



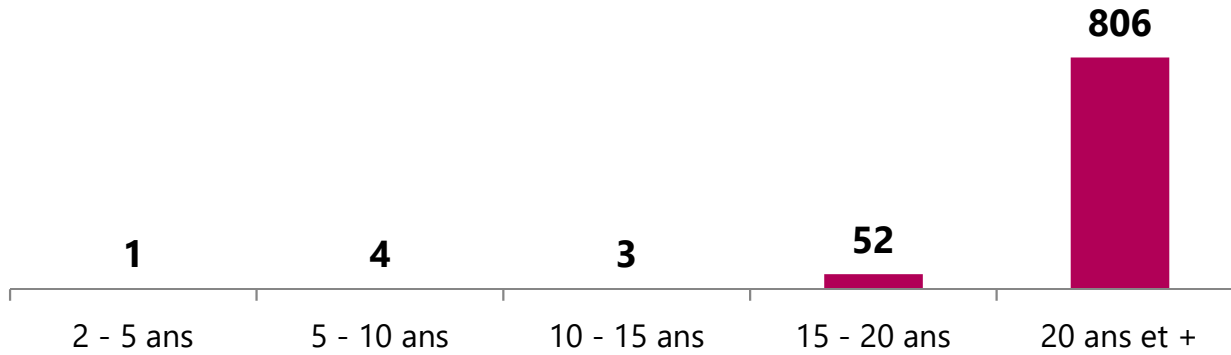
Préambule

- ❖ Les représentants du personnel tiennent à rappeler que leur objectif prioritaire est la reprise de l'entreprise et la sauvegarde de tous les emplois.
- ❖ Nous rappelons qu'à date, nous n'avons toujours aucune information sur l'avancement du processus de reprise et nous sommes totalement exclus des discussions tripartites en cours.
- ❖ Néanmoins, la procédure d'information consultation, imposée par la FMC, a démarré et nous oblige de mener en parallèle la consultation sur la recherche du repreneur et les négociations sur les mesures sociales d'accompagnement dans le cadre du PSE.
- ❖ Le PSE doit être proportionnel aux moyens du Groupe Ford Motor Company et c'est dans cet esprit que les représentants du personnel ont élaboré un certain nombre de revendications sur le projet de PSE en tenant compte notamment des caractéristiques sociales de la population impactée à savoir :
 - la moitié du personnel aura plus de 53 ans au moment des notifications de licenciement
 - avec une ancienneté proche de 30 ans.
- ❖ Nous remettons donc, ci-après, nos revendications. Pour autant, nous ne cautionnons absolument pas le fondement économique avancé par la FMC pour justifier la présente restructuration qui pourrait entraîner la fermeture de la seule usine en France et la destruction de 872 emplois directs et environ 3000 emplois induits.
- ❖ Pour la bonne démarche des négociations, nous vous demandons à ce que vos réponses écrites, en français, à nos revendications soient transmises pour notre prochaine préparatoire et au plus tard le 12 septembre.

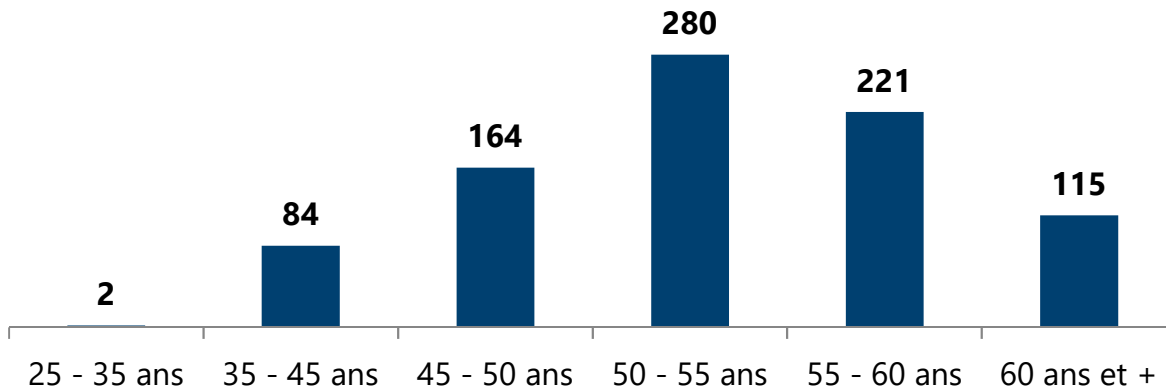
Caractéristiques sociales de la population

Cartographie de l'ensemble des salariés

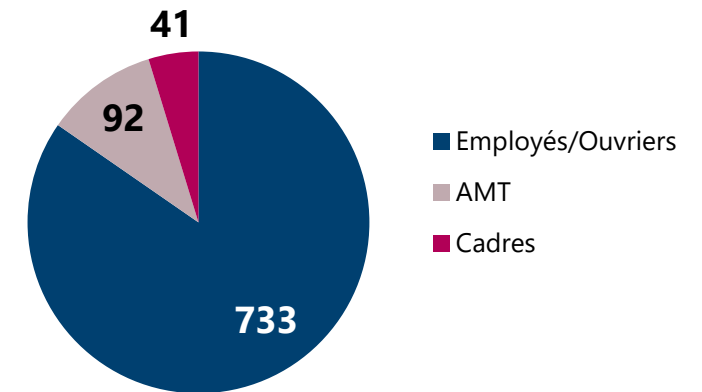
Répartition du personnel par tranche d'ancienneté au 1er octobre 2019



Répartition du personnel par tranche d'âges au 1er octobre 2019

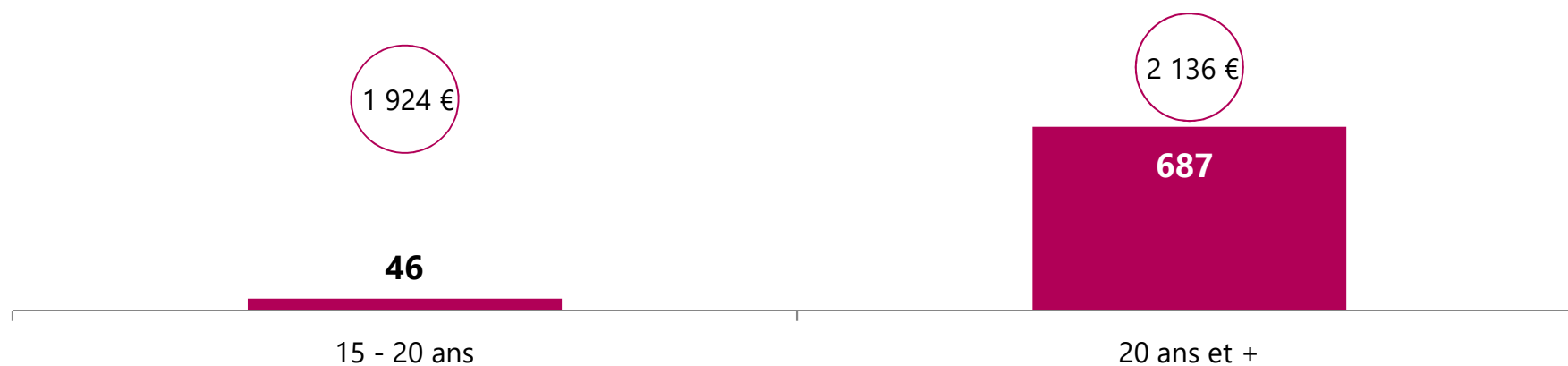


Répartition du personnel par CSP

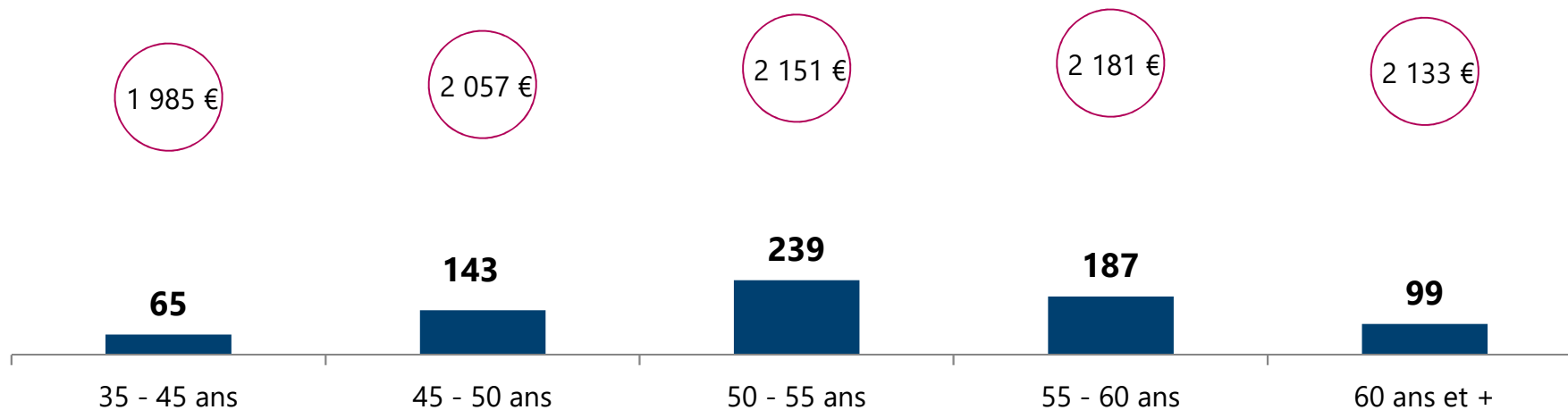


Cartographie des Employés/Ouvriers

Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté au 1 er octobre 2019

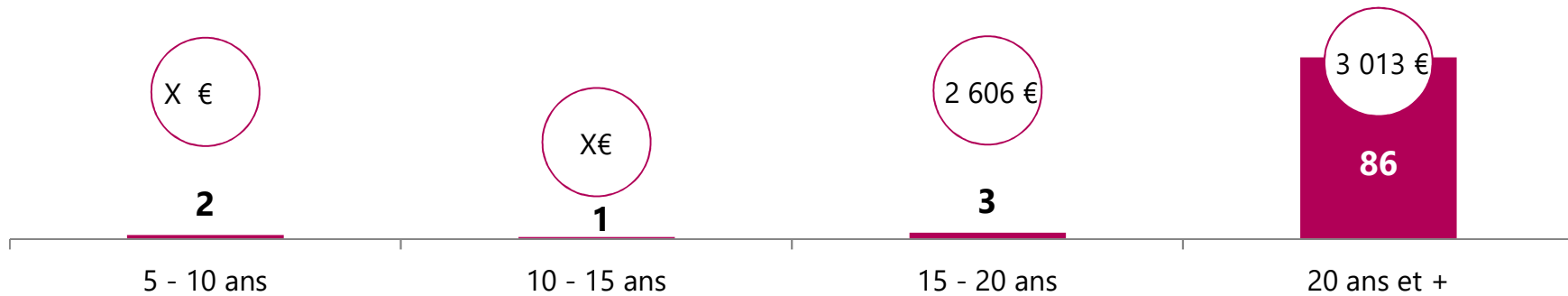


Répartition des effectifs par tranche d'âges au 1 er octobre 2019

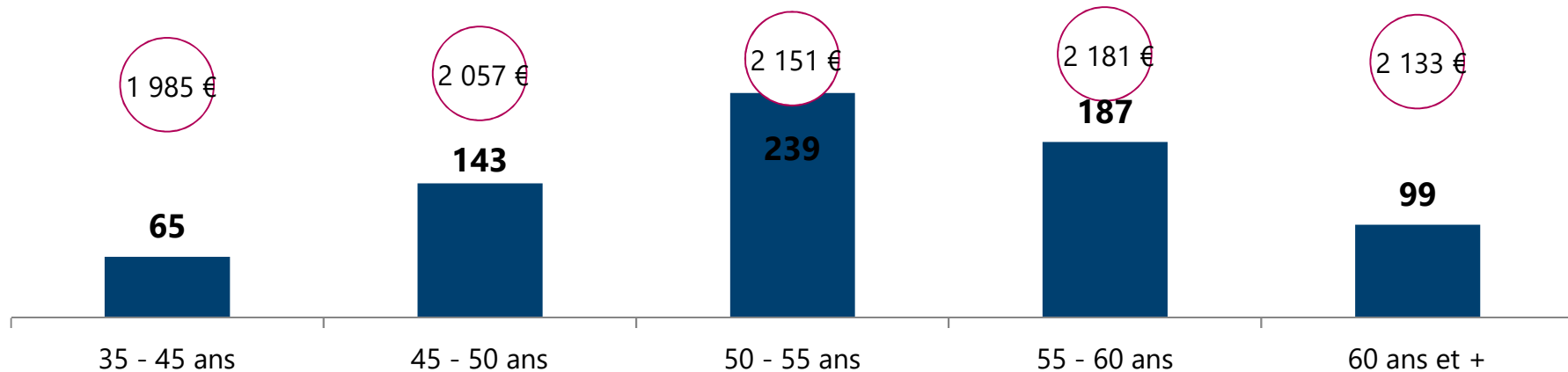


Cartographie des AMT

Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté au 1 er octobre 2019

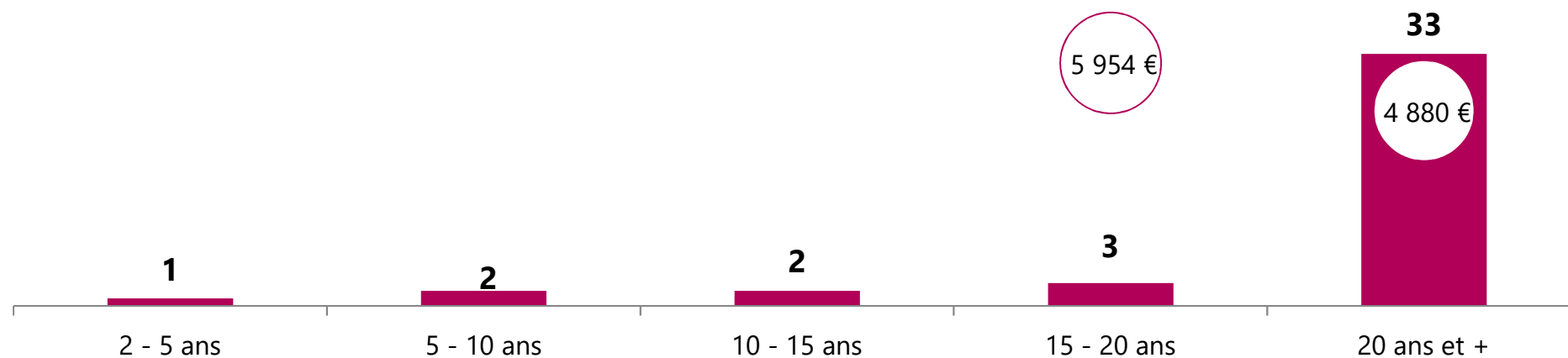


Répartition des effectifs par tranche d'âges au 1 er octobre 2019

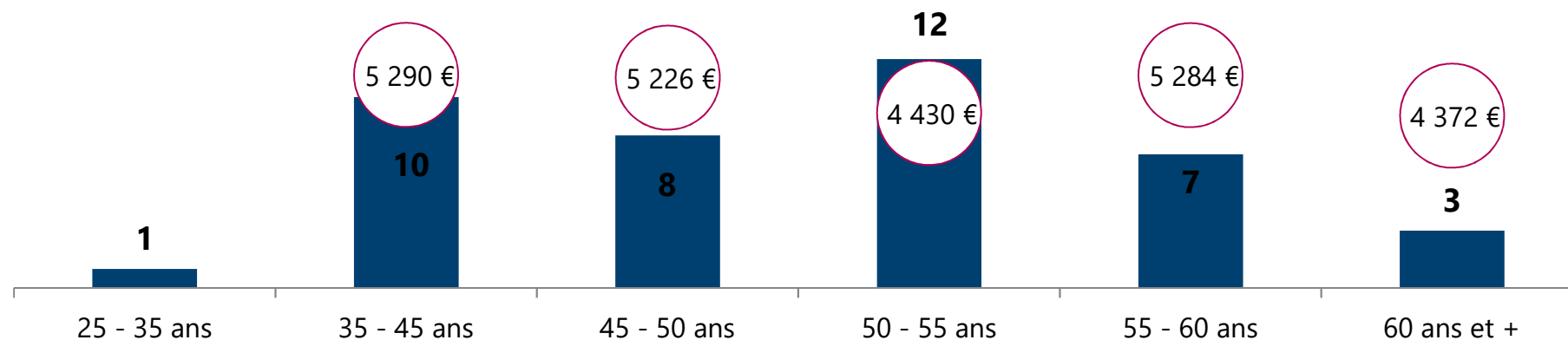


Cartographie des IC

Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté au 1 er octobre 2019



Répartition des effectifs par tranche d'âges au 1 er octobre 2019



Cartographie du personnel âgé entre 53 et 62 ans au 1^{er} octobre 2019

Synthèse

Age au 1^{er} octobre 2019

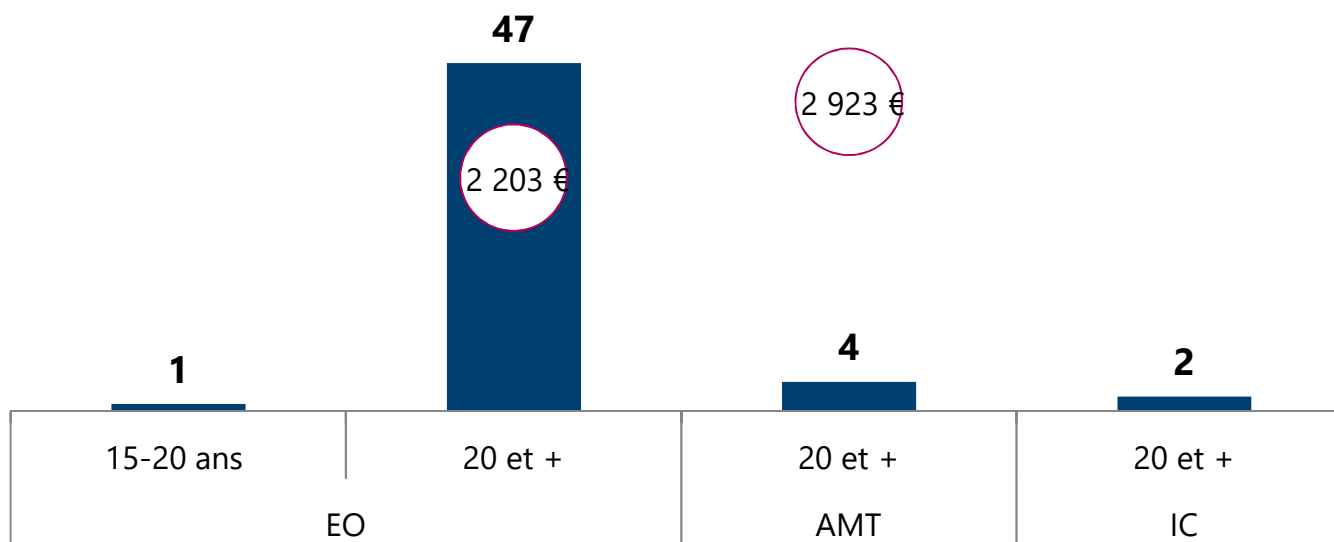
Age	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	TOTAL
Effectif	54	65	63	55	44	30	29	36	35	26	437
Dont											
<i>EO</i>	48	59	53	48	33	27	26	29	32	22	377
<i>AMT</i>	4	5	8	6	8	3	2	6	2	3	47
<i>Cadres</i>	2	1	2	1	3	0	1	1	1	1	13

- ❖ Selon le fichier du personnel transmis, **437 salariés présenteraient un âge compris entre 53 et 62 ans au 1^{er} octobre 2019, soit 50,4 % de l'effectif total.**

Cartographie du personnel âgé entre 53 et 62 ans au 1^{er} octobre 2019

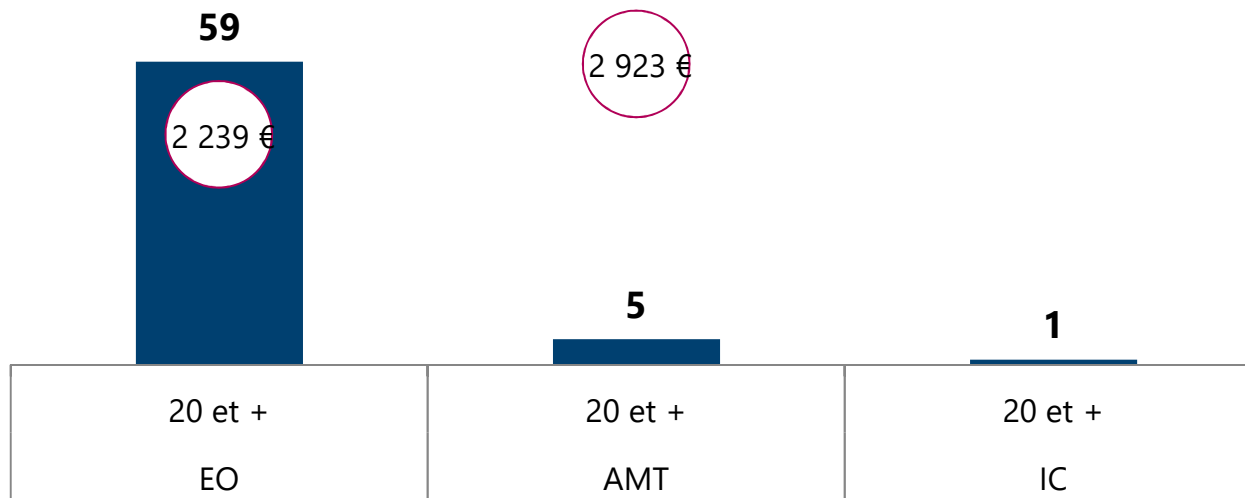
salariés de 53 ans

Point sur les salariés âgés de 53 ans au 1er octobre 2019



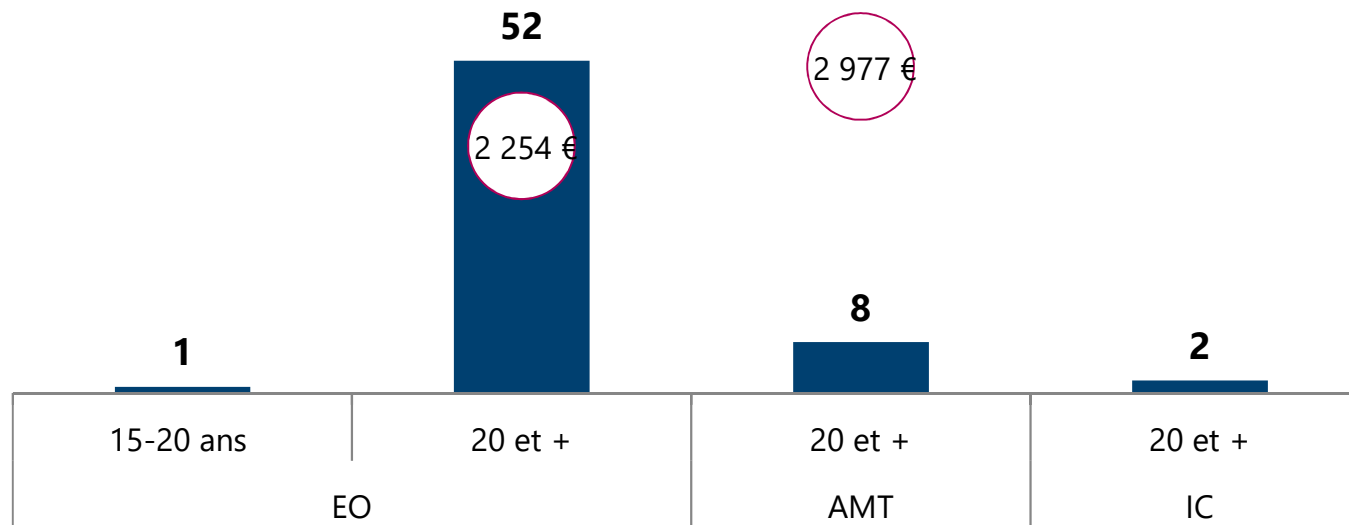
Cartographie des salariés de 54 ans

Point sur les salariés âgés de 54 ans au 1er octobre 2019



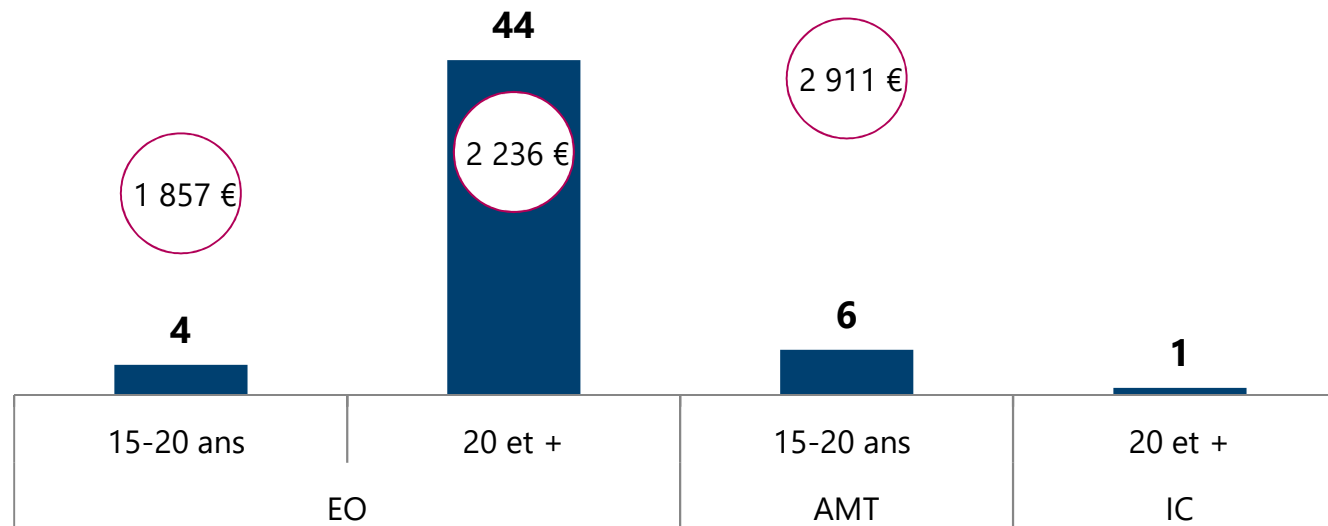
Cartographie des salariés de 55 ans

Point sur les salariés âgés de 55 ans au 1er octobre 2019



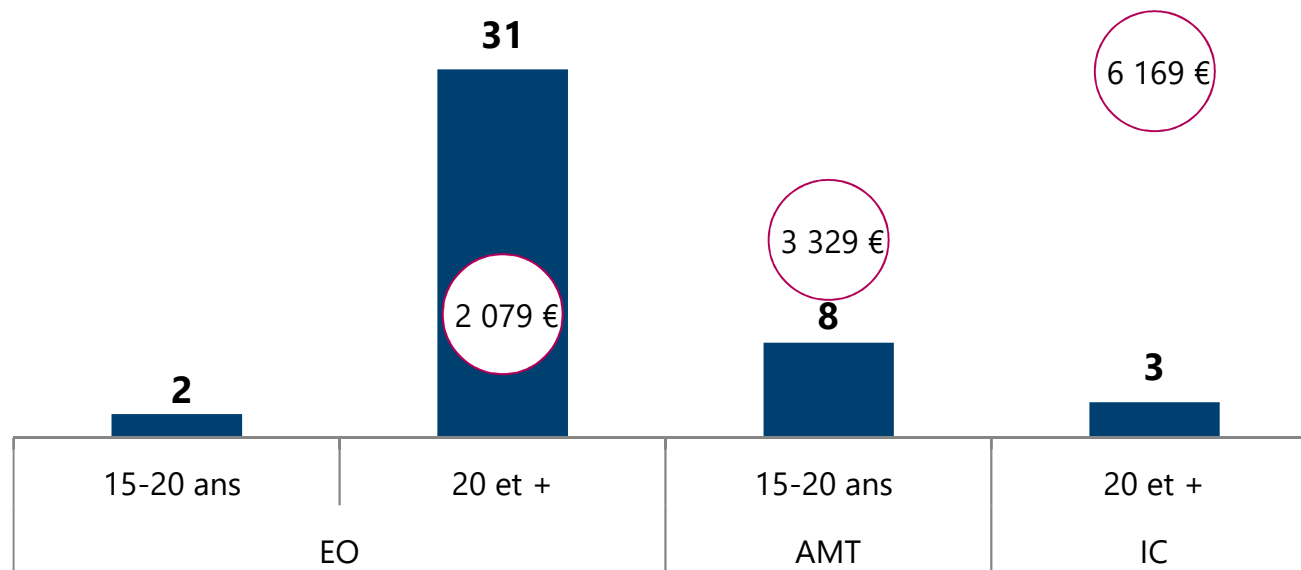
Cartographie des salariés de 56 ans

Point sur les salariés agés de 56 ans au 1er octobre 2019



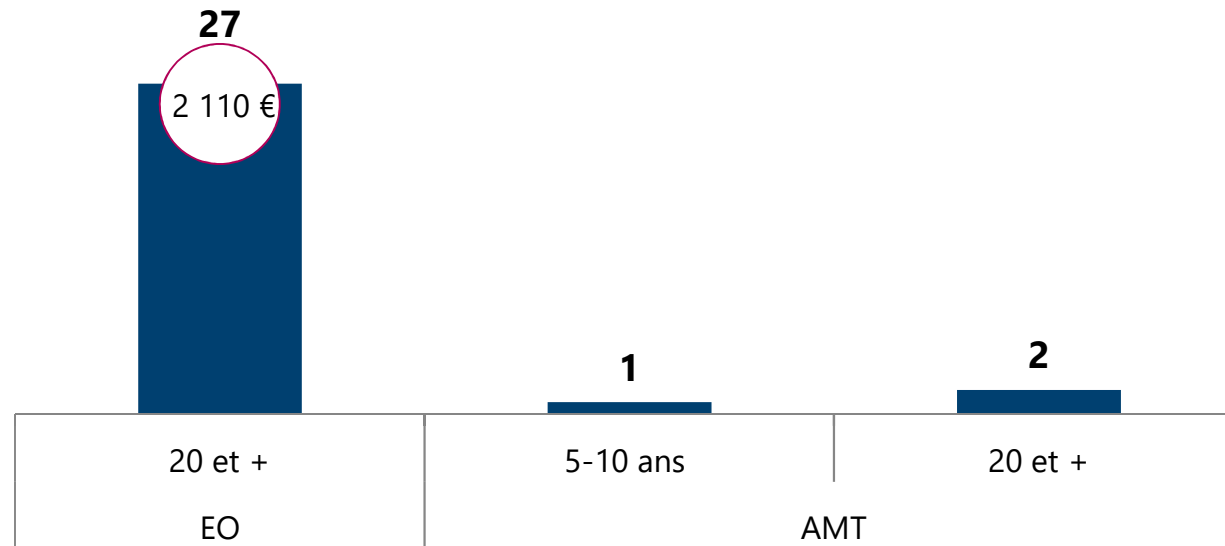
Cartographie des salariés de 57 ans

Point sur les salariés agés de 57 ans au 1er octobre 2019



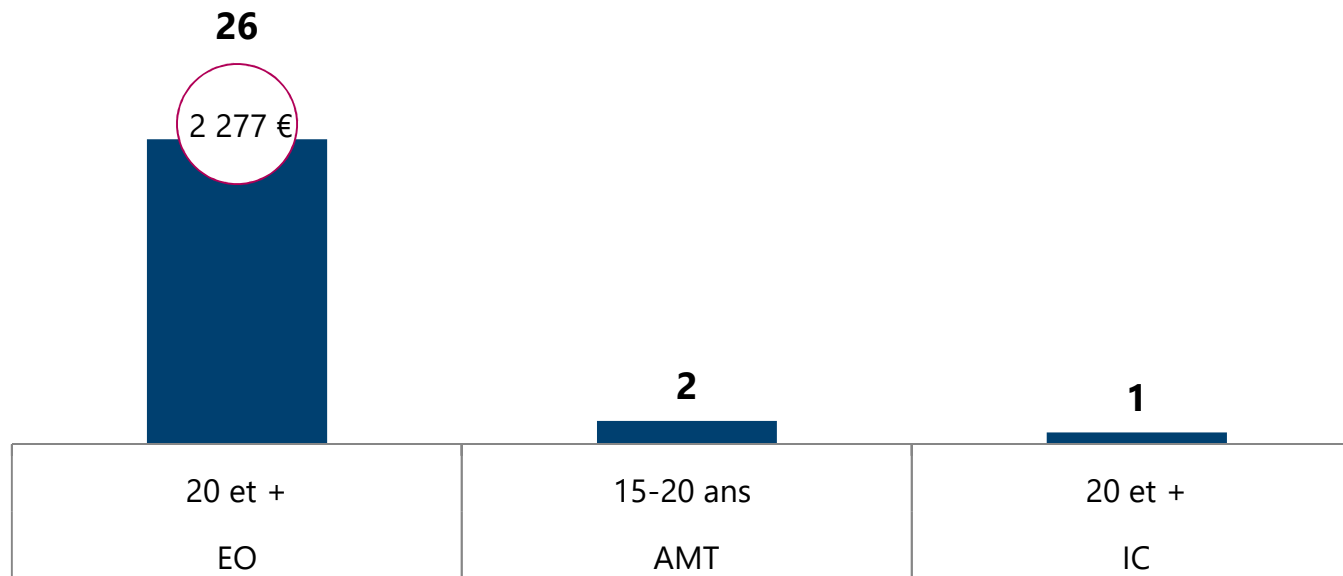
Cartographie des salariés de 58 ans

Point sur les salariés âgés de 58 ans au 1er octobre 2019



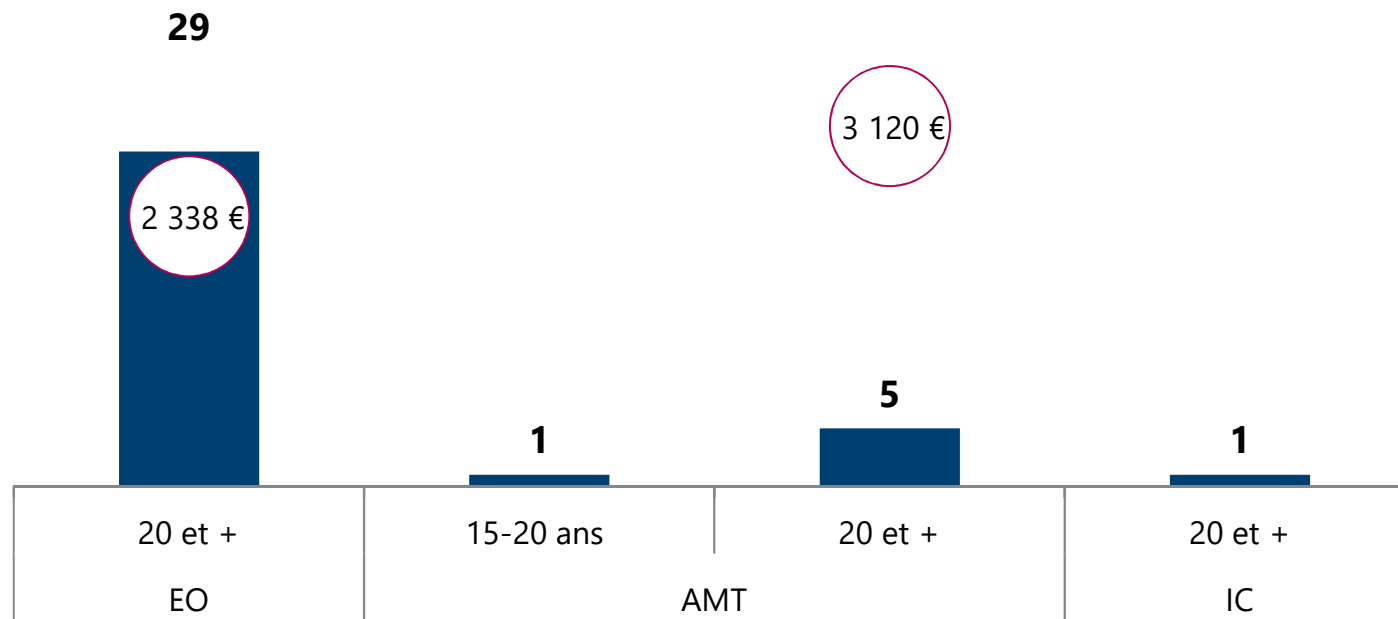
Cartographie des salariés de 59 ans

Point sur les salariés âgés de 59 ans au 1er octobre 2019



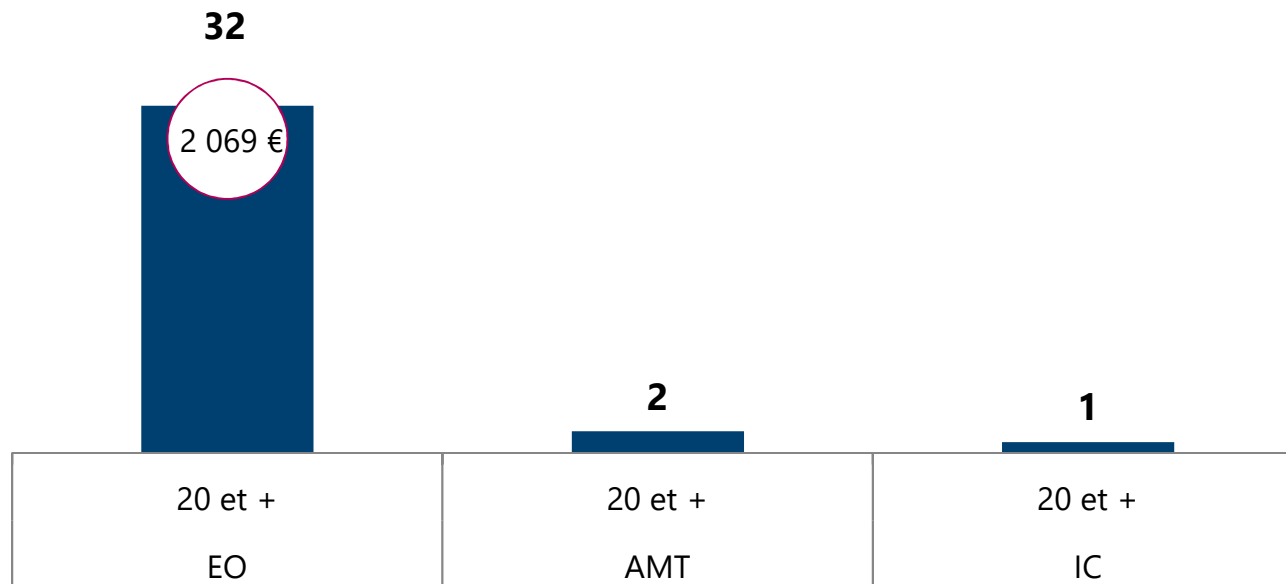
Cartographie des salariés de 60 ans

Point sur les salariés agés de 60 ans au 1er octobre 2019



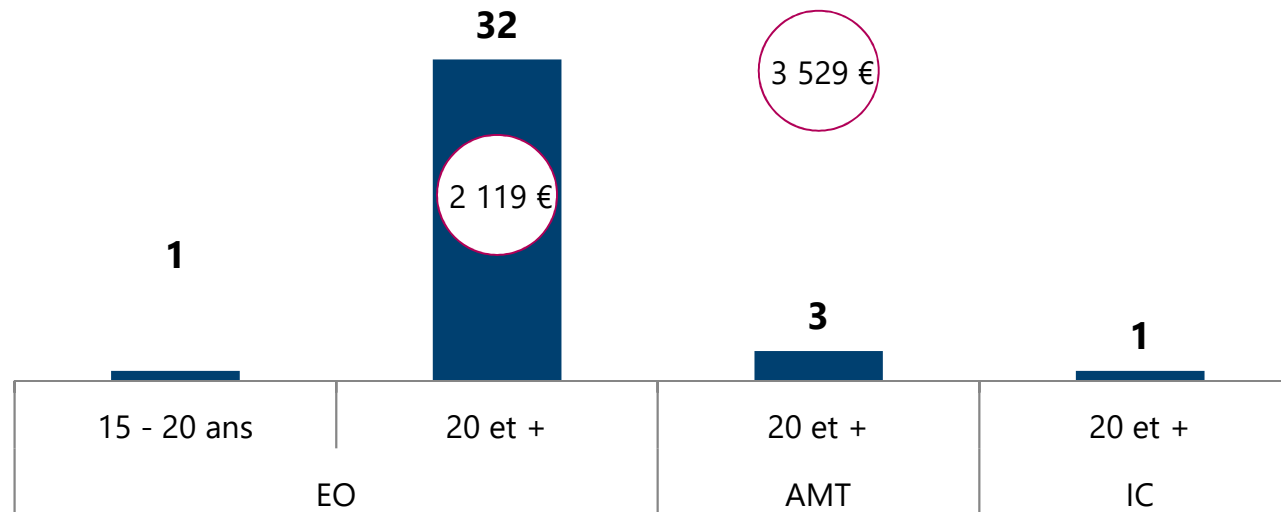
Cartographie des salariés de 61 ans

Point sur les salariés agés de 61 ans au 1er octobre 2019



Cartographie des salariés de 62 ans

Point sur les salariés agés de 62 ans au 1er octobre 2019



LE REPOSITIONNEMENT CHEZ GFT

Repositionnement chez GFT (1/2)

Projet de PSE

- ❖ Organisation du processus de sélection par GFT
- ❖ Priorité aux salariés déjà mis à disposition chez GFT ou rendant actuellement des prestations de services
- ❖ Repositionnement par une convention tripartite de transfert emportant novation du contrat de travail et signée entre les parties (Ford, GFT et le salarié)
 - Donc pas de rupture du contrat de travail
 - Donc pas de versement d'indemnités de licenciement
 - Reprise de l'ancienneté du salarié

Observations / préconisations

- ❖ Ambiguïté sur l'appartenance de GFT au Groupe ?
- ❖ La Direction utilise les règles qui lui sont le plus favorables
 - Les règles considérant que c'est un reclassement Groupe n'entraînant pas de rupture du contrat de travail et donc absence d'indemnité de licenciement
 - Les règles considérant que ce n'est pas un reclassement Groupe pour laisser la main à GFT dans le processus de recrutement

Position du CE :

- ❖ Soit GFT appartient au Groupe :
 - Le processus de recrutement revient donc à Ford selon des critères à définir dans le PSE
 - Il y a bien une convention tripartite de transfert emportant novation du contrat de travail et reprise de l'ancienneté
 - Prime d'adaptation
- ❖ Soit GFT n'appartient pas au Groupe
 - Le processus de recrutement revient à GFT
 - Rupture du contrat de travail et versement des indemnités de licenciement (légale + supra)
 - Pas de reprise d'ancienneté
 - Pas de prime d'adaptation mais bénéficie des autres mesures sociales d'accompagnement

Repositionnement chez GFT (2/2)

Projet de PSE

- ❖ Versement d'une prime d'adaptation venant compenser la diminution des éléments de salaire pouvant résulter des règles GFT jusqu'à la rupture du contrat de travail quelqu'en soit la raison
 - Pas de réévaluation de la prime

- ❖ Versement d'une prime de repositionnement de 8 000€ bruts

Observations / préconisations

- ❖ Prime d'adaptation : réévaluation selon les NAO de GFT

- ❖ Versement d'une prime de repositionnement de 4 mois comme pour le reclassement dans le Groupe avec un plancher à 8000€

L'INGENIERIE

Ingénierie – Phasage si solution anticipée avant septembre 2019

Phase 1 – Entre le démarrage de la procédure et l'homologation du Plan

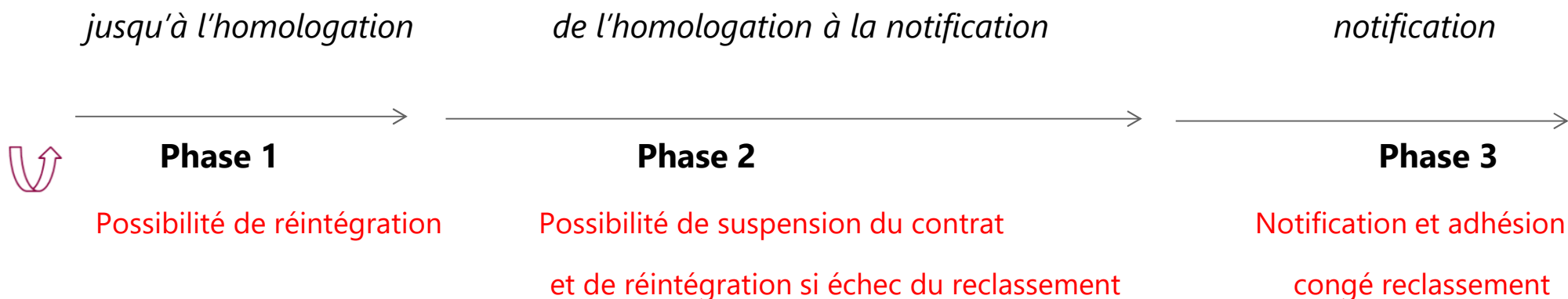
- ❖ Proposition PSE : suspension du contrat de travail dans le cadre d'un congé sans solde
- ❖ Préconisations CE : en cas d'échec de la période d'essai avant l'homologation, prévoir un retour sur le poste

Phase 2 – Entre l'homologation et les notifications septembre 2019

- ❖ Proposition PSE : anticipation des notifications
- ❖ Préconisations CE : prévoir, au choix du salarié, la possibilité de lui proposer une suspension de son contrat de travail pour, en cas d'échec de la période d'essai, ou d'un CDD qui ne se transformerait pas en CDI, pouvoir réintégrer son poste et attendre les notifications et l'adhésion au congé de reclassement qu'à partir du mois de septembre

Phase 3 – A partir de septembre 2019

- ❖ Notification des licenciements



Ingénierie – Phasage si solution anticipée avant septembre 2019 – Exemple préconisations CE

- ❖ Un salarié a une proposition de CDI en mars 2019 avec deux mois de période d'essai
 - Suspension du contrat de travail du salarié

Hypothèse 1 : si en mai 2019 échec de la période d'essai

- Réintégration du salarié sur son poste chez FORD
- Notification de son licenciement en septembre 2019
- Bénéfice des mesures du PSE dont Adhésion au congé de reclassement

Hypothèse 2 : si en mai 2019 réussite de la période d'essai

- Notification de son licenciement
- Bénéfice des mesures du PSE
- Versement d'une indemnité correspondant à la capitalisation du congé de reclassement uniquement si le salarié est reclassé en CDI

LE RECLASSEMENT EXTERNE

Congé de reclassement (1/3)

Projet de PSE

❖ Durée : 12 mois

❖ Rémunération : 65% (plancher 85% du SMIC) = environ 78% du net

Observations / préconisations

❖ Durée : 24 mois

❖ La Commission de Suivi disposera en outre d'un forfait global de mois supplémentaires et mutualisable :

▶ Ce volant supplémentaire sera égal à un volant théorique d'un mois par salarié de l'entreprise

❖ Rémunération : maintien du net pendant toute la durée du congé de reclassement

Congé de reclassement (2/3)

Projet de PSE

- ❖ Maintien du régime obligatoire assurance maladie / couverture sociale en cas d'accident du travail / maintien dans les mêmes conditions de la Mutuelle et Prévoyance / congé de reclassement assimilé à une période de travail pour la pension retraite

- ❖ Suspension du congé de reclassement selon les dispositions légales pour des CDD (cf P 60)

Observations / préconisations

- ❖ Les trimestres sont validés mais non cotisés; en revanche le salarié n'acquiert pas de points de retraite complémentaire AGIRC / ARRCO
 - L'ARRCO et l'AGIRC admettent toutefois qu'un accord au sein de l'entreprise puisse prévoir cette faculté.
 - Les cotisations de retraite complémentaire sont dans ce cas calculées comme si les intéressés avaient normalement poursuivi leur activité.
 - Elles peuvent être intégralement prises en charge par l'employeur.

- ❖ P 61 il est prévu que par exception le congé de reclassement sera suspendu pendant la période d'essai chez le nouvel employeur lorsque la solution identifiée consiste en la reprise d'un emploi salarié
 - Bien validé que la suspension peut donc se faire en cas de CDI (la loi ne prévoyant que les cas de CDD)

Congé de reclassement (3/3)

Projet de PSE

- ❖ Fin du congé de reclassement quand solution identifiée :
 - CDI ou CDD d'au moins 6 mois
 - Création d'entreprise ou profession indépendante
 - Réussite d'un concours administratif débouchant sur une embauche définitive
 - Formation > 300 h pendant laquelle le salarié pourra être en congé de reclassement
 - Si obtention du diplôme : fin du congé
 - Si non obtention : poursuite dans le congé le temps restant à courir
 - Tout autre projet choisi par le salarié
- ❖ Indemnité de repositionnement rapide
 - Capitalisation du congé de reclassement jusqu'au terme théorique des 12 mois
- ❖ Avance des indemnités de licenciement : 50% au terme du préavis et 50% au terme du congé

Observations / préconisations

- ❖ Une fois la création d'entreprise effectuée, le salarié peut rester dans le congé de reclassement s'il n'est pas terminé. La Direction déduira de son allocation de congé de reclassement les montants perçus par la nouvelle activité
- ❖ Si obtention du diplôme mais pas de reclassement immédiat, le salarié devrait pouvoir continuer à être dans le congé pour le temps restant à courir
- ❖ Capitalisation intégrale du congé de reclassement

Cahier des charges du Cabinet de reclassement (1/2)

Projet de PSE

- ❖ Solution identifiée :
 - Reclassement en CDI ou CDD d'au moins 6 mois ou promesse d'embauche
 - Emploi intérim d'au moins 6 mois si et seulement si ce mode d'activité professionnelle a été librement choisi par le salarié
 - Création d'entreprise ou profession indépendante
 - Réussite d'un concours administratif débouchant sur une embauche définitive
 - Formation > 300 h validée par la commission de suivi
 - Tout autre projet choisi par le salarié
- ❖ Accompagnement jusqu'à l'obtention d'une solution identifiée
 - Un ultime bilan de la situation dans les 6 mois de la sortie des effectifs

Observations / préconisations

- ❖ Pas de solution identifiée en CDD ou en Intérim
- ❖ Les élus du CE souhaitent prendre connaissance du contrat signé entre l'entreprise et le cabinet de reclassement
 - Combien de consultants par salarié ?
 - Les consultants sont-ils salariés en CDI de Right Management ou le cabinet fait-il appel à de la sous-traitance ?
 - Quelle rémunération du cabinet ?
 - Une partie fixe ? Si oui, quel pourcentage ?
 - Une partie liée aux résultats ? Pourcentage ?
- ❖ Quid à l'issue du bilan ultime si toujours pas de solution identifiée pour le salarié ?

Cahier des charges du Cabinet de reclassement (2/2)

Projet de PSE

- ❖ Engagement de 3 OFR :
 - Offre en CDI ou CDD d'au moins 6 mois pouvant aboutir sur un CDI

 - Une rémunération égale à au moins 80% du salaire de référence

 - Une localisation géographique inférieure ou égale à 80 km ou 1H30 de trajet simple du lieu de résidence (site Mappy)
 - L'inscription à une formation longue (diplômante ou de reconversion) et la création d'entreprise seront une OFR
 - L'échec de la période d'essai vaut OFR

Observations / préconisations

- ❖ Pas de CDD
 - Qu'est ce que ça veut dire CDD d'au moins 6 mois pouvant déboucher sur un CDI ?
 - Dans la définition de la solution identifiée, le PSE ne précise d'ailleurs pas que le CDD doit déboucher sur un CDI

- ❖ Priorité à un maintien de la rémunération

- ❖ Une localisation géographique inférieure ou égale à 50 km ou 1H de trajet simple du lieu de résidence (site Mappy avec intégration des horaires de prise de poste)

Un reclassement interne ne doit pas être comptabilisée comme une OFR

Formation et Création d'entreprise

Projet de PSE

Création d'entreprise ou reprise

- ❖ Budget de formation de 2 000€
- ❖ Aide de 12 000€ :
 - 50% sur présentation de justificatif (K Bis)
 - 50% 6 mois après si poursuite de l'activité

Formation

- ❖ Formation longue et/ou de reconversion : 10 000€ HT après validation du cabinet de reclassement avec une mutualisation possible dans le cadre d'une enveloppe équivalente à 10 000€ X nbre de salariés licenciés
- ❖ Formation d'adaptation de 6000€ avec la même mutualisation

Observations / préconisations

Création d'entreprise ou reprise

- ❖ Aide de 20 000€
 - Bénéfice de ces aides également pour les salariés qui auraient créé leur entreprise pendant la procédure d'information consultation ou après l'homologation du plan mais avant la notification des licenciements (septembre 2019)

Formation

Pas de remarque particulière sur le dispositif du PSE

Dispositif de maintien du salaire

Projet de PSE

Allocation temporaire dégressive

- ❖ Sollicitation de la convention ATD du FNE sur 24 mois pour tout reclassement, dans les 12 mois, en CDI ou CDD d'au moins 6 mois
 - Participation de l'Etat max 200€ / mois
 - Participation de Ford max 500€ / mois
- ❖ Dispositif maison si non obtention de la convention du FNE à hauteur de 500€ / mois pendant 24 mois

Observations / préconisations

Allocation temporaire dégressive

- ❖ Commentaire : 3 hypothèses
 - Ford obtient la convention du FNE avec la participation de l'Etat et bénéficie ainsi des exonérations de cotisations sociales
 - Ford obtient la convention du FNE mais sans participation de l'Etat et bénéficie également des exonérations de cotisations sociales
 - Ford n'obtient pas la convention du FNE et met en place son dispositif maison sans exonérations de cotisations sociales

Pourquoi la participation de l'Etat ne serait-elle pas de 300€ étant le risque de déséquilibre important du bassin d'emploi ?

En tout état de cause, les élus du CE demandent la mise en place d'un dispositif **qui maintiendrait la rémunération net du salarié pendant 7 ans (comme la durée de portage)**

Aides à la mobilité géographique reclassement interne / externe

Projet de PSE

- ❖ Si nouveau lieu de travail est à +de 50 km du domicile actuel et/ou impose 1h supplémentaire de trajet
- ❖ Voyage de reconnaissance : 2j avec le conjoint avec prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement (160€ max par nuit)
 - Si le conjoint est également salarié de Ford, 1j de congé devra être posé
- ❖ Prise en charge du déménagement s'il intervient dans les 6 mois et dans la limite de 2000€ HT
- ❖ Frais d'installation : 1 mois de salaire de base plus ancienneté (max 2000€ bruts)
- ❖ Aide à la recherche du conjoint sur une durée de 6 mois dans la limite de 4000€ HT

Observations / Préconisations

- ❖ Voyage de reconnaissance : suppression de la pose de la journée de CP pour le conjoint
- ❖ Remboursement du déménagement après présentation de 3 devis et si déménagement dans les 12 mois au plus tard + prise en charge des frais de transport de la famille
- ❖ Frais d'installation : 2 mois de salaire de base plus ancienneté sans plafond

LES MESURES D'AGE

Dispositif de cessation anticipée d'activité (1/2)

Projet de PSE

Conditions d'éligibilité

- ❖ Etre âgé de 55 ans au plus tard le 1^{er} octobre 2019
- ❖ Etre à 7 ans, au plus tard le 1^{er} octobre 2019, de la retraite à taux plein
- ❖ Liquider sa retraite à taux plein dès la liquidation possible
- ❖ Ne pas être éligible à la retraite à taux plein, au plus tard le 1^{er} octobre 2019
- ❖ Pour ceux qui devront continuer quelques temps leurs activités chez Ford verront la date du 1^{er} octobre 2019 reportée à la date du licenciement

Statut du préretraité

- ❖ Maintien du statut salarié pendant la totalité du PCAA avec possibilité d'exercer une activité professionnelle en dehors d'une société du Groupe ou de toute autre société dans laquelle Ford détiendrait une partie du capital ou toute activité entraînant une concurrence déloyale

Observations / préconisations

Conditions d'éligibilité

- ❖ Etre à 8 ans, au plus tard le 1^{er} octobre 2019, de la retraite à taux plein sans condition d'âge permettant ainsi d'intégrer dans le dispositif de nouveaux salariés concernés par une carrière longue
 - Un an de portage supplémentaire permettant de prendre en compte la décote de 10% sur 3 ans
- ❖ Pour ceux qui devront continuer quelques temps leurs activités chez Ford verront la date du 1^{er} octobre 2019 reportée à la date du licenciement

Statut du préretraité

- ❖ Quel entité juridique sera l'employeur ?

Dispositif de cessation anticipée d'activité (2/2)

Projet de PSE

Rémunération

- ❖ 65% du salaire de référence = moyenne mensuelle des rémunérations brutes sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois civils
- ❖ Plancher 1188€ nets / mois
- ❖ Pas de revalorisation y compris en cas d'augmentations des cotisations salariales

Indemnités à l'issue du PCAA

- ❖ Indemnité conventionnelle de départ à la retraite (50% versés dès l'entrée dans le dispositif)
- ❖ Majorée de 6 mois de salaire bruts (50% versés dès l'entrée dans le dispositif)

Régime de prévoyance et de frais de santé

- ❖ Maintien du régime de prévoyance et de frais de santé aux conditions de cotisations sociales identiques

Observations / préconisations

Rémunération

- ❖ Maintien du net

- ❖ Revalorisation sur l'indice INSEE

Indemnités à l'issue du PCAA

- ❖ Indemnité conventionnelle de départ à la retraite (50% ou 100% versés dès l'entrée dans le dispositif au choix du salarié)
- ❖ Majorée de 12 mois de salaire bruts (50% ou 100% versés dès l'entrée dans le dispositif au choix du salarié)

Régime de prévoyance et de frais de santé

- ❖ Quid de la retraite complémentaire ? Prévoir la prise en charge des cotisations ARCCO / AGIRC

Autre mesure d'âge absent du PSE : le rachat de trimestres (1/2)

Prévoir la possibilité pour l'entreprise de racheter jusqu'à 12 trimestres max

Possibilité, sous conditions, de racheter des trimestres de cotisations en effectuant des versements au régime général de la Sécurité sociale. Ceci est possible au titre des années d'études supérieures, des années incomplètes de cotisations (validées pour moins de 4 trimestres), pour certaines périodes d'apprentissage

Si études supérieures, rachat des trimestres de retraite possible si études dans des établissements d'enseignement supérieur, des écoles techniques supérieures, des grandes écoles et des classes préparatoires à ces écoles.

- Ces périodes d'études doivent avoir donné lieu à l'obtention d'un diplôme français ou d'un diplôme équivalent : dans un État de [*l'Espace économique européen*](#) , en Suisse, dans un pays lié à la France par une convention internationale de sécurité sociale. L'admission dans les grandes écoles et les classes préparatoires à ces écoles est assimilée à l'obtention d'un diplôme.

Si années incomplètes

- Rachat de trimestres pour les années du relevé de carrière qui comportent moins de 4 trimestres. Attention, pas de rachat pour les années qui ne comportent aucun report (salaire, trimestre assimilé).

Exemple

- Pour l'année 1970 le relevé de carrière mentionne un salaire, mais celui-ci ne permet pas de valider de trimestre. Possibilité de racheter jusqu'à 4 trimestres,
- 1971 : le relevé comporte un trimestre, mais pas de salaire. Possibilité de racheter jusqu'à 3 trimestres,
- 1972 : le relevé ne comporte ni salaire, ni trimestre. Pas de possibilité de racheter de trimestre.

Autre mesure d'âge absent du PSE : le rachat de trimestres (2/2)

- ❖ Le rachat de trimestre des trimestres se fait :
 - soit au titre du taux seul (qui permet de réduire ou d'annuler la [décote](#)),
 - soit au titre du taux et de la durée d'assurance retenue pour la calcul de la retraite.
- ❖ Possibilité de cumul des rachats pour les années d'études supérieures avec des rachats, si le salarié remplit les conditions :
 - au titre des années incomplètes au cours desquelles son activité professionnelle a permis de valider moins de 4 trimestres ;
 - et/ou au titre de certaines périodes d'apprentissage ou d'activité en tant qu'assistant(e) maternel(le).
- ❖ Les rachats ne peuvent pas permettre de valider plus de 4 trimestres de retraite par an.
- ❖ Pas de possibilité de racheter plus de **12 trimestres**.

Indemnité supra légale

Projet de PSE

- ❖ De 1 à 9 ans : 5 mois (5 salariés)
 - ❖ De 10 à 14 ans : 7 mois (3 salariés)
 - ❖ De 15 à 19 ans : 9 mois (52 salariés)
 - ❖ De 20 à 24 ans : 11 mois
 - ❖ De 25 à 29 : 13 mois
 - ❖ De 30 à 44 : 15 mois
-
- ❖ Assiette de calcul : salaire de base + ancienneté

Observations / Préconisations

- ❖ Une prime forfaitaire, indépendamment de l'ancienneté, de 28 mois
-
- ❖ Assiette de calcul : salaire de référence reconstitué (même assiette de calcul que l'indemnité conventionnelle de licenciement)