

# PSE LA DIRECTION JOUE AVEC LE FEU

**A** lors que les négociations semblaient engagées sur la voie d'un compromis, la direction de GER et l'actionnaire refusent de faire les ultimes concessions qui permettraient un accord sur les conditions d'indemnisation du PSE. Le risque (le calcul ?) est donc clair : des licenciements contraints plutôt que des volontaires. **Pour l'Intersyndicale CGT-CFDT, c'est NON !**

Depuis le 17 mai, les élus de l'Intersyndicale CGT-CFDT ont âprement défendu leurs positions face à la direction. Objectif : reproduire au maximum les conditions d'indemnisation du PSE de 2009, afin que le plus grand nombre de volontaires se déclarent, évitant ainsi le risque de départs contraints.

En cinq rencontres, nous avons obtenu que certaines de nos demandes (cf. notre tract du 23 mai) soient acceptées :

- **Les indemnités des employés** sont alignées sur celles des cadres.
- **L'indemnité additionnelle** est désormais identique à celle de 2009 : 3 mois pour les moins de 50 ans ; 7 mois pour les salariés âgés de 50 à 58 ans ; 6 mois pour les plus de 58 ans.
- **La période de volontariat** pourrait durer jusqu'à la mi-septembre... mais uniquement si un accord global est trouvé entre les parties, ce qui n'est pas encore le cas.

En revanche, l'accord n'est que partiel sur la **durée du congé de reclassement** : la direction a accepté de le porter à 12 mois pour les plus de 50 ans,

mais à seulement 7 mois pour les moins de 50 ans.

L'Intersyndicale a exigé 8 mois, afin de se rapprocher de la règle établie en 2009 : alors que la situation de l'emploi s'est fortement dégradée, il est selon nous *impossible* que la période qui permet de retrouver un travail salarié ou d'envisager une reconversion avant le passage à Pôle Emploi soit revue à la baisse.

Dans le même souci, nous avons demandé que le nombre d'« offres valables d'emploi » (proposées par le cabinet de reclassement avant que le licenciement ne soit prononcé) soit porté à 3.

L'Intersyndicale est également à l'origine d'une proposition novatrice de **retraite progressive** qui permettrait aux salariés ayant atteint l'âge légal, mais ne totalisant pas tous leurs trimestres, de réduire de moitié leur temps de travail jusqu'à leur départ de l'entreprise, tout en touchant un salaire bonifié et une part de leur retraite. En sortie, ils bénéficieraient d'une indemnité de licenciement sur leur dernier salaire. Tout le monde y gagne : les salariés, comme l'entreprise. Mais, après cinq réunions, la direction n'a toujours pas répondu !

Enfin, nous avons demandé une extension du **maintien de la mutuelle** : la direction se contente d'indiquer que la loi prévoit ce maintien durant le congé de reclassement puis pour une durée de neuf mois. Nous avons proposé qu'une somme forfaitaire puisse permettre d'étendre cette garantie jusqu'à 24 mois. Là non plus, pas de réponse !

« Economies », nous dira-t-on ? Si c'est ce que cherche la direction, c'est un mauvais calcul : l'intransigeance n'a jamais été le meilleur moyen de débloquer une situation ! A bon entendeur... ●

Les élus de l'Intersyndicale

## CONGÉ DE RECLASSEMENT : COMMENT ÇA MARCHE ?

C'est la principale différence avec 2009 : le volontariat ne se traduit pas immédiatement par le départ de l'entreprise, mais par une période intermédiaire, le congé de reclassement (CR), à l'issue de laquelle Pôle Emploi prend le relais dans les conditions habituelles de l'indemnisation chômage (57,4 % du salaire).

Dans tous les cas, le préavis fait partie du CR : il est de 2 mois pour les journalistes et de 3 mois pour les employés et les cadres. Le salaire est maintenu, et soumis aux cotisations sociales.

Un indemnité prend ensuite le relais, durant 7 (journalistes) ou 6 mois (cadres/employés). Egale à 80 % du brut, majoré d'1/12<sup>e</sup> pour tenir compte du 13<sup>e</sup> mois, cette indemnité n'est pas soumise aux cotisations sociales, mais à la CSG-CRDS. Au bout de ces 9 mois, l'indemnité est de nouveau soumise aux cotisations, jusqu'au terme du CR (7 ou 12 mois, pour l'instant).

Ce n'est qu'au terme du CR que le licenciement intervient, et que les indemnités de départ sont effectivement versées au salarié. ●

