

Réunion de Négociation du Plan de Sauvegarde de l'emploi du 27 avril 2023

La composition de l'assemblée était la suivante :

Pour la Société	
Yolande De Busschop, Présidente	
Assistée de :	
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	
Sophie Baquié, Responsable de l'administration du personnel	
Pour l'organisation syndicale	
Olivier Martinez	Délégué Syndical CFE-CGC
Assisté de :	
Philippe Debosque	
Pascal Tournier	

Yolande de Busschop commence la réunion en rappelant qu'une nouvelle version du PSE (mise à jour du 24 avril 2023) a été envoyée et que certaines modifications ont été apportées suite aux demandes du CSE. Elle souhaite parcourir le document pour avoir une revue complète et faire le point sur les demandes de la délégation syndicale lors de la précédente réunion.

Olivier Martinez confirme qu'ils ont eu le retour de l'expert qu'ils attendaient.

Yolande De Busschop reprend la dernière version du PSE du 24 avril et liste les changements apportés:

- En ce qui concerne l'accord collectif lui-même, le document peut être partagé avec tous les employés et est confidentiel uniquement pour les personnes extérieures à l'entreprise (sauf le cabinet Legrand et la DREETS). Il peut donc être partagé et discuté librement avec les salariés.
- En ce qui concerne les dates des réunions, il n'y a pas de changement. Olivier Martinez précise que si une réunion supplémentaire est nécessaire, la direction peut l'organiser. La délégation syndicale est disponible. Yolande retient cette proposition.
- Le nombre de salariés a été mis à jour suite à une embauche à Vélizy.
- En ce qui concerne la définition des catégories professionnelles, les catégories professionnelles de Vélizy ont été ajoutées suite à la recommandation de la DREETS.
- Le nombre de jours de délégation pour les mois de mars, avril, mai et juin a été porté de 10 à 20 jours.
- Le calendrier de la procédure d'information et consultation du CSE et des réunions de négociation avec l'organisation syndicale a été mis à jour
- Olivier Martinez précise qu'il donne son accord pour la mise en place de l'Espace Information Conseil
- En ce qui concerne le reclassement interne au groupe, il a été ajouté que le poste d'Ingénieur Application Terrain disponible à Vélizy est en CDI. Est mentionné l'accord donné le 14 avril par le CSE et le 13 avril par le délégué syndical pour que les salariés puissent candidater à ce poste. Un mail d'information a été envoyé le 19 avril par la Direction pour en informer les salariés qui ont jusqu'au 5 mai pour postuler. A ce jour aucune candidature n'a été reçue. Il a été précisé dans le document que ce sont 10 jours calendaires de réflexion dont dispose le salarié qui recevrait une offre de reclassement.
- Des critères ont été ajoutés pour départager les candidats dans l'hypothèse il y a plusieurs candidats avec la même compétence. Olivier Martinez mentionne que ces critères écrit tel quel (non inclus dans la liste de pondération) n'ont pas trop d'intérêt. Le manager fait une présélection sur la compétence, mais comment s'assurer de la validité de cette présélection ? Yolande de Busschop répond que le plus important est de savoir si quelqu'un est compétent et que ce n'est qu'à compétence égale que les critères ont du sens. Olivier Martinez ajoute que vu qu'il n'y a pas de candidat, ce point peut être revu plus tard.

- Une section 2 avec un éventuel reclassement hors de France a été ajoutée. La liste des postes a été envoyée à tous les salariés. Olivier Martinez souligne qu'il est mentionné que les salariés de Toulouse ne sont pas prioritaires et demande confirmation. Carolina De Landsheer confirme. Olivier Martinez mentionne qu'en réunion de CSE Hervé Branquart a mentionné qu'une priorité avait été donnée aux salariés licenciés à Lindon pour du reclassement sur des postes aux US. Carolina De Landsheer ne pense pas mais doit vérifier ce point.
- En ce qui concerne les mesures incitatives au reclassement interne, elles ont été étendues aux éventuels reclassements dans le groupe
- En ce qui concerne les mesures d'aide à la mobilité géographique dans le cadre d'un reclassement interne, le montant des repas pris en charge lors du voyage de recherche de logement a été augmenté de 40€ à 60€.
- En ce qui concerne l'antenne emploi, la référence à LHH a été ajoutée.
- En ce qui concerne l'adhésion au congé de reclassement le CSE avait demandé un délai de 15 jours au lieu de 8 jours pour faire connaître son accord et une réponse par email. Cette demande a été acceptée et ajoutée.

Philippe Debosque ajoute que la demande portait aussi sur l'envoi de la lettre de licenciement, à savoir qu'un email soit envoyé en même temps que la lettre de licenciement envoyée en recommandé avec accusé de réception. Carolina De Landsheer propose l'envoi d'un email informant de l'envoi de la lettre de licenciement en joignant un modèle de lettre type. Pour solutionner le cas des personnes qui n'auraient pas accès à leur messagerie professionnelle, notamment en raison des congés, il est convenu d'envoyer avant les notifications un message aux salariés en leur demandant de communiquer à la Direction leur adresse personnelle s'ils sont dans ce cas.

- En ce qui concerne le début du congé de reclassement, il faudra encore modifier le délai de 8 jours par 15 jours (page 25).
- Les étapes du congé de reclassement ont été développées par LHH lors de la précédente réunion. Après discussion, il est convenu de faire une distinction entre le bilan professionnel et le bilan de compétence qui peut être envisagé pour certains salariés.
- En ce qui concerne les durées du congé de reclassement, la direction a fait des changements pour tenir compte de la remarque de la délégation syndicale lors de la précédente réunion sur les personnes fragiles. En conséquence, il est prévu un allongement de la durée du congé de reclassement, après validation de la commission de suivi, de 6 mois maximum pour les salariés non-cadres âgés d'au moins 55 ans et pour les Ingénieurs et cadres âgés d'au moins 60 ans qui seront prioritaires pour bénéficier de la prolongation du congé de reclassement (précédemment 5 mois). Pour les autres salariés le maximum sera de 4 mois (précédemment 5 mois).

Une discussion s'engage sur l'âge, Olivier Martinez et Philippe Debosque soulignent que la situation risque d'être compliquée pour les personnes de plus de 50 ans et que cette situation peut-être plus tendue que pour des personnes de 60 ans qui sont plus proches de la retraite. Yolande De Busschop répond que cela dépend de la situation personnelle et Carolina ajoute

que l'âge n'est pas forcément un paramètre bloquant si on regarde les embauches à onsemi. La direction de son côté considère qu'à 50 ans on n'est pas un public fragile et envisage pour les cadres de descendre le seuil de 60 ans à 55 ans. Philippe Debosque fait remarquer que les dernières embauches à Toulouse ont été des salariés de moins de 45 ans.

Olivier Martinez demande à la direction de confirmer que la demande de la délégation syndicale de modifier la durée de congé de reclassement à préavis + 9mois n'est pas accepté. Yolande confirme que la volonté de la Direction n'est pas d'allonger le congé de reclassement (9 mois pour tous au-delà du préavis comme demandé par la Délégation syndicale) mais de donner aux personnes qui en ont besoin un congé de reclassement plus long, et que le forfait global de 60 mois permet de répondre à ce besoin.

Olivier Martinez mentionne que dans ce cas, il faut vérifier que le forfait de 60 mois est suffisant au regard de la population.

- En ce qui concerne les motifs légitimes pour ne pas suivre les actions de l'antenne emploi, LHH a précisé ce point lors de la réunion précédente, un exemple est mentionné mais on ne peut pas établir une liste exhaustive.
- Philippe Debosque demande des précisions en ce qui concerne la protection sociale. Sophie Baquié explique que les garanties en frais de santé et prévoyance seront maintenues jusqu'à la date de sortie des effectifs et dans le cadre de la portabilité des droits, la couverture peut aller jusqu'à 12 mois après la sortie des effectifs, sous condition d'indemnisation par pôle emploi. Il en serait ainsi également pour un salarié qui signerait un contrat et informerait onsemi en septembre mais commencerait son contrat en décembre.
- En ce qui concerne les budgets de formation, Olivier Martinez demande comment ils ont été estimés de manière générale, et se demande si 12000 € est suffisant pour une reconversion professionnelle. Carolina répond que la direction a considéré que c'était suffisant mais que la mutualisation et fongibilité introduite dans le PSE permet d'aller au-delà si nécessaire sur décision de la commission de suivi. Il y a aussi une enveloppe globale de 50 k€ que peut répartir la commission de suivi. Olivier Martinez demande comment cette enveloppe a été défini et demande de s'assurer qu'elle sera suffisante.
- Carolina mentionne qu'elle a reçu une question de Christine, à savoir si les formations planifiées peuvent se faire et ce qu'il en est des nouvelles demandes. Carolina explique que les formations planifiées peuvent avoir lieu mais que pour les nouvelles demandes, il vaut mieux les revoir au cas par cas et les traiter en fonction de la pertinence de la formation. Il est convenu que Carolina va vérifier si une communication est nécessaire en fonction du nombre de demandes.
- En ce qui concerne la création ou la reprise d'entreprise, Olivier Martinez s'interroge et demande à la direction si 20000 € sont suffisants d'après elles. Yolande De Busschop répond que tout dépend de l'entreprise, que c'est très variable en fonction des cas. Olivier Martinez demande quels sont les critères retenus pour l'acceptation du projet. Yolande De Busschop précise que s'il y a un Business Plan et si le projet est viable la commission de suivi validera.
- Olivier Martinez mentionne que la commission n'a qu'un avis consultatif et demande pourquoi elle n'est pas décisionnaire. Yolande De Busschop répond que c'est parce-que c'est la société qui paye et qu'elle doit donc être décisionnaire. Olivier Martinez veut que la commission de suivi ait un pouvoir décisionnaire au vu de sa composition. Olivier demande également pourquoi en

ce qui concerne les décisions et l'avis de la Commission de suivi, la Direction a remplacé « à la majorité des voix » par « d'un commun accord ». Yolande De Busschop précise que c'est pour que la décision de la commission ait plus de poids mais va revoir ce point. Olivier Martinez mentionne que « d'un commun accord » équivaut à « l'unanimité ». Et ça revient donc à donner un droit de veto à l'entreprise ce qui enlève tout pouvoir à la commission de suivi que n'est déjà que consultative.

- En ce qui concerne les indemnités de diminution de rémunération, Olivier Martinez demande si 400 € sont suffisants et demande à la Direction comment ils ont été estimés. Yolande De Busschop répond que la Direction pense que les ingénieurs peuvent retrouver un emploi avec un salaire comparable. Olivier Martinez mentionne qu'il n'y a pas que des ingénieurs et que certains pourraient avoir un différentiel supérieur. De plus, pour les ingénieurs, 2023 n'est pas 2022, le marché s'est retourné. Yolande De Busschop répond que pour les non-cadres, ce différentiel devrait être suffisant en tenant compte de leur salaire.
- En ce qui concerne le suivi du PSE, la composition de la commission de suivi a été modifiée de la manière suivante : un élu du CSE, un représentant de la société, un représentant de LHH, un représentant de la DREETS. À la suite des échanges sur le pouvoir décisionnel de la commission de suivi, sa composition est encore en négociation. Il ne peut pas y avoir de majorité avec un nombre pair.
- Pour la fiche de synthèse, les modifications apportées sont :
 - Pour le poste d'Ingénieur Application Terrain proposé en reclassement interne, il a été précisé que le c'est un CDI
 - Pour les formations, il a été ajouté que les budgets sont mutualisés et fongibles
 - Il a été ajouté que l'indemnité légale de licenciement sera versée si elle est plus favorable que l'indemnité conventionnelle de licenciement.
- En ce qui concerne l'indemnité de licenciement, la délégation syndicale a demandé lors de la précédente réunion que le calcul pour les cadres soit appliqué aux non-cadres. l'indemnité des cadres sera appliquée pour les deux non-cadres ayant une ancienneté de 24 et 38 ans et âgés de 55 et 58 ans. En effet, ces deux salariés non-cadres pourraient avoir plus de difficultés à se reclasser en externe. Olivier Martinez demande pourquoi ce calcul de l'indemnité n'est pas appliqué à tous les non-cadres comme demandé par la délégation syndicale. L'ancienneté des 2 autres non-cadres étant faible, le coût est donc négligeable. Yolande De Busschop mentionne qu'on a ciblé les personnes fragiles suite à la demande de la délégation syndicale.
- Olivier Martinez souhaite ensuite revenir sur certains points :
 - En ce qui concerne la commission de suivi : ne faudrait-il pas prévoir un contingent d'heures supplémentaire pour le membre du CSE, en particulier si après les élections de novembre il ne reste qu'un seul élu sans crédit d'heures (moins de 50 salariés). Yolande De Busschop propose de mentionner le temps nécessaire.
 - En ce qui concerne l'aide à la mobilité, Olivier Martinez mentionne qu'on parle du reclassement interne mais que rien n'est prévu en cas de reclassement externe.

Carolina De Landsheer répond que c'est normalement le nouvel employeur qui offre ces avantages.

- Carolina De Landsheer aborde les autres demandes de la réunion précédente :
 - En ce qui concerne la demande d'augmentation du nombre d'offres fermes d'emploi par LHH, Carolina De Landsheer indique que, suite au retour de LHH sur ce point, la direction souhaite maintenir deux offres d'emploi.

Olivier Martinez demande d'ajouter « au moins » deux offres d'emploi ce que la Direction accepte.

- En ce qui concerne les formations longues de reconversion, la délégation syndicale avait demandé de porter à 24 mois le congé de reclassement conformément à la loi, mais Carolina De Landsheer répond que ce n'est pas nécessaire, que le forfait global de 60 mois supplémentaires peut être utilisé dans ce cas. Olivier Martinez revient sur la remarque précédente de s'assurer le nombre de mois du forfait global est suffisant.
- La délégation syndicale avait demandé la suspension du congé de reclassement après un CDD ou pour les CDI si la période d'essai n'est pas concluante. La position de la direction est que le congé de reclassement s'arrête dès lors que le salarié a accepté une offre d'emploi. L'accompagnement et le congé de reclassement laissent le temps nécessaire pour accepter une offre qui lui convient.
- En ce qui concerne la demande d'une indemnité équivalente au préavis restant +50% de la rémunération qui aurait été versée pendant le congé de reclassement, Olivier Martinez précise que c'est la durée du congé de reclassement initial sur laquelle porte la demande (hors du forfait additionnel de 60 mois).

Par ailleurs, il indique que cette demande vient à la place de l'indemnité de reclassement rapide dans un nouvel emploi, ce que la Direction n'avait pas compris.

- En ce qui concerne le versement d'une indemnité correspondant au coût de l'accompagnement de LHH si le salarié s'engage à ne pas le prendre, Carolina De Landsheer veut comprendre la raison de cette demande et Olivier Martinez répond que certains salariés préfèrent une démarche personnelle de recherche d'emploi plutôt qu'un accompagnement. Olivier Martinez recommande cependant aux salariés de prendre le congé de reclassement. Yolande De Busschop indique que la direction n'est pas favorable à une démarche personnelle car la finalité de l'accompagnement est le reclassement du salarié.

En ce qui concerne les indemnités extra légales, la direction reste sur sa position et veut pouvoir juger le préjudice subi par chaque salarié au cas par cas. Yolande De Busschop ajoute que les experts juridiques de la délégation syndicale et de la société qui se sont entretenus sont d'accord sur le fait qu'on ne peut jamais empêcher quelqu'un d'aller en justice avec un accord écrit même si le risque peut être faible en fonction des indemnités versées. Une discussion animée s'engage sur la non-volonté de la direction de négocier. Olivier Martinez mentionne le risque et le coût que va représenter pour l'entreprise la négociation d'une transaction avec chaque salarié. Un

nombre indéterminé de salarié pourrait vouloir se retourner vers les tribunaux avec les frais de procédure associés pour l'entreprise. Olivier Martinez mentionne ensuite qu'inclure les dommages et intérêts dans le PSE simplifierai les procédures pour toutes les parties. De plus Olivier Martinez mentionne qu'aucune contreproposition n'a été faite. Yolande de Busschop prend un exemple et demande à Olivier Martinez qui si l'entreprise propose 50% du plafond Macron il serait d'accord. Olivier Martinez répond qu'à 50% ou 55% non, maintenant il est ouvert à la négociation par rapport à la demande faite lors de la précédente réunion et demande à la direction de faire une contreproposition pour négocier. Yolande de Busschop prend acte et reviendra sur ce point lors de la prochaine réunion de négociation.

Toulouse, le 27 avril 2023

DocuSigned by:
Yolande De Busschop
2B81FA209CE04D6...

Yolande De Busschop
Présidente

DocuSigned by:
Olivier Martinez
088A689E5165412...

Olivier Martinez
Délégué Syndical CFE-CGC