

L'accord de méthode est finalisé

Par un mail du 2 septembre, nous vous informions de l'avancée des discussions paritaires relatives à l'accord de méthode^(*) négocié dans le cadre du projet de réorganisation de la SAPESO. Projet de réorganisation qui a été présenté dans les grandes lignes par la Direction aux membres du Comité social et économique (CSE) lors de la réunion du 10 juillet.

Pour mémoire, lors de la réunion du 2 septembre, SOM-CGT a porté deux revendications de fond :

- L'engagement écrit de la Direction à ne procéder à aucun licenciement contraint.
- L'allongement du délai imparti aux négociations sectorielles.

Après des échanges de textes durant la semaine dernière, la version finale de l'accord de méthode répond à ces deux demandes fortes :

- Un article spécifique engage la Direction à ne procéder à aucun licenciement contraint.
- Le délai imparti aux négociations sectorielles est allongé de deux mois (20 septembre 2019 au 19 février 2020 contre la période envisagée initialement par la Direction – 20 septembre au 16 décembre 2019).

L'accord de méthode sera signé lundi 9 septembre par la Direction et SOM-CGT.

Reste à attendre la réunion du CSE prévue le 19 septembre pour connaître le détail, service par service, des projets de la Direction et les nouvelles organisations de travail en découlant, ainsi que les mesures d'accompagnement liées au plan de départs volontaires qu'elle envisage.

Viendra ensuite le temps des assemblées générales et la définition avec les salariés des mandats que les élus SOM-CGT porteront devant la Direction durant ces cinq mois de négociations.

() Un accord de méthode permet de déroger au délai légal (trois mois) d'information/consultation du CSE dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, de fixer paritairement un calendrier de négociations (organisations de travail et mesures d'accompagnement pour les départs volontaires), de donner du temps aux experts du CSE (expertise économique et expertise sur les conditions de travail) dont les rapports éclaireront l'avis du CSE, d'avoir la garantie écrite que la Direction ne procédera à aucun licenciement contraint, d'engager les parties à une négociation de bonne foi.*