

## PSE signé ! A quel prix ?

Comme vous le saviez déjà, l'accord majoritaire a été signé début décembre par les élus CFDT. Ceux-ci, dans leur expression, vous ont exposés leurs motivations.

### Sur le fond ce PSE reste inacceptable sur bien des points :

- Le motif économique n'est pas avéré.
- La direction refuse de recourir à l'APLD, et préfère licencier des salariés dans un contexte d'emploi très difficile.
- Les Catégories Professionnelles imposées par la direction organisent le ciblage des salariés et rendent inopérante l'application des critères d'ordre.
- Le congé de reclassement est trop court.
- Les reclassements internes dépendent essentiellement du bon vouloir de la direction et contournent les critères d'ordre sur les postes recréés.
- L'étude de l'impact sur les conditions de travail est insuffisante.

## Monologue social !

Durant les négociations, la direction s'est jouée de la procédure, et s'est moquée et a méprisé les organisations syndicales qui ont pourtant fait des propositions réalistes et constructives pour l'avenir des salariés et du centre de MASSY.

Ceci pose de vives questions sur le devenir et l'évolution des relations sociales de l'entreprise :

- Tant au niveau collectif au sein des Instances Représentatives du Personnel.
- Qu'au niveau individuel pour chacun des salariés qui vont se retrouver pris dans une avalanche de restructurations et de changements à plusieurs niveaux.

Les restructurations annoncées vont peser lourdement sur les salariés restants. Les conditions de travail vont se dégrader, notamment par une surcharge de travail accentuée par la désorganisation provoquée par le PSE.

## Que faire devant l'inacceptable ?

Le rapport de l'expert du CSE souligne une grande résignation chez les salariés ; **les salariés doivent ils se résigner à accepter l'inacceptable ?**

1. Une organisation syndicale peut contester devant le tribunal. Pour ce qui concerne la CGT nous étudions cette possibilité.
2. **A titre individuel chaque salarié non volontaire licencié dans le PSE peut contester son licenciement devant les prudhommes. Nous pouvons vous aider si vous envisagez cette possibilité.**
3. Enfin, pour les salariés qui sont supposés rester dans l'entreprise ; nous sommes disponibles pour vous aider à préserver vos conditions de travail et vos droits

Nous vous proposons une réunion en visio le mardi 12 janvier de 11H00 à 13H00 pour répondre à vos questions : voir lien au verso.

# 2021 démarre sur de nouvelles annonces

---

## LAUNCH est lancé :

La direction souhaite consulter le CES sur le nouveau système d'évaluation LAUNCH déjà déployé dans le reste du Groupe et testé par quelques salariés en France. Depuis début 2020, les élus du CSE demandent à être pleinement informés sur ce nouveau système d'évaluation.

La direction n'a donné que des informations lacunaires aux élus avant la suspension du déploiement de cet outil du fait du PSE. Ce système est présenté comme « un système de gestion de la performance en continu ». Cela représente un changement très significatif par rapport à l'évaluation annuelle en vigueur, généralisant à tous les salariés l'évaluation trimestrielle appliquée au Processing pour le bonus Production.

Nous considérons que cela demande une large information des salariés et une information approfondie du CSE. La CGT estime indispensable que CSE déclenche une expertise de ce nouveau dispositif, ainsi que des risques psycho sociaux associés, dans le cadre de cette consultation.

## ENTRETIEN DE FORMATION/ ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

Sous couvert de la préparation du plan de formation, la direction met en place un succédané d'entretien professionnel, en invitant les salariés à remplir un questionnaire en ligne sur l'outil Launch !. Là encore le dialogue social a été ignoré. Le CSE n'a pas été consulté sur les modalités de mise en place.

Cet entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation aurait dû être mis en place depuis 6 ans déjà. Il est obligatoire tous les 2 ans. Il doit permettre au salarié de faire le point avec l'employeur sur son évolution professionnelle (promotion, salaire, évolution de poste et de responsabilité) et ses perspectives notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la VAE, à l'activation par le salarié de son CPF, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle. Il doit faire l'objet d'un compte rendu formalisé.

Au bout de 6 ans, un récapitulatif de l'évolution professionnelle est établi : Vous l'avez reçu fin 2020 (bien que cet entretien n'ait pas été mis en place).

A défaut de réalisation de cet entretien tous les deux ans, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation de 3000€. L'enjeu est donc important, et nous vous invitons à être vigilant sur la tenue effective de l'entretien, les actions prévues et le compte rendu.

**MEILLEURS VŒUX pour l'année 2021** malgré tout !

Réunion d'information Zoom: Mardi 12 janvier de 11h à 13 h

<https://cgg.zoom.us/j/91738377685?pwd=aWlySzF4RnZKUFl0K2RudzI3TWVWUT09>

Meeting ID : 917 3837 7685

Password: 432719



le SNGG CGT, un espace pour agir