

# Négociations Rupture Conventionnelle Collectives : le bilan

**Au final, peu de changement avec le DAEC que nous connaissions...**

## Quelles différences avec le DAEC que nous connaissions ?

A vrai dire... **Pas grand-chose...** la Direction du groupe PSA a transposé les mesures du DAEC que nous connaissions dans le nouveau cadre légal qu'est le RCC.

**Les mesures de départ restent donc des mesures strictement au volontariat** et ouvert à l'ensemble des métiers éligibles, comme c'est le cas aujourd'hui.

Certaines appellations évoluent, notamment le congé de reclassement qui devient le congé de mobilité.

**Comme la CFTC s'y était engagée, les négociations que nous avons menés ont permis de maintenir et même d'améliorer pour de nombreux sites les mesures financières incitatives que nous connaissions à travers le DAEC !**

## Dans le détail :

**Le congé Sénior** : cette mesure est maintenue et reste plafonné à 36 mois pour les ouvriers et TAM du groupe et 24 mois pour les cadres. Le niveau de rémunération est également maintenu à 70% du salaire de référence.

**Les mobilités externes sécurisées et le congé de mobilité (ex congé de reclassement)** : ces mesures disposeront d'une incitation financière comprenant les Indemnités Conventionnelles de Licenciements (ICL) + 4 mois de salaire comme aujourd'hui.

Indemnité différentielle de rémunération pendant 12 mois pouvant aller jusqu'à

500€ bruts de CGS/CRDS pour projet nouvel employeur (y compris Congé de transition professionnelle et Projet de transition professionnelle)

Prise en charge de formations inscrites aux Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) jusqu'à 10.500€

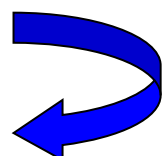
## Mobilité interne : Volonté de renforcer les sites de province.

Dans ce cadre, les mobilités internes continueront à être réalisées à un niveau élevé (**6000 mobilités réalisées en 2017**).

Une prime incitative supplémentaire en plus des primes de mobilité classique pour les ouvriers situés en Région Parisienne qui seraient volontaires pour une mutation pérenne vers un site de province demandeur.

## Reprise des mesures du NEC sur les mobilités externes sécurisées :

- Le Congé de Transition Professionnelle
- Le projet professionnel externe vers un autre employeur ou dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise
- Congé de longue durée



# Ces nouvelles mesures s'appliqueront à compter du 01 février 2018 jusqu'au 31 janvier 2019.

Les questions de fond concernant le RCC sont légitimes et certaines questions méritaient une réponse claire :

## Les incitations financières extra-légales seront-elles imposables ?

Non, comme aujourd'hui, les sommes versées aux salariés seront simplement assujetties à la CSG/CRDS

## En cas d'adhésion à une mesure de départ externe, suis-je en droit de toucher les indemnités chômage ?

L'objectif de ces départs n'est pas un passage à Pôle Emploi... Car les salariés doivent effectivement disposer d'un projet. Pour autant, comme c'est le cas aujourd'hui, les salariés pourront s'inscrire au chômage et toucher les indemnités correspondantes après la rupture de leur contrat de travail

Mais la mise en place d'un dispositif RCC ne doit pas être synonyme de perte « sèches » d'emploi et des compétences ! **Voici donc les perspectives et engagements de la Direction pour l'année 2018 :**

- 1,1 million de voitures produites en France
- Plus de 85% des activités R&D en avance de phase en France
- Plus de 1300 recrutements en CDI en France avec au moins 50% des postes juniors pourvus par d'anciens stagiaires ou alternants du groupe
- Au moins 2000 emplois jeunes
- Au moins 6000 mobilités internes
- Au moins 1000 parcours de reconversions internes via Top compétence
- 1250 mesures externes sécurisées et 50 passeports de transition Professionnelle
- Un potentiel de 900 Congés Sénior sur le groupe

L'ensemble des mesures du DAEC que nous connaissions a été transposé dans ce nouvel accord. Les incitations financières supra légales restent en place et le congé sénior continue d'exister ! Au niveau groupe, les départs volontaires cèdent la place à des engagements d'embauches permettant ainsi de réaliser le virage de la digitalisation, de l'inversion du mix diesel-essence et de l'arrivée de l'électrique. Nous regrettons toutefois que la Direction n'ait pas souhaité augmenter la durée du congé sénior à 60 mois comme nous l'avons demandé !

La CFTC regrette aussi que le plan ne soit pas ouvert aux OP d'UEP de Sochaux !