



U.C.S.A.-cgt

Modification du PDV : Rigueur et transparence exigées

Lors de la commission de suivi du PDV du 12 octobre 2015 la direction a proposé de modifier le PDV en permettant à 50 candidats de niveau 2 de partir en retraite contre l'embauche de 50 non permanents. L'objectif affiché serait d'atteindre 340 départs dans le cadre du PDV, tout en satisfaisant une partie des 144 candidats au départ de niveau 2 qui restent en attente.

Si l'idée, évoquée dans le relevé de conclusions du 30 avril 2014 signé par la CGT et Fo (articuler effet de noria* et ré-internalisation de l'activité), peut sembler intéressante, elle requiert toutefois un certain nombre de conditions préalables.

D'abord elle doit être encadrée par les organisations syndicales représentatives en respectant les règles de la négociation collective plutôt que d'être simplement validée par la commission de suivi du PDV.

Ensuite, pour se prémunir de l'arbitraire et des "petits arrangements entre amis" il faut définir les critères de choix, tant pour les salariés visés par les départs que pour ceux concernés par les embauches.

Les critères retenus pour les départs ne peuvent se limiter à la date d'antériorité de la demande. N'a-t-on pas constaté, lors de la première phase, qu'un grand nombre de cadres de haut niveau s'étaient inscrits parmi les premiers pour partir en retraite en profitant à plein des indemnités? D'autres critères, sociaux, comme celui de la pénibilité, doivent pouvoir être pris en compte.

De même, concernant les embauches, les critères doivent être négociés. Quid de l'ancienneté acquise en CDD ? Quid de la compensation du préjudice d'avoir été maintenu dans la précarité pendant des années ? Quid de la reconnaissance des droits en termes de carrière ou de retraite ? La CGT, qui accompagne 309 CDD en requalification aux prud'hommes depuis 2012, a quelque expertise sur le sujet.

Pas question donc pour nous de laisser la direction "faire son marché" parmi les précaires et de choisir à sa guise les candidats au départ parmi les salariés de niveau 2.

Ce combat prioritaire doit aussi associer le devenir des centaines de précaires qui seraient laissés sur le bord du chemin ainsi que la centaine de permanents dont la candidature ne serait pas retenue, en dépit des promesses de la direction.

Paris, le 21 octobre 2015

**Effet de noria: différence entre le salaire d'un salarié partant en retraite et celui d'un nouvel embauché (moins payé).*