

# Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) :

## comprendre pour mieux se défendre

### La CGT vous informe, vous alerte, vous accompagne

#### Ce que vous devez savoir

Lors de la dernière réunion du Comité social et économique (CSE), la direction a communiqué sur son projet de « plan de sauvegarde de l'emploi » (PSE). Elle n'avait aucune obligation immédiate de communiquer auprès des salarié-es à ce moment-là. Mais informée en amont par des journalistes, la représentante syndicale Info'Com-CGT avait déjà commencé à diffuser un tract, alertant ainsi les salarié-es avant même cette première réunion CSE. Face à cette situation, la direction n'a pas eu d'autre choix de communiquer officiellement.

#### Un PSE, c'est quoi ?

Un PSE est un plan mis en œuvre par l'entreprise en cas de licenciement économique collectif (plus de 10 salarié-es sur 30 jours).

Il doit obligatoirement comporter :

- des mesures de reclassement interne ou externe ;
- des actions de formation ou reconversion ;
- un accompagnement personnalisé (via une cellule de reclassement) ;
- des indemnités supralégales ;
- une procédure de consultation des représentant-es du personnel.

Le PSE doit être validé ou homologué par la Direction régionale et inter-départementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Driets, ex-Directe).

#### Et pourquoi pas un plan de départs volontaires ?

À ce jour, la direction n'a pas annoncé de plan de départ volontaire (PDV). Mais, dans d'autres entreprises, ce type de mesure est parfois proposé en parallèle ou avant un PSE. Il est important que chacun comprenne ce que cela implique.

**Un PDV est un dispositif basé sur le volontariat, qui permet aux salarié-es de quitter l'entreprise dans des conditions encadrées, sans être licencié-es.**

Il peut inclure :

- une indemnité de départ volontaire ;
- des aides à la création d'entreprise, à la reconversion ou à la formation ;
- une période de réflexion sans engagement ;
- un accompagnement personnalisé (coaching, bilan de compétences...).

Le départ doit être 100 % volontaire. Aucune pression ne doit être exercée. En cas de départ volontaire, certaines protections disparaissent (priorité de réembauche, droit au reclassement...).

#### Vos droits – Vos choix

Vous avez le droit d'être informé-e, de poser des questions, de refuser un départ volontaire, et de bénéficier d'un accompagnement. Ne prenez aucune décision seul-e. La CGT est là pour vous informer, vous conseiller et vous défendre.

#### Les prochaines étapes

1. La consultation du CSE sur le contenu du PSE ;
2. Des négociations sur les mesures d'accompagnement avec le délégué syndical (DS) CFDT de Prodigious ;
3. Une communication officielle à tous les salarié-es ;
4. Le dépôt du plan à la Driets pour validation ;
5. La mise en œuvre du plan et suivi des mesures :
  - mettre en œuvre les licenciements et informer les salarié-es des modalités ;
  - proposer des solutions de reclassement interne ou externe pour aider à la réinsertion ;
  - assurer un accompagnement personnalisé (bilan de compétences, formations, coaching) ;
  - verser les indemnités supralégales négociées ;
  - organiser un suivi post-PSE, avec des bilans réguliers pour évaluer l'efficacité des mesures ;
  - créer un comité de suivi pour garantir le respect des engagements pris et impliquer les représentant-es des salarié-es.

PSE VS PDV – TABLEAU COMPARATIF

	PSE	PDV
<b>Caractère</b>	Imposé par l'employeur	Basé sur le volontariat
<b>Objet</b>	Licenciement économique	Départ incité, sans licenciement
<b>Accès au chômage</b>	Oui	Oui (si conditions France Travail remplies)
<b>Accompagnement</b>	Obligatoire	Négocié, pas toujours équivalent
<b>Priorité de réembauche</b>	Oui	Non (souvent non prévue)



SCANNEZ MOI

