOI DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET L'UIMM	29
TITRE 1. LIMITER L'IMPACT SOCIAL EN FAVORISANT LE RECLASSEMENT INTERNE	31
1.1. PRINCIPES APPLICABLES AU RECLASSEMENT INTERNE AU SEIN DU GROUPE FORD EN FRANCE	31
1.1.1. Périmètre du reclassement interne au sein du groupe Ford en France	31
1.1.2. Point de départ et durée de la procédure de reclassement interne	31
1.1.3. Procédure de reclassement	32

1.2.	MESURES DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT INTERNE EN FRANCE SUR UN POSTE EN CDI	34
1.2.1.	Période d'adaptation	34
1.2.2.	Mise en place d'une formation d'adaptation	34
1.2.3.	Maintien du salaire de base et de l'ancienneté	35
1.2.4.	Prime de reclassement	36
1.2.5.	Aides au reclassement interne entraînant une Mobilité Géographique en France pour les reclassements dans des postes permanents	36
TITRE 2. LIMITER L'IMPACT SOCIAL EN ENCOURAGEANT LES REPOSITIONNEMENTS CHEZ GFT		40
2.1.	PRINCIPES APPLICABLES AU REPOSITIONNEMENT AU SEIN DE GFT	40
2.1.1	Procédure et modalités de repositionnement au sein de GFT	40
(a)	Procédure de repositionnement	40
(b)	Modalités de repositionnement	41
2.1.2	Point de départ et durée de la procédure de repositionnement au sein de GFT	41
2.2.	MESURES DESTINEES A FAVORISER LE REPOSITIONNEMENT AU SEIN DE GFT	41
2.2.1	Mise en place d'une formation d'adaptation	41
2.2.2	Protection du niveau de salaire mensuel brut	42
2.2.3	Prime de repositionnement	42
TITRE 3. LIMITER L'IMPACT SOCIAL EN ENCOURAGEANT LES DÉPARTS VOLONTAIRES EN RETRAITE		44
3.1	SALARIÉS ÉLIGIBLES	44
3.2	RÔLE DE L'EIC	44
3.3	NOTIFICATION DU DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE PAR LE SALARIE	44
3.4	INDEMNITÉS DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE	44
3.4.1	D'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	44
3.4.2	D'une indemnité complémentaire de départ volontaire en retraite	44
TITRE 4. LIMITER L'IMPACT SOCIAL PAR LA MISE EN PLACE D'UN PLAN DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ (PCAA)		46
4.1	SALARIÉS ÉLIGIBLES	46
4.2	RÔLE DE L'EIC	46
4.3	CALENDRIER ET PROCÉDURE RELATIVE AU PCAA	47
4.3.1	Présentation des candidatures	47
4.3.2	Examen des candidatures	47
4.4	DÉROULEMENT DU PCAA	47
4.4.1	Entrée dans le plan de cessation anticipée d'activité	47
4.4.2	Fin de la dispense d'activité	48

4.4.3	Conservation du statut de salarié de FAI et reprise d'une activité	48
4.4.4	Restitution du matériel professionnel	49
4.4.5	Impact d'un éventuel changement de législation	49
4.5	RÉMUNERATION ET INDEMNITÉS RELATIVES AU PCAA	49
4.5.1	Rémunération	49
4.5.2	Indemnités à l'issue du PCAA	50
(a)	Indemnité conventionnelle de départ en retraite	50
(b)	Indemnité complémentaire de départ en retraite	51
4.5.3	Régime de prévoyance et frais de santé	51
	TITRE 5. LIMITER L'IMPACT SOCIAL EN ACCOMPAGNANT LES DÉPARTS CONTRAINTS	53
5.1	LE RÔLE DE L'ESPACE MOBILITÉ EMPLOI (E.M.E.) DANS LE CADRE DU DÉPART CONTRAINT	53
5.2	LE CONGÉ DE RECLASSEMENT	56
5.2.1	Proposition du congé de reclassement	56
5.2.2	Accord sur les conditions particulières du congé de reclassement	57
5.2.3	Durée du congé de reclassement	57
5.2.4	Rémunération pendant le congé de reclassement	58
5.2.5	Respect des engagements par le salarié	58
5.2.6	Situation du salarié en congé de reclassement	59
(a)	Congés payés, jours de repos, indemnité de licenciement et indemnité supplémentaire	59
(b)	Couverture sociale et complémentaire	59
5.2.7	Suspension du congé de reclassement	60
5.2.8	Motifs de rupture du congé de reclassement - Fin de la mission de l'Espace Mobilité Emploi	60
(a)	Salarié ayant concrétisé une Solution Identifiée d'Emploi	60
(b)	Salarié demandant à mettre fin à son congé de reclassement en l'absence de Solution Identifiée d'Emploi	61
(c)	Salarié ne respectant pas les engagements pris	62
5.2.9	Indemnité de repositionnement rapide	62
5.3	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT EXTERNE	62
5.3.1	Mesures applicables à la recherche d'emploi salarié en France	62
(a)	Allocation différentielle dans le cas d'une embauche extérieure à un salaire inférieur	62
(b)	Formation d'adaptation	64
(c)	Assistance à la Mobilité Géographique en France	64

5.3.2	Mesures applicables à la création ou la reprise d'entreprise	66
(a)	Aide financière à la création ou la reprise d'entreprise	66
(b)	Assistance à la Mobilité Géographique en France	67
5.3.3	Mesures applicables à la formation de reconversion ou diplômante	67
(a)	Aide financière à la formation de reconversion ou diplômante	67
(b)	Assistance à la Mobilité Géographique	68
5.4	LES INDEMNITÉS DE DÉPART CONTRAINT	68
5.4.1	Indemnité conventionnelle de licenciement	68
5.4.2	Indemnité complémentaire de licenciement	68
TITRE 6. LA PORTABILITÉ DES FRAIS DE SANTÉ ET DE LA PRÉVOYANCE		71
TITRE 7. LA COMMISSION DE SUIVI		73
7.1	COMPETENCE GENERALE	73
7.2	COMPOSITION	73
7.3	PERIODICITE, PRISE DE DECISION, COMPTE- RENDU ET DUREE	74
7.3.1	Suivi du PSE	74
7.3.2	Compte-rendu	74
7.3.3	Durée	75
TITRE 8. REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI		77
ANNEXES		78
ANNEXE 1.	DÉFINITION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	79
ANNEXE 1 Bis :	STRUCTURE DETAILLEE DES EFFECTIFS	81
ANNEXE 2.	LISTE DES POSTES DE RECLASSEMENT EN FRANCE	88
ANNEXE 3.	LISTE DES POSTES DE REPOSITIONNEMENT AU SEIN DE GFT	89
ANNEXE 4.	TABLEAU RECAPITULATIF DES INDEMNITES DE RUPTURE EN CAS DE LICENCIEMENT - CORRECTIF	91
ANNEXE 5.	CAHIER DES CHARGES DU PRESTATAIRE EN CHARGE DE L'ESPACE INFORMATION CONSEIL ET DE L'ESPACE MOBILITÉ EMPLOI	94
ANNEXE 6.	CHARTRE D'ADHESION A L'ESPACE MOBILITE EMPLOI - ENGAGEMENT RECIPROQUE	103
ANNEXE 7.	RÈGLES LÉGALES RELATIVES AU DÉPART EN RETRAITE (ETAT ACTUEL DE LA LEGILSATION)	106
ANNEXE 8.	FORMULAIRE DE CANDIDATURE (PCAA, DÉPART EN RETRAITE)	109
ANNEXE 9.	EXEMPLE DE PRIME D'ADAPTATION EN CAS DE REPOSITIONNEMENT CHEZ GFT	110