

PSE BOSCH – Réunion de négociation du 26/03/2024

Les OS entendent dénoncer la tentative d'intimidation et de déstabilisation inacceptable et déloyale de la Direction résultant de sa proposition de Document unilatéral, très en-deçà du projet de Livre 1 remis à l'ouverture de la procédure de consultation :

- Ce projet de Document unilatéral viole l'engagement que la Direction a expressément pris lors de la R1, aux termes duquel elle s'est engagée à prévoir des mesures d'accompagnement identiques à celles figurant sur le projet de Livre 1 initialement remis en l'absence de conclusion d'un accord ; en outre, ces mesures ont d'ores et déjà été présentées par la Direction comme un minimum aux salariés visés par les suppressions de postes ;
- Le tableau des catégories professionnelles figurant dans le projet de Document unilatéral confirme le caractère réaliste de la revendication des OS consistant à l'absence de tout départ contraint ; au regard du nombre important de salariés par catégorie professionnelle impactée, la réorganisation pourrait tout à fait être mise en œuvre exclusivement via des départs volontaires ; or, le projet de Document unilatéral ne prévoit toujours pas de volontariat et exclut même le dispositif de pré-retraite, ce qui ne peut être interprété autrement que comme une provocation.

Les OS exigent donc de la Direction qu'elle communique une nouvelle version du Document unilatéral reprenant des mesures d'accompagnement identiques à celles de la première version du Livre 1 remise à l'ouverture de la procédure de consultation et intégrant un dispositif de volontariat.

A défaut, les OS n'auront d'autre choix que de suspendre leur participation à la négociation, de communiquer auprès des salariés sur les manœuvres de la Direction et, en parallèle, de saisir la DRIEETS d'une demande d'injonction visant notamment à enjoindre la société de :

- Se conformer à l'engagement expressément pris lors de la R1 concernant le contenu du Document unilatéral ;
- Communiquer une nouvelle version des Livres 1 et 2, tenant compte de la poursuite des activités du département PS/ETW-FR au-delà du 30 juin 2024 ;
- Communiquer une nouvelle version du Livre 4 incluant une évaluation précise des risques et le détail des mesures de prévention prévues pour faire face à ces risques, étant précisé que le rôle de l'expert désigné par le CSEC ne vise nullement à pallier les carences de l'employeur ;
- Geler l'ensemble des recrutements externes et mobilités internes, *a minima* sur les postes relevant des catégories impactées (sur l'ensemble de l'établissement) ;
- Renoncer aux reclassements internes anticipés mis en œuvre sans avis favorable préalable du CSE, ainsi qu'aux éventuels recrutements externes ou mobilités internes effectués depuis la RO, *a minima* sur les postes relevant des catégories impactées (sur l'ensemble de l'établissement).

Si vous acceptez d'entrer en négociation, ci-dessous une contre-proposition sur les offres de reclassement interne :

Proposition d'au moins **2 offres fermes** de reclassement :

A l'issue de l'entretien et au plus vite, chaque salarié recevra par écrit au moins deux offres fermes de reclassement individualisées, précisant :

- Le type d'emploi ou la fonction,
- Le nom de l'employeur,
- Le lieu d'exercice,
- Le profil de compétences et la qualification nécessaires,
- Les conditions de rémunération,
- Le statut collectif applicable,
- La nature du contrat,

Pour que cette offre soit considérée comme une offre ferme de reclassement il faudra que celle-ci remplisse les critères suivants :

- Sur le périmètre géographique de l'établissement du grand Saint-Ouen (Saint-Ouen, Drancy) ou Elm Leblanc à Drancy,
- Sur un poste relevant de la même classe d'emplois ou d'une classe d'emplois supérieure, au sens de l'article 62.1 de la convention collective
- Avec une rémunération brute de base ne pouvant être inférieure à celle reçue actuellement,
- En CDI,
- Soumise à la seule acceptation du salarié (pas de refus possible du manager ou des RH).

**

*

Traitement des offres de reclassement et prise en compte de la situation des salariés les plus fragiles.

Pour les salariés qui n'auraient pas reçu au moins 2 offres fermes de reclassement avant le 30 septembre 2024 et qui auraient exprimé le souhait d'être reclassés, la recherche de reclassement se poursuivra jusqu'au 15 décembre 2024 et aucun licenciement ne pourra être notifié avant le 31 décembre 2024.

Toutefois, pour les salariés les plus fragiles (c'est-à-dire qui sont âgés d'au moins 50 ans ou ont plus de 20 ans d'ancienneté ou sont parents isolés ou ont une situation de handicap ou ont une personne à charge handicapé), la recherche de reclassement sera étendue jusqu'au 15 juin 2025 et aucun licenciement ne pourra être prononcé avant le 30 juin 2025.