

La présente communication concerne en premier lieu les salariés des sites impactés par le PSE (Toulouse, Lyon, Grenoble et Saint-Denis). Mais il nous semble néanmoins utile d'informer l'ensemble du personnel, et **certains points concernent directement les salariés de tous les sites.**

La direction a commencé la mise en œuvre du PSE, en envoyant deux documents aux salariés appartenant à des catégories impactées par le PSE :

- Formulaire de volontariat, reçu dans la mesure où les postes de votre catégorie ne sont pas tous supprimés,
- Formulaire préalable au reclassement à l'Étranger.

Les salariés ayant reçu ce courrier savent maintenant à quelle catégorie ils ont été rattachés. Les premiers retours sont pour le moins surprenants. Dans plusieurs cas, non seulement la fonction (Développeur, Concepteur, Chef de projet, etc.) ne correspond pas toujours à celle réellement exercée par la personne ni à l'intitulé de la fiche de paie, mais même la séniorité (junior, confirmé ou sénior) n'est pas celle qui est définie par l'accord d'entreprise sur le PSE.

La « séniorité » est définie ainsi :

- Pour la production : junior < 3ans, confirmé : < 6ans et sénior >= 6 ans
- Pour les commerciaux et fonctions transverses : junior < 5 ans, confirmé < 10 ans et sénior >= 10 ans

### ***Pourquoi et comment contester votre affectation ?***

Si l'entreprise n'a pas affecté un salarié à la bonne catégorie, son licenciement peut être irrégulier. Nous vous conseillons donc fortement de signaler à la direction si vous êtes dans un tel cas. Nous vous proposons en annexe un modèle de courrier de contestation.

### ***Etat des lieux***

Nous avons de forts soupçons de ciblage, compte tenu de la manière dont les catégories ont été conçues et dont elles ont évolué avec le temps. Pour commencer à documenter une éventuelle procédure, nous faisons appel à vous.

### **La DIRECCTE valide le PSE**

L'Inspection du Travail a rendu sa décision hier : elle homologue l'accord signé par la CFDT.

La prochaine étape est donc la décision du Tribunal de Commerce qui doit autoriser les licenciements.

Nous étudions les possibilités de contestation de la décision, mais une telle action n'empêchera pas la procédure de suivre son cours.

Nous joignons à la présente communication le courrier que nous avons adressé à sa demande à la DIRECCTE pour expliquer notre refus de signature de l'accord.

Nous préparons un état des lieux des salariés ciblés par le PSE. Si vous avez reçu le courrier, ou bien si vous ne l'avez pas reçu et que vous pensez être dans une catégorie impactée, nous vous demandons de nous communiquer les informations suivantes :

- Nom
- Prénom
- Adresse mail personnelle
- Origine (TSF, Effitic, Novia/Polymont)
- Date de naissance
- Date d'entrée dans la société (la première, indépendamment des multiples cessions, pour déterminer votre ancienneté – elle figure sur votre fiche de paie)
- Intitulé de fonction sur la fiche de paie
- Ancienneté dans la fonction (en nb d'années ; ex : 6,5)
- Statut (IC, ETAM)
- Coefficient Syntec (fiche de paie)
- Catégorie PSE (fonction, séniorité)
- Site de rattachement
- Courrier volontariat reçu (O/N)
- Courrier reclassement international reçu (O/N)
- La fonction vous semble-t-elle correspondre à votre fonction (O/N) ?
- La séniorité vous semble-t-elle correspondre à votre ancienneté dans la fonction (O/N) ?
- Avez-vous contesté votre rattachement à une catégorie (O/N) ?
- Date de départ hors PSE de Polymont (cf. ci-après)
- Salaire annuel brut (tout compris)



La dernière information a pour objet de chercher à déterminer si les hauts salaires ont fait l'objet d'un ciblage particulier, objectif clairement énoncé par l'administrateur judiciaire lors d'un Comité d'Entreprise. Bien entendu, vous restez libre de ne pas nous la communiquer.

Pour vous permettre d'évaluer vos points pour les critères d'ordre, nous joignons l'extrait correspondant de l'accord d'entreprise.

L'adresse mail personnelle nous permettra de vous contacter dans la mesure où nous détecterions une anomalie concernant votre positionnement dans la catégorie du PSE par la direction et voir avec vous les différentes façons que vous auriez de réagir (faire intervenir la commission de suivi de PSE où notre représentant Patrice Auburtin siège, écrire à la direction pour demander des explications, prévoir en cas de licenciement un recours juridique).

Bien entendu, l'ensemble de ces informations ne pourra être utilisé qu'à des fins statistiques. Aucune communication de données personnelles ne sera effectuée en dehors d'une procédure judiciaire.

Pour faciliter le traitement, nous vous demandons de remplir le **tableau joint** et de nous le retourner à l'adresse suivante : [cgt\\_pse.polymont\\_its@yahoo.com](mailto:cgt_pse.polymont_its@yahoo.com).

## Départs de l'entreprise

Nous souhaitons également avoir une situation la plus précise possible des salariés quittant l'entreprise. En effet, la direction refuse de nous fournir des chiffres complets. Pourtant, tout départ dans une catégorie partiellement impactée « sauve » un salarié du licenciement. Et un départ dans une catégorie non impactée peut ouvrir une possibilité de reclassement. Nous vous demandons donc de renseigner le tableau si vous êtes dans ce cas (avec la date de départ effective ou prévue), et quel que soit votre site de rattachement. Vous pouvez également nous signaler les départs dont vous auriez connaissance.

### LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES ...



En nous fournissant ces informations, vous nous donnez les moyens d'éclairer la manière dont la direction met en œuvre ce PSE. Vous vous donnez donc les moyens de demander ensuite un dédommagement si des irrégularités et un préjudice sont démontrés. Plus nous aurons de retours, plus nous serons en mesure d'en tirer des conclusions.

