Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Depuis le 3 juillet 2025, la CFDT est entrée en négociation pour obtenir des **mesures d'indemnisation** et d'**accompagnement** pour les salariés du PSE et leur permettre d'envisager des reconversions professionnelles, ainsi qu'une indemnisation complémentaire.

<u>Calendrier des négociations</u> :

26/06/2025 : La Direction communique un projet minimaliste, sans indemnités supra-légales (R0)

03/07/2025 : Présentation du plan minimaliste aux membres du CSE et à la CFDT (Réunion R1)
Information aux salariés de la mise en place du PSE, avec l'obtention d'un financement par nos clients.

23/07/2025 : Signature d'un accord de méthode (calendrier et moyens)

08/08/2025 : Contre-proposition de la CFDT (mesures d'accompagnement et indemnités supra-légales)

26/08/2025 : Chiffrage de la contre-proposition (FIDAL et SYNDEX)

11/09/2025 : Ajustement du budget (première discussion des mesures)

17/09/2025 : Ajustement des propositions

24/09/2025 : Réunions avec les avocats pour vérifier la conformité du projet

30/09/2025 : Signature de l'avenant à l'accord de méthode (décalage du calendrier du 3 au 10 octobre)

01/10/2025 : Validation des derniers ajustements

03/10/2025 : Mise à jour projet PSE par les avocats de la Direction et du CSE

07/10/2025 : Information signature accord Mercedes - Présentation de l'accord au CSE.

07/10/2025 : Signature Accord Majoritaire sur la procédure du PSE à 19h50

10/10/2025 : Avis du CSE (Réunion R2)

Ce calendrier extrêmement contraint, imposé par la Direction, a impliqué une charge de travail importante pour aboutir à cet accord.

Dans ce contexte difficile et exigeant, la CFDT a pu compter sur l'accompagnement du cabinet SYNDEX et de Maître PATE. Leur disponibilité, y compris en soirée, voire durant le week-end et jusqu'à des heures tardives (plus de 23h le 30 septembre 2025), a été précieuse pour mener à terme ces négociations.

Nous tenons à les remercier sincèrement pour leur engagement de chaque instant et leur soutien indéfectible durant les négociations.

Mesures d'Accompagnement à l'Emploi

L'Espace Mobilité Emploi

Chaque salarié recevra **deux Offres Valides d'Emploi (OVE)**, proposées en CDI ou en CDD/CTT de 6 mois. Ces offres sont destinées à accompagner les salariés dans leur recherche d'emploi.

Salariés vulnérables : Les salariés vulnérables (parents isolés, RQTH, victimes de MP ou AT, ayant un taux d'IPP ou âgés de 55 ans et plus) se verront proposer **3 OVE**.

Actions de Formation

Nous mettons à disposition des budgets spécifiques pour financer des formations destinées à favoriser l'adaptabilité et la reconversion professionnelle des salariés.

- **Formations adaptatives & VAE** : jusqu'à **6 000 € HT**
- **Formations de reconversion** : jusqu'à **12 000 € HT**
- **Formations pour les salariés vulnérables ou de 55 ans et plus** : jusqu'à **15 000 € HT**

Des aides à la prise en charge des **frais de déplacement**, d'**hébergement** et de **restauration** sont également disponibles.

- Frais d'hébergement 100€ TTC / nuitée (limite 1 600€, si plus de 100 Km) ;
- Frais de repas 20,20€ TTC (si formation à plus de 50 Km) ;
- Frais kilométriques (tarif SNCF 2ème classe ou 0,53€/ Km, justificatifs EME, limite 600€ HT / personne).

Aide à la Création d'Entreprise

Dans le cadre de la reconversion professionnelle, l'entreprise propose une aide financière pour la création d'entreprise :

- Pour les créateurs d'entreprises (payable en deux fois) : **10 000 €**
- Pour les **auto-entrepreneurs** (payable en deux fois) : **4 000 €**

Aide à la Mobilité Géographique

Pour les salariés amenés à se déplacer géographiquement, nous proposons une aide à la mobilité :

- Pour un célibataire **:** **250 € HT**
- Pour un couple sans enfant : **500 € HT**
- Pour un couple avec enfant(s) **500 € HT + 50 € par enfant**.

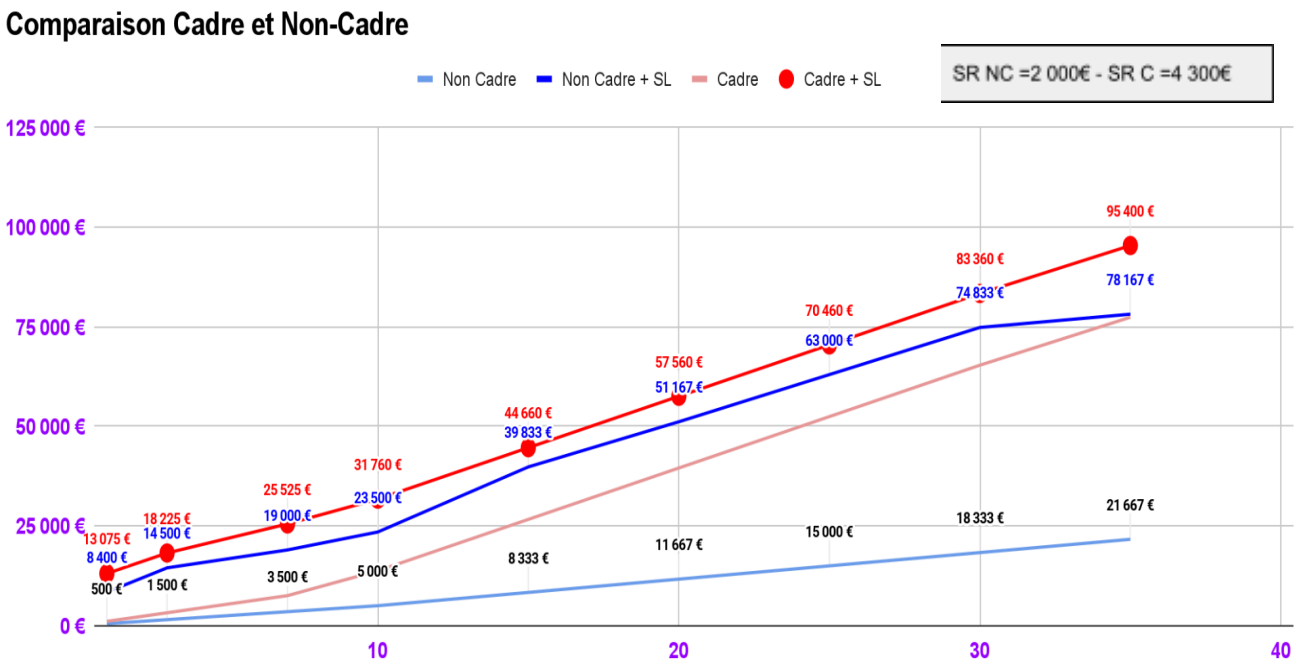
Indemnités supra-légales

Vers une indemnité supra-légale plus équitable entre cadres et non-cadres

La CCN de la Métallurgie accorde un avantage notable aux cadres, avec une formule nettement plus favorable que celle appliquée aux non-cadres, et cela sans tenir compte de l'écart de rémunération déjà existant entre les deux catégories, ni des conditions de départ spécifiques aux cadres, comme la durée du préavis qui peut atteindre jusqu'à 6 mois (contre 3 mois au maximum pour les non-cadres).

Dans le cadre d'une adhésion au Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), les mois de préavis ne sont pas versés au salarié mais à Pôle emploi, dans la limite de 3 mois. Les cadres, sous certaines conditions, pouvant bénéficier d'une durée de préavis allant jusqu'à 6 mois, pourraient donc, en pratique, bénéficier de 3 mois de salaire versés directement, en plus de leur indemnité supra-légale, ce qui accroît encore l'écart avec les non-cadres.

Il ne s'agit pas de pénaliser une catégorie, mais de garantir une juste reconnaissance à tous les salariés, quelles que soient leur classification et leur rémunération.



<u>Définition de l'ancienneté – Extrait Article 73 de la CCN de la Métallurgie</u> :

Par dérogation à l'article 3, ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté :

- La durée des **contrats de travail antérieurs** conclus avec la même entreprise ;
- Les missions accomplies par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement au titre d'un **contrat de travail temporaire (CTT)** ;
- Les périodes de suspension du contrat de travail supérieures à un an sauf lorsque cette suspension correspond à un congé financé par un compte épargne temps (ne s'applique pas aux groupes d'emplois F, G H et I).

L'ancienneté du salarié sera réalisée **calculée selon les dispositions du code du travail.**

★ Pour les non-cadres :

- ➔ Indemnité forfaitaire de **6 400€** avec une ancienneté inférieure à 3 ans
- ➔ Indemnité forfaitaire de **8 500€** avec une ancienneté de 3 ans et plus
- ➔ Avec en sus :
  - **1 500 €** par année de 1 à 10 ans d'ancienneté
  - **1 600 €** par année de 11 à 20 ans d'ancienneté
  - **1 700 €** par année de 21 à 30 ans d'ancienneté

Exemples :
Pierre avec 2 ans d'ancienneté : 6400 + (2×1500) = 9 400 €
Sophie avec 35 ans d'ancienneté : 8500 + (10×1500)+(10×1600)+(10×1700) = 56 500 €

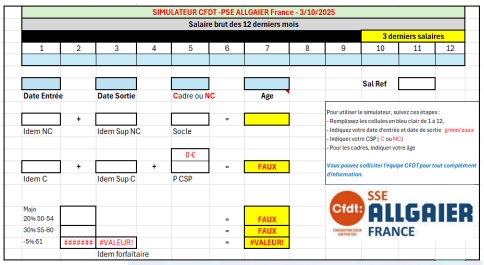
★ Pour les cadres :

- ➔ Indemnité forfaitaire de **12 000 €** avec une ancienneté inférieure à 2 ans
- ➔ Indemnité forfaitaire de **15 000 €** avec une ancienneté comprise entre 2 et 5 ans
- ➔ Indemnité forfaitaire de **18 000 €** avec une ancienneté supérieure à 5 ans
- ➔ Avec en sus :
  - Indemnité forfaitaire de **10 000 €** avec une ancienneté de plus de 20 ans et de moins de 50 ans
  - Indemnité forfaitaire de **1 500 €** pour les cadres ayant plus de 60 ans

Exemples :
- Gilbert avec 1 an d'ancienneté et âgé de 61 ans : 12 000 + 1 500 = 13 500 €
- Laura avec 21 ans d'ancienneté et âgée 48 ans : 18 000 + 10 000 = 28 000 €
- Virginie avec 4 ans d'ancienneté et âgée de 52 ans : 15 000 €

SIMULATEUR CFDT

La CFDT vous propose un simulateur pour réaliser une estimation du montant des indemnités de licenciement légales et celles supra-légales.



Lexique :

PSE	: Plan de Sauvegarde de l'Emploi
OVE	: Offres Valides d'Emploi
VAE	: Validation des Acquis de l'Expérience
CTT	: Contrat de Travail Temporaire
MP	: Maladies Professionnelles
AT	: Accidents du Travail
IPP	: Incapacité Permanente Partielle
RQTH	: Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
EME	: Espace Mobilité Emploi
CDD	: Contrat à Durée Déterminée
CDI	: Contrat de travail à Durée Indéterminée
CCN	: Convention Collective Nationale
CSP	: Contrat de Sécurisation Professionnelle
SR	: Salaire de Référence
SL	: Supra-Légale

L'équipe CFDT reste pleinement engagée pour vous accompagner et répondre à toutes vos questions !