



DECLARATION

REUNION DU 07 JANVIER 2025 - POINT 4

Avis du CSE sur l'ouverture anticipée de l'Espace Information Conseil afin d'assurer un début d'information des collaborateurs sur le projet de départ volontaire

Asnières sur Seine le, 07 Janvier 2025

La **CGT** constate la volonté de la Direction de vouloir consulter à nouveau le CSE, au point 4 de l'Ordre du Jour de la réunion du 07 Janvier 2025, sur l'accès anticipé à un cabinet de conseil dans le cadre du Plan de Départ Volontaire (PDV) et qui a reçu un avis défavorable le 12 Décembre 2024.

La **CGT** observe qu'aucune modification n'a été apportée à ce projet qui, selon le document transmis lors de la précédente réunion eu la communication de la Direction du 20 Décembre 2024 à l'ensemble du personnel via BMS, ne se limite pas qu'à un début information des salariés.

La **CGT** souhaite donc réitérer son désaccord avec ce projet d'accès anticipé à l'Espace d'Information Conseil pour les raisons suivantes :

- **Un calendrier Imposé et un manque de flexibilité** : Le principal obstacle ne concerne pas l'accès anticipé au cabinet de conseil, mais plutôt le calendrier contraignant imposé par la Direction pour solder rapidement le PDV soit dès le mois de mai 2025 . Ce calendrier, ainsi que le choix du cabinet de conseil, ont été déterminés de manière unilatérale, sans consultation préalable des représentants des salariés. Cette approche directive ne contribue pas à instaurer un climat de confiance et de concertation. La **CGT** s'interroge sur la faisabilité d'un tel calendrier. En effet, le délai entre la conclusion probable d'un accord sur le PDV en avril 2025 et la préparation d'un projet de départ dès mai 2025 semble particulièrement court. Ce calendrier impose aux salariés d'élaborer un projet de départ et de répondre aux exigences de validation en seulement quatre semaines. Une telle contrainte risque de compromettre la qualité de la préparation et de l'accompagnement des salariés concernés. La CGT appelle donc à une réflexion sur l'adaptation des délais pour garantir un traitement équitable et réaliste des dossiers.
- **Une absence de mesures d'accompagnement** : La Direction souhaite inciter les salariés à établir dès maintenant un projet en permettant un départ anticipé, alors que les mesures d'accompagnement ne seront connues qu'à l'issue de la négociation d'un accord relatif au PDV qui n'aboutira pas avant Avril 2025 selon le calendrier communiqué. Cela revient à dire aux salariés : "Formez-vous, partez, nous mettrons en place à postériori éventuellement les moyens pour le faire !" Cette démarche est non seulement irresponsable et dénuée de toute bienveillance, mais elle crée une réelle incertitude pour les salariés concernés.

- **Un risque pour les salariés** : Il est crucial de souligner que les salariés optant pour un départ anticipé ne sont pas garantis d'être indemnisés et ne sont nullement informés de ce fait en amont. Le nombre de départs volontaires acceptés sera limité au nombre de postes supprimés prévus. Si trop de candidatures sont reçues, un départage sera nécessaire. Cela signifie que même si un salarié a déjà quitté l'entreprise, son dossier ne sera pas automatiquement validé et devra passer par un processus de sélection qui ne lui certifie pas d'être accepté. Le salarié pourrait ainsi se retrouver contraint à un retour chez TP dans des conditions inconnues ou à une démission qui le privera de toutes indemnités.

La Direction n'a pas clairement communiqué tous ces aspects déterminants aux salariés. Pour la **CGT**, cette absence de transparence est préoccupante et ne fait qu'accroître l'anxiété et l'incertitude parmi les employés. Il est essentiel que toutes les informations soient communiquées de manière claire et honnête pour permettre aux salariés de prendre des décisions éclairées.

En conclusion, les élus **CGT** aux CSE ne peuvent pas soutenir cette proposition d'accès anticipé à un cabinet de conseil dans les conditions actuelles.

La **CGT** demande expressément à la Direction de revoir sa position et d'engager un dialogue constructif avec les représentants des salariés pour élaborer un plan qui respecte les droits et les intérêts de tous les employés en garantissant un accompagnement juste et équitable pour tous.