

Questions fréquemment posées – attention les négociations sont en cours, certains points peuvent évoluer.

L'entreprise a communiqué (http://intraeu.michelin.com/web/france/consultation-des-instances-representatives-du-personnel?p_p_lifecycle=0&p_p_id=56_INSTANCE_dvG3WG94YFGg&p_p_col_id=column-1&p_p_state=normal&p_p_mode=view)

La proposition de l'Entreprise est la suivante :

1. **Périmètre concerné** : les salariés collaborateurs et cadres inscrits aux effectifs de l'établissement de Clermont-Ferrand qui pourraient justifier d'une retraite à taux plein (régime de base Sécurité sociale) au plus tard le 31/12/2020.
2. **Pré-retraite annualisée composée de deux périodes consécutives** :

Une période travaillée à 100% et rémunérée à 100%, correspondant à la moitié du temps total avant d'obtenir la retraite à taux plein.

Une période en dispense totale d'activité et rémunérée à 75%, correspondant à l'autre moitié du temps total avant d'obtenir la retraite à taux plein.

Ce que nous comprenons

Qui est concerné : les collaborateurs, techniciens et employés, agents de maîtrise et cadres.
Attention ce n'est pas le même périmètre que les élections.

Les conditions : bénéficier d'une retraite à taux plein au plus tard le 31/12/2020. Il y a donc des conditions d'âge et de trimestres cotisés. 168 trimestres ne suffisent pas forcément. Tout dépend de votre âge, carrière longue ou pas. Renseignez-vous auprès de votre caisse de retraite pour savoir où vous en êtes. Certains ont l'âge mais pas les trimestres, d'autres ont les trimestres mais pas l'âge. Il faut les deux conditions.

Le quota de 970 personnes, comment cela se passe-t-il si il y a plus de volontaires ?

Seules 970 personnes partiront. Le choix ne se fera pas en fonction de la date du dépôt du dossier (pas le premier à demander qui sera le premier servi). La gestion devrait se faire en fonction de la date de départ demandée par le salarié. En effet le salarié est le seul à connaître sa date de départ possible avec la CPAM. Le salarié donnerait sa date souhaitée à l'entreprise et les premiers partants seront les premiers servis. Donc conclusion, si une personne souhaite travailler le plus tard possible et donner comme date de départ le 31.12.2020, il est possible que cette personne ne soit pas dans le plan. Toutefois l'entreprise nous dit que le nombre de postes supprimés est suffisant pour éviter ce cas.

Pourquoi les agents ne sont pas concernés par ce plan.

C'est un point légal. Il n'y a pas de réorganisation au niveau de la production et les postes supprimés sont uniquement des postes collaborateurs et cadres. De ce fait le plan ne peut inclure du personnel non concerné par la suppression de postes.

Je fais partie de la GPEC, ai-je droit au plan et ai-je intérêt à adhérer au plan ?

1. **Droit au plan : Oui** (voir le point ci-dessous: Position de l'entreprise concernant les bénéficiaires de la GPEC qui veulent rentrer dans le PSE)
2. **Intérêt** : Tout dépend de vous et de vos besoins, de votre situation. Pour certaines personnes incluses dans la GPEC et devant partir tard – le PSE est tout bénéfique, ils partiront plus tôt et leur prime de fin de carrière sera défiscalisée –attention ils perdent 25% de rémunération sur les mois non travaillés.

Pour ceux dont la date de départ est plus proche. Ceux qui veulent la défiscalisation de leur Indemnité de fin de carrière, prendront le PSE mais devront travailler jusqu'à la signature de l'accord. Ceux qui préfèrent partir au plus tôt utiliseront la GPEC.

A chacun de faire ses calculs financiers et de prendre sa décision en fonction de ses critères – temps libre ou argent.

Défiscalisation : Selon la loi actuelle – modifiable par le gouvernement - dans un plan de sauvegarde de l'emploi, les primes sont défiscalisées et non chargées en dessous de deux plafonds de la sécurité sociale (78 K€).

Si le chiffre de 970 n'est pas atteint, l'entreprise va-t-elle étendre la date des personnes concernées au-delà du 31/12/2020 :

Non, l'entreprise saura combien de personnes sont volontaires après le dépôt du futur accord auprès de l'administration et à la fin de la période d'adhésion au plan. Il est difficile de savoir combien de personnes utiliseront le plan car les données personnelles pour évaluer les dates de départ à la retraite ne sont pas à la disposition de l'entreprise. Par ailleurs combien de personnes vont quitter l'accord GPEC 2016 pour prendre le PSE, personne ne le sait puisque cela dépend de critères personnels.

D'après nos calculs autour de 1 200, 1 300 personnes remplissent les critères d'âges, combien remplissent les critères de trimestres cotisés ? Il est difficile de savoir si l'entreprise va gérer un sur effectif de partants ou un sous-effectif.

Pour modifier le plan après cette date de déclaration, il faudrait renégocier l'accord auprès des organisations syndicales et de l'administration, ou déclarer un nouveau plan social. S'il manque une centaine de partants, nul doute que l'entreprise préférera gérer cela individuellement que de s'exposer aux risques d'une nouvelle annonce toujours difficile.

Temps partiel : Quelqu'un travaillant en temps partiel (par exemple à 80%), comment est-il payé sur la période non travaillée ?

Si la personne travaille à 80% avant de rentrer dans le dispositif, sur la période travaillée elle travaillera à 80%, payée 80%.

Sur la période de dispense d'activité son salaire sera 75% de 80%.

Position de l'entreprise concernant les bénéficiaires de la GPEC qui veulent rentrer dans le PSE

Cas 1 : personnes qui ne sont plus présents qui sont en congés et/ ou ont démarré les jours de CET accordés en bonus.

C'est aux salariés de décider de ce qu'ils veulent faire :

- Retour au travail (mission)
- Congés /jours CET hors GPEC ou congés sans solde.
- Rester dans la GPEC et ne pas bénéficier du PSE

- Pour les personnes qui ont déjà consommé des jours CET dans le cadre de la GPEC, le montant de ces jours consommés sera retenu sur leur solde de tout compte (pour ne pas les mettre en difficulté).
- Le salarié doit faire une demande CARSAT en demandant de suspendre le dossier retraite, l'entreprise conseille de ne pas s'engager sur une nouvelle date de départ (puisque la date de signature de l'accord n'est pas connue)
- Il faut avoir conscience que cela retardera leur date de départ.

Cas 2 : personnes qui sont encore présentes et qui ont signé une lettre d'engagement GPEC :

C'est aux salariés de décider de ce qu'ils veulent faire :

- Dénoncer auprès du service du personnel leur adhésion aux mesures de la GPEC
- Rester dans les mesures de la GPEC et ne pas bénéficier du PSE
- Il faut avoir conscience que cela retardera probablement leur date de départ.

Rachat de trimestre GPEC

- Pour les personnes qui ont racheté des trimestres dans le cadre de la GPEC et souhaitant rentrer dans le PSE , le montant de ces trimestres sera retenu sur leur solde de tout compte (pour ne pas les mettre en difficulté).

Pour le départ effectif des candidats GPEC qui souhaitent rentrer dans le plan :

Tout dépendra de la vitesse d'adhésion au plan de départ volontaire de personnes concernées :

- si avant fin janvier les 970 volontaires se sont portés candidats les personnes qui ont leurs trimestres et l'âge pour partir partiront le 1^{er} février, (si fin février départ 1^{er} mars)
- Si la période de volontariat s'étire sur sa durée maximum (31/03) ils partiront le 1^{er} avril.

Ce dernier point est indépendant de la volonté de l'entreprise et des représentants du personnel puisque c'est un point légal, donc pas négociable : inutile de demander à vos représentants de négocier ce point. C'est la vitesse d'adhésion des candidats au PSE qui déterminera la date de clôture de la période de volontariat.