



Section syndicale F.O./PIMKIE
Le 24/11/2009

COMPTE RENDU SYNDICAL REUNION DE NEGOCIATION JOURNEE DU 24 NOVEMBRE 2009

Les négociations ont débuté ce jour, et se sont déroulées sur la journée.

La Direction nous avait transmis une liste de propositions, sur laquelle les délégués syndicaux F.O avaient travaillé le 17 novembre dernier, avec l'ensemble des 5 organisations syndicales invitées à la négociation.

La Direction a accepté d'ouvrir les débats sur les points qui nous semblaient les plus importants, que vous trouverez ci-après.

Ces propositions ont été dites « communes » puisqu'elles sont acceptées de l'ensemble des organisations syndicales, et seront la base de la négociation. Sur la journée, pour obtenir un consensus sur les propositions « communes », les suspensions de séance ont été nombreuses, et parfois longues, mais nous pouvons nous féliciter d'y être parvenue.

Bien évidemment, dans la suite des discussions nous saurons faire valoir notre poids dans la négociation, si nous sommes prêts à des compromis des points ont été définis entre FO/CFDT constituée en intersyndicale comme « incontournables ».

La Direction a levé la séance à 18 heures passées, s'engageant à nous apporter dès demain, 25 novembre, ses premières contre propositions.

VOS CONTACTS présents à la négociation.

Maley UPRAVAN – Déléguée Syndicale Centrale/F.O. UES PIMKIE
06 23 50 52 64 maley.upravan@wanadoo.fr

Patricia TISSEGOUINE – Déléguée Syndicale/F.O. DIRAMODE
06 26 61 00 50 tissegoine.patricia@numericable.fr



POINTS ABORDES	PROPOSITIONS COMMUNES	commentaires
Cellule de reclassement	<p>Nous avons demandé à consulter trois prestataires sur la base d'une grille commune. (dont MEN WAY qui a en charge la cellule actuelle de la cellule de mobilité).</p> <p>A rédiger le cahier des charges ensemble : ce qu'il devra faire avec les salariés, Bilan de compétences, rédaction des C.V, entraînements à des entretiens de recrutement, analyse des échecs s'il y a lieu.....</p> <p>Nous voulons évoquer avec eux leurs méthodes de travail. Que le prestataire constitue une équipe</p> <p>3 Offres Valables d'Emplois devront être proposées de manière personnalisée à chaque salarié licencié. Sur un CDI, avec un niveau de rémunération au moins égal à 90 % du salaire antérieur. Dans un rayon de 20 kms ou 30 mn de temps de trajet.</p> <p>Que la rémunération du prestataire se fasse pour partie en fonction de ses résultats, 60 % de fixe et 40 % versés en deux temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dès que le salarié a eu 3 O.V.E. = 20 % supplémentaire - Quand le salarié a un C.D.I. ou engage une formation longue durée ou aboutit dans une création d'entreprise = 20 % 	<p>Nous tenons à ce que l'aide aux salariés soient concrètes et correspondent de manière adaptée à chacun.</p> <p>Par salaire antérieur il faut comprendre le salaire moyen des 12 derniers mois, toutes lignes chargeables de votre fiche de paie incluses (ex prime de polyvalence) mais hors participation et intéressement</p>
Congé de reclassement	<p>Ce dispositif d'accompagnement est destiné à favoriser le reclassement le cas échéant par des actions de formation. Nous le voulons applicable à tout licenciement économique intervenant dans le cadre du P.S.E.</p> <p>Nous avons demandé une durée de congé de 12 mois, rémunéré à 80 % du salaire antérieur.</p>	
Formation	<p>Nous avons demandé un budget de 8 000 € par salarié licencié ET la mutualisation de ce budget.</p>	<p>Cela aide à définir une enveloppe, tous les salariés ne partiront pas en formation. Si un salarié ne « consomme » pas son budget, la somme peut servir à financer une demande de formation supérieure pour un autre salarié.</p>

<p>Commission de P.S.E.</p>	<p>Nous avons défini le rôle de la commission de suivi de mise en œuvre du P.S.E., Celle-ci devra être paritaire, c'est-à-dire compter des représentants de la direction et des représentants des salariés (deux par organisations syndicales). Elle devrait se réunir tous les 15 jours les 3 premiers mois, puis tous les mois, et progressivement disparaître. Sa durée de vie devra couvrir la période du P.S.E.</p> <p>La commission de suivi recevra les comptes rendus d'activités de la cellule de reclassement et le rôle de vos représentants FO sera de garantir à chacun d'entre vous une prise en charge sérieuse et aboutie sur votre reclassement.</p>	<p>Le rôle de cette commission est important car en cas de difficulté elle aura à prendre des décisions pour trouver des solutions.</p>
<p>Allocation temporaire dégressive</p>	<p>Cette mesure est destinée à compenser temporairement une perte de rémunération née d'un reclassement externe.</p> <p>Nous avons demandé que l'entreprise prenne en charge la différence de salaire sur 24 mois.</p>	
<p>Départs volontaires</p>	<p>Nous demandons que les salariés « licenciables » puissent être volontaires quelles que soient leur motivation, et bénéficient des mesures du P.S.E. (primes et cellule de reclassement, formation éventuelle...).</p> <p>Ainsi qu'une prime de volontariat de 2 500 € pour tout demandeur.</p>	<p>Nous débattons ensemble de la marge de négociation que vous donnerez aux délégués syndicaux... des planchers en dessous desquels vous ne nous mandatés plus.</p>

<p>Prime supra légale</p>	<p>La demande « commune » après débats houleux, a été : Une prime fixe de 35 000 € + un mois de salaire par année d'ancienneté.</p> <p>Pour rappel, cette prime s'ajoute à la prime dite « légale » qui se calcule de la manière suivante : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, avec un complément dès la 11^{ème} année de 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté supplémentaire (soit globalement 1 mois de salaire pour 5 ans d'ancienneté). Exemple, je gagne 1 500 € par mois, j'ai 22 ans d'ancienneté, 1/5 de 1 500 € X 22 ans = 300 € X 22 = 6 600 € + 2/15 de 1 500 € X 12 = 2 400 € Soit un total de 9 000 €.</p>	<p>Nous recueillerons votre avis sur ce point très délicat.</p> <p>Le principe d'une prime fixe protège les salariés ayant peu d'ancienneté, sans cette prime supra légale ils n'auraient rien.</p>
<p>Critères sociaux</p>	<p>En préalable nous avons demandé de respecter un principe : si mari et femme travaillaient tous deux chez PIMKIE, un seul devrait être licencier au titre du P.S.E.</p> <p>Nous avons d'ores et déjà précisé que la proposition de la direction sur le sujet, devrait respecter un certain nombre de critères :</p> <p>Nous souhaitons un système de points venant protéger les personnes « socialement les plus faibles ». Se cumuleront des points suivant la situation familiale venant pondérer l'ordre des licenciements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Age (considérant pour chaque salarié une carrière débutant à l'âge de 20 ans et terminant à 60 ans) : un point par année (par exemple, j'ai 46 ans, j'ai 46 – 20 ans, soit 26 points) - Ancienneté : un point par année d'ancienneté. (j'ai 46 ans, et 10 ans d'ancienneté chez PIMKIE, 26 points + 10 points au titre de l'ancienneté. - Handicap : afin de renforcer la protection des salariés handicapés, 10 points / salariés concernés à décliner selon le degré du Handicap. - Doivent également s'ajouter suivant les critères familiaux - 5 points par enfant à charge (maxi 20 points à ce titre). - Des points pour les parents isolés, des points selon que les salariés vivent seuls ou en couple. 	<p>Tous les critères retenus devront être vérifiable de manière objective, nous avons pensé que la fiche d'imposition pouvait faire foi.</p>

