

CCE Extraordinaire PSE n°14 du 18 juin 2019

Convocation de 9h30 à 17h30

Moment d'anthologie

Directrice Générale : Pascale d'Artois – PdA

Président du CCE : Christian Mettot - CM

Directrice du Plan : Sandrine Josse – SJ

CFDT : Brigitte BAILLY – Séverine BARBARIT - Brigitte BESQUENT – Patricia DABERE - Jeff GUERUT – Mohamed HAMROUNI - Nadine PASTRE - Jo RELION - Raymonde RICOURT – Djamila SADOUNI - Jean-Marc BECOURT - Hamama GHEZALI - Jean-Marc QUIRIN

Représentante syndicale CFDT : Jean-Christophe DROUET

Représentant des salariés : Thierry CHEYPE

Soutien juridique : Stéphane DUCROCQ

Début 9h40

Rappel par le Président de l'historique du processus d'information/consultation des instances du personnel.

- Rappel du souhait de la direction de privilégier la voie négociée, de la proposition d'un accord de méthode restée minoritaire.
- Retour sur la procédure engagée depuis le 18 octobre et terminée le 6 mars.

La DG et le Président présentent le dérouler de la journée.

- Dans un premier temps, les améliorations du Livres II seront présentées avec les alternatives retenues.
- Dans un deuxième temps présentation des mesures améliorées du Livre I.
- Enfin, recueil des avis sur les trois thèmes à l'ordre du jour.

Suspension de séance demandée par SUD à 9h50 (le président accorde une heure de suspension maxi et rappelle que le recueil d'avis aura lieu à 17h15).

Reprise 10h15

Présentation des nouveaux objectifs cibles

Livre 1 initial	Livre 1 amélioré
1530 postes supprimées	1173 postes à supprimer Dont 341 dans les centres qui ferment
597 postes créés	629 postes à créer
462 postes modifiés	466 postes à modifier
5550 effectifs cible au 31 mars 2020	5690 effectifs cible au 31 mars 2020

D'autre part :

- Départs constatés sur postes supprimés : 250.
- Ce qui donne au final : 1173 suppressions.
- Départs constatés sur postes créés : 253
- Ce qui donne au final 882 postes à créer.

En ce qui concerne le Livre II :

La direction évoque les 4 projets alternatifs cités dans le livre 2 pour 4 centres :

- Nevers – Puy en Velay – GAP – Thionville.

L'Afpa fait partie du groupement national des Tiers-Lieux qui regroupe les services de 4 ministères :

- Travail, Emploi.
- Culture.
- Cohésion territoriale.
- Enseignement supérieure.

Partenariat avec MAKE Ici notamment au Puy en Velay : groupement des manufactures collectives de l'artisanat.

Synthèse des améliorations significatives apportées au projet initial présentée.

En ce qui concerne le Livre I et les mesures

Il y a maintenant deux phases bien distinctes. Si moins il y a moins de 1174 départs à la fin de la phase 1, alors il y aura une phase 2.

Phase de PDV large préalable contrairement à ce qui était initialement prévu :

- Plus de diminution de rémunération pour prise de poste de niveau inférieur.
- Augmentation de l'indemnité supra légale avec indemnité de compensation de la décote et droits payés et non pris donc perte de la possibilité d'utiliser les droits acquis avant départ à la retraite – avec rachat de trimestres.
- Augmentation de la durée et du taux de portage, de l'indemnité supra légale avec indemnité de compensation de la décote, rachat de trimestres si diminution de la durée du portage.
- Augmentation de l'aide à la création d'entreprise, de l'indemnité supra légale + capitalisation à 50% du congé de reclassement non pris.
- Licenciements au plus tôt le 1^{er} janvier 0220 afin de faire jouer la mobilité interne - renforcement des mesures pour le licenciement avec 2 offres d'emploi minimum – Montant pour le maintien d'un différentiel de salaire - Indemnité de licenciement : montant additionnel.

Expression d'une volonté de la direction de réunir la CPNI à l'avenir.

Concernant le métier d'assistant de formation : toujours en recherche de polyvalence mais reconnaissance des trois domaines : commercial, recrutement, gestion.

D'ici le 24 juin :

Information par courrier à tous les salariés indiquant la situation spécifique de son poste (supprimé, modifié, non impacté, supprimé dans un centre qui ferme).

PHASE 1 :

Lancement de la première phase de volontariat, du 24 juin au 19 juillet :

- ↳ Réunion de la Commission en juillet pour le départage des candidatures.
- ↳ Fin juillet suite donnée à la candidature.
- ↳ Fin août début septembre : bilan.

• **Étape 1 : Candidature formalisée avec l'EIC**

Un dossier complet c'est :

- Formulaire de demande de départ (lettre d'intention).
- Descriptif du projet et date de mise en œuvre envisagée (fiche projet).
- Avis circonstancié du conseiller de l'EIC pour création/ reprise / développement d'entreprises.

Le dossier est mis sur Afpa Talents par le conseiller qui coche pour indiquer qu'il est prêt pour présentation à la Commission.

Le secrétariat de la Commission peut alors éditer le dossier.

• **Étape 2 : Présentation et validation du dossier en Commission Nationale d'examen et de suivi (CNES)**

- Examen au fil de l'eau des candidatures reçues.
- Départage en fonction des critères de recevabilité, après le 19 juillet.
- Envoi de la réponse donnée à la candidature fin juillet.

Possibilité de saisir la Commission par mail mais rapidement.

Concernant les départs en retraite :

- Premiers départs à partir du 30 septembre.
- Départs en retraite, au plus tôt le 30 sept et au plus tard le 31 mars 2020, dépendant de la date de liquidation. Départ dès que le salarié sera en mesure de liquider sa retraite.
- Courrier de demande de liquidation de la retraite posé : le salarié reste à l'Afpa durant le temps de réponse.

Question sur les rv téléphoniques proposées par les EIC :

Dans le cas des départs à la retraite, il est prévu un 1^{er} point téléphonique pour voir les documents nécessaires à la constitution du dossier de départ volontaire.

Concernant l'entrée dans le dispositif de transitions de fin de carrière (DTFC) :

- Nécessité d'être en mesure de liquider sa retraite mais pas nécessairement à taux plein, si décidé par le salarié, en toute connaissance de cause.
- Ce n'est pas le salarié qui choisit sa date départ, on part de la date de sa retraite pour fixer la date de départ.
- Aucune possibilité de départ au-delà du 30 septembre 2022.

Concernant les départs en CDI ou mobilité externe :

- Possibilité d'adhésion au congé de reclassement de 10 mois incluant le préavis
- Allocation de congé de reclassement
- Prise en charge sous conditions de référentiel de salaire
- Prise en charge de la formation d'adaptation

Concernant les départs en création/reprise/développement d'entreprise :

- Possibilité d'adhésion au congé de reclassement de 10 mois, incluant le préavis
- Allocation de congé de reclassement de 65% du salaire mensuel de référence
- Prise en charge sous conditions de référentiel de salaire
- Prise en charge de la formation d'adaptation

PHASE 2 :

Ouverture de la deuxième phase de volontariat à partir du 16 septembre Jusqu'au 31 octobre :

- ↪ Reprise des mêmes mesures que pour la phase 1.
- ↪ Ajout de la possibilité d'un projet de reconversion.
- ↪ Utilisation de critères de départage : postes supprimés (dans la limite du nb envisagé dans la catégorie prof. et dans la zone INSEE, postes modifiés, mesures d'âge).
- ↪ Bilan application des critères d'ordre pour le licenciement.
- ↪ Avant d'envisager tout licenciement, envoi à chaque salarié désigné par application des critères d'ordre d'une offre personnalisée de reclassement.
- ↪ Positionnement sur des postes : du 24 juin jusqu'à la phase de reclassement interne en novembre.

Concernant la mobilité interne (pour tout salarié intéressé par une offre : poste créé, poste vacant, poste d'un candidat à un départ volontaire par substitution) :

- Consultation des offres internes pour identification d'une offre pouvant intéresser.
- Renseignement de son profil sur Afp Talents avec auto-évaluation sur les attendus du poste.
- Candidature réalisée sur Afp Talents.
- Candidature dès la publication des offres sur Afp Talents et sur la Bourse des emplois mais aussi après avis des CCE et CRE.
- Réception d'un accusé de réception.
- Organisation de 2 entretiens : un le DRH régional et un avec le responsable de la direction du poste cible.
- Candidatures suivies par les DRH recruteurs.
- Présentation des candidatures à la CNES pour examen de tous toutes les candidatures reçues sur une offre d'emploi interne accompagné de l'avis circonstancié de l'EIC de chacune.
- Aucune validation de mobilité interne avant le 23 septembre.

- Après le 23 sept, publication des nouvelles offres toutes les 3 semaines.
- Candidature validée à l'issue de chaque période de 3 semaines.
- Application, au besoin, des critères de départage :
 - *Si candidature dans même catégorie*, priorité aux postes supprimés et priorité à la mobilité géographique (candidat qui appartient à la même zone INSEE).
 - *Si candidature sur un poste d'une autre catégorie professionnelle*, priorité aux postes supprimés/modifiés ayant le meilleur profil au regard des attendus du poste puis priorité
 - Géographique (même zone INSEE puis zones connexes), puis priorité à l'ancienneté, puis salarié le plus âgé
- Possibilité d'identifier d'autres offres, si candidature non retenue.
- Avenant au contrat de travail, si candidature retenue.
- Prime de mobilité interne, chargée (soumis à cotisations sociales), pour les salariés dont les postes sont supprimés/modifiés, de 5 000 € portée à 6 000 € si mobilité géographique et professionnelle.
- Maintien de la rémunération.
- Prise en charge des formations nécessaires à la réussite de la mobilité.
- Période d'adaptation de trois mois pour les salariés impactés.

Concernant les licenciements (pour tout salarié désigné par application des critères d'ordre ou salarié ayant refusé un poste modifié) :

- Bénéfice des mêmes heures que la création d'entreprise.
- Congé de reclassement possible jusqu'à 18 mois avec allocation de 65% pour les premiers et de 70% pour les seconds.

Congé de reclassement

Accessible aux salariés volontaires au départ ayant signé une rupture de leur contrat de travail et aux salariés licenciés pour motif économique) :

- Durée de 10 mois et de 15 mois (+3 mois pour les + de 50 ans).
- Période qui n'ouvre pas de droits à congés.

QUESTION CFDT : sur le nouveau critère de mobilité professionnelle pour ceux dont les entretiens annuels n'ont pas été effectués, en particulier la situation de mandatés se trouvant dans ce cas.

Réponse du Président du CCE : Il appartient au service DRH de mettre en évidence les éventuelles compétences des mandatés.

Présentation de la Commission Nationale d'examen et de suivi ou CNES

Composée de membres de la direction générale et de 2 représentants de chaque OS représentative + représentants du cabinet en charge de l'accompagnement + 1 représentant de la Direccte.

Suspension de séance demandée par CFDT à 14h30 pour finalisation de la déclaration.

Reprise à 15h.

Demande de précisions demandées sur les projets alternatifs :

- Questions sur les 4 centres qui ne ferment plus et également sur l'avancement des autres projets.
- Signalement par la CFDT, au sujet de la non réponse à des AO non comprise par les salariés des centres et/ou des services (AFPA Transitions) qui ferment.

La DG dit porter l'information au DR qu'ils accompagnent l'ensemble des salariés.

La DG annonce que toutes les équipes de centres vont être accompagnés pour s'approprier la stratégie et la mettre en œuvre.

Lecture d'une délibération CGT/SUD :

Les délégations CGT & SUD lisent une délibération proposée par deux délégations aux membres du CCE dans laquelle il est dénoncé un CCE irrégulier le 6 mars, dit que rien n'est présenté sur les impacts des départs, en termes de désorganisation, parle de profonde modification, demande un nouveau processus de consultation de 4 mois et dénonce la présomption d'accord de la Direccte exprimée par la DG aux salariés. Il est proposé aux membres du CCE de décider de contester le plan, et de mandater la secrétaire pour faire toute procédure nécessaire.

Débats sur le fait que cette délibération portée au vote n'a pas été diffusée aux délégations alors qu'elle mentionne et engage la responsabilité des élus du CCE.

Délibération mise au vote :

- **Pour : 12 voix (CGT et SUD).**
- **Contre : 12 voix (CFDT, FO et CFE/GCG).**

La délibération non majoritaire devient une déclaration commune CGT – SUD. Une action en justice est annoncée. SUD s'associe à cette demande.

✚ La CFDT demande des garanties d'application et de maintien des mesures présentées ce jour
La DG dit ne pas être hostile à l'idée mais ne répond pas de suite.

✚ La plateforme revendicative commune CFDT-FO est lue. Une demande de réponse est demandée avant de rendre un avis (voir annexe 1).

La direction demande le document avant de se prononcer sur ce texte et une suspension de séance de 15 minutes.

Repise de séance à 16h40.

Comme réponse aux propositions de la déclaration commune, la direction dit qu'elle n'est pas la seule à décider mais se dit prête à négocier.

La CFDT fait une déclaration pour tenter d'empêcher un recours au nom du CCE et l'utilisation de fonds du CCE pour l'action en justice des délégations CGT/SUD :

Les délégations CFDT et FO rappellent que la délibération présentée ce jour, en séance plénière du CCE du 18 juin 2019 par les élus SUD et CGT, au nom du CCE n'a pas obtenu la majorité et ne peut être considérée comme adoptée.

En conséquence aucune action au nom du CCE ne pourra être valablement engagée. En outre en aucune façon, le budget du CCE ne pourra être utilisé pour mener quelque action que ce soit à ce titre.

M Mettot invite les délégations à faire leur déclaration avant recueil d'avis.

Lecture d'une déclaration de la CGC.

Lecture de la déclaration CFDT (voir annexe 2)

Recueil d'avis sur la consultation de ce jour

1. Avis sur les améliorations du projet de restructuration et du nouveau modèle organisationnel de l'Afpa présentées le 6 mars 2019

Vote après lecture de déclaration CFDT (voir annexe 3) – FO – CGT – SUD :

- Pour : 2 voix (CFE/CGC).
- Abstention : 10 voix (CFDT 6 et FO 4).
- Contre : 0 voix.
- Ne se prononce pas : CGT et SUD.

La CGT dit que la déclaration vaut avis et SUD dit ne pas être en capacité de donner un avis.

2. Avis sur les améliorations du projet de licenciements économiques collectifs présenté le 18 octobre 2018.

Vote après lecture de déclaration CFDT (voir annexe 3) – FO – CGT – SUD :

- Pour : 2 voix (CFE/CGC).
- Abstention : 10 voix (CFDT 6 et FO 4).
- Contre : 0 voix.
- Ne se prononce pas : CGT et SUD.

La CGT redit que la déclaration vaut avis et SUD dit ne pas être en capacité de donner un avis.

3. Avis sur les améliorations sur la mise en œuvre du congé de reclassement.

Vote après lecture de déclaration CGT - CFDT (voir annexe 3) – FO – SUD :

- Pour : 8 voix (CFDT 6 et CFE/CGC 2).
- Abstention : 4 voix (FO 4).
- Contre : 0 voix.
- Ne se prononce pas : CGT et SUD.

4. ADOPTION A L'UNANIMITE DES PV :

PV du 23 janvier 2019 :

- **Approuvé à l'unanimité.**

PV du 14 février 2019 :

- **Approuvé à l'unanimité.**

PV du 18 février 2019 :

- **Approuvé à l'unanimité.**

PV du 26 février 2019 :

- **Approuvé à l'unanimité.**

PV du 6 mars 2019 :

- **Approuvé à l'unanimité.**

PV du 28 mars 2018 :

- **Approuvé à l'unanimité.**

PV du 27 et 28 juin 2018 :

- **Approuvé à l'unanimité.**

PV du 4 décembre 2018 :

- **Approuvé à l'unanimité.**

Fin du CCE à 17h11.

Alea jacta est

Prise de note : Raymonde Ricourt et Djamila Sadouni

Synthèse : Jeff Guérot

Annexe 1 :

Revendications des Organisations Syndicales

FO et CFDT au CCE du 18 juin 2019.

Préambule

L'avis des élus du CCE est requis sur le projet du Livre 1, qui a été présenté ce jour.

Les Organisations Syndicales CFDT et FO entendent rappeler que lorsqu'elles ont signé l'accord de méthode le 12 février 2019, la Direction s'était engagée à ouvrir des négociations sur l'ensemble des sujets, et notamment les garanties sociales qu'il convenait d'apporter au personnel dans le cadre de l'avenir de l'Afpa.

Les représentants des Organisations Syndicales FO et CFDT maintiennent que ces garanties sont fondamentales. Les élus CFDT et FO ne rendront un avis qu'à la condition que la Direction Générale s'engage dès aujourd'hui à ouvrir des négociations sur les garanties reprises ci-dessous, dans la continuité des échanges menés sur l'ensemble des sujets du projet.

Les Organisations Syndicales CFDT et FO, par l'intermédiaire de leurs élus, demandent que ces négociations portent sur les sujets suivants :

- **Garanties du maintien de l'emploi**
 - Aucune nouvelle réorganisation ayant des conséquences sur l'emploi, pendant la période de mise en œuvre de la nouvelle organisation et en tout état de cause avant le 31 décembre 2021.
 - Aucune rupture de contrat de travail liée à une Rupture Conventionnelle Collective, un Plan de Départ Volontaire, un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou encore un Accord de Performance Collective.
- **Impact des solutions alternatives sur le projet de restructuration**
 - Poursuite du travail sur les solutions alternatives pour diminuer le nombre d'emplois supprimés initialement envisagés.
 - Pour les salariés qui le souhaitent et dont les postes étaient initialement supprimés, maintien des critères de priorité d'applications des mesures.
 - Maintien du nombre de départs volontaires.
- **Postes créés et postes vacants dans le cadre du PSE**
 - Toute embauche prévue dans le cadre du PSE se fera en CDI.
 - Tous les postes seront pourvus au plus tard à fin juin 2020.
 - Atteinte de l'objectif cible de 5 688 postes CDI minimum, fixé par la Direction Générale dans le Livre II, avant le 1^{er} avril 2021 sur le territoire national.

- **Déprécarisation des emplois**
 - Possibilité pour les salariés en CDD de postuler sur tout poste CDI laissé vacant et non pourvu à l'interne, au 31 mars 2020.
 - Départage des candidatures par l'ancienneté cumulée.
 - Ajustement de la rémunération pour toute intégration et garantie de formation selon les besoins.
 - Pour les formateurs, application des règles en vigueur au sein de l'Afpa (formation pédagogique, essais professionnels nationaux).
- **Pour l'avenir, limitation du recours aux emplois précaires**
 - Recrutement prioritaire en CDI.
 - Réduction du nombre de contrats précaires en accroissement temporaire d'activité de 25%/an.
 - Information mensuelle, sur le taux d'emplois précaires de l'Afpa et des embauches en rapport.
- **Requalification professionnelle**
 - Obligation d'une évolution dans les 2 ans, pour les salariés déqualifiés dans le cadre d'une mobilité professionnelle liée au PSE.
- **Engagement sur les négociations**
 - Poursuite de la négociation sur la qualité et les conditions du travail et ouverture de négociations avec l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives à partir de janvier 2020 sur :
 - L'accord GPEC.
 - L'accord sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.
 - L'accord intergénérationnel.
 - L'accord sur les personnels en situation de handicap.
 - L'accord sur la formation professionnelle et le développement et la valorisation des compétences.
 - L'accord sur le temps de travail, la rémunération.
 - L'accord sur le télétravail.
 - L'accord sur le droit à la déconnexion.
 - Mobilisation des moyens matériels, humains et financiers nécessaires et adaptés aux objectifs.
 - Budgets, pour chaque thématique de négociation, permettant ainsi de financer des avancées sociales significatives.
- **Mobilité interne : professionnelle et/ou géographique**
 - Maintien en poste pendant 3 ans de tous les salariés qui auront fait l'objet d'une mobilité lors du déploiement du plan, sauf demande inverse de l'intéressé.
 - Maintien des modalités d'accompagnement du Livre 1, dans le cadre des mobilités qu'elles soient géographiques et/ou professionnelles, dans l'attente de l'issue de la négociation sur ce sujet.
- **Modalité de suivi**
 - Dans la mesure où ces revendications aboutissent à un accord, mise en place d'une commission de suivi.

Les élus des Organisations Syndicales FO et CFDT sont en attente de réponse à toutes ces revendications avant tout recueil d'avis.

Annexe 2 :

Déclaration de clôture de la CFDT au CCE extra du 18 juin 2019

Mme la Directrice Générale.

M. le Président.

Et maintenant, quel avenir pour l'AFPA ?

Nous arrivons au terme de ce processus de consultation en lien direct avec une épreuve sans précédent pour les salariés de l'Afpa.

Nous sommes aussi au début d'une phase de transformation qui déterminera l'avenir de l'Afpa.

La CFDT AFPA a pris ses responsabilités quant aux risques et impératifs que les tutelles ont fait peser sur la survie même de notre agence.

La tutelle, par la voix de M. Antoine Foucher (Directeur de cabinet de la ministre du travail), lors de nos échanges du 15 mars dernier, nous a affirmé :

- Que le marché concurrentiel est aujourd'hui le seul à pouvoir répondre aux besoins de formation.
- Que Mme la Directrice Générale de l'AFPA est notre seule interlocutrice.

La CFDT AFPA a montré toute sa détermination pour réduire les effets néfastes du plan. Pour autant, elle n'a jamais perdu de vue son objectif premier : La défense du service public de la formation professionnelle avec l'Afpa comme acteur principal en charge de cette mission.

Pour rappel dès 2013, la CFDT AFPA demandait la mise en place d'un SSIG (Service Social d'Intérêt Général) en lieu et place de la logique des appels d'offres.

La réforme de la formation professionnelle, annoncée comme un big-bang au sein de ce système, s'avère être une réforme purement financière (pour preuve la monétisation des droits).

Nous sommes passés d'un système de « **bénéficiaire décisionnaire** » à un système de « **financier décisionnaire** ».

Seuls les financeurs décident du type de formation, de la durée, du niveau de qualification des formations qu'ils choisissent de financer, sans aucune préoccupation du projet personnel de formation des personnes et de leur besoin en lien avec leur avenir professionnel.

En conséquence, l'AFPA, comme les autres OF, est contrainte de s'adapter aux volontés politiques des financeurs plutôt qu'aux besoins des individus.

C'est pourquoi aujourd'hui, la CFDT AFPA :

- Alerte les décideurs contre le risque de pénurie de main d'œuvre qualifiée, si aucune mesure favorisant la prise en compte des projets individuels, n'est inscrite dans la réforme actuelle.
- Demande également à la direction d'agir auprès de notre tutelle pour qu'elle défende et encourage la politique du titre professionnel et la qualification sur tous les territoires.
- Refuse que les modules courts (blocs de compétences, CQP,...) se développent au détriment du titre professionnel pour de simples raisons financières.

À ce propos, il est fâcheux de constater l'absence de référence aux Titres professionnels pour décrocher une qualification et un emploi durable, dans la campagne du Ministère du Travail, en cours, « Formation, je passe à l'action ».

La CFDT AFPA reste et restera :

- Engagée pour que le projet de transformation de l'Afpa soit en lien direct avec la défense des droits des actifs sur l'accompagnement et la qualification sur des formations reconnues par les titres du ministère.
- Ouverte aux nouvelles solutions d'innovation pour autant que les dispositifs, les outils restent des moyens pour servir ce but.
- Mobilisée pour la prise en charge nationale de certaines formations, à destination des publics spécifiques ou pour satisfaire des besoins non viables économiquement, dans le cadre régional.

L'avenir de l'Afpa ne peut se bâtir qu'avec ses salariés. Ils ne doivent pas être seulement perçus comme des coûts et servir de variables d'ajustement mais être reconnus comme la richesse et l'avenir de l'Afpa.

Les tutelles demandent aux Organisations Syndicales représentant les salariés de l'Afpa de sortir de leur vue dogmatique de la formation professionnelle.

Nous, CFDT AFPA, demandons à nos tutelles de sortir de leur vue dogmatique de gestionnaire en ce qui concerne l'avenir des actifs.

Annexe 3 :

Avis de la CFDT au CCE extra du 18 juin 2019

Concernant l'avis sur les améliorations du projet de restructuration et du nouveau modèle organisationnel de l'Afpa présentées le 6 mars 2019. La CFDT s'est investie sur un travail de fond concernant les améliorations d'un plan qui était essentiellement initialement basée sur une réduction de la masse salariale. Les premières évolutions sont visibles aujourd'hui à travers les projets alternatifs aux fermetures de centres, mais d'autres engagements restent à finaliser. De ce fait la délégation CFDT s'abstiendra.

Concernant l'avis sur les améliorations du projet de licenciements économiques collectifs présenté le 18 octobre 2018. Dans le cadre des propositions faites par la CFDT pour améliorer les éléments du plan, nous n'avons pas obtenu la garantie d'absence de licenciement. De même La Direction a maintenu sa logique concernant les catégories professionnelles. Afin de limiter au maximum les licenciements et l'application des critères d'ordre, La CFDT s'est donc consacrée, entre autres, à l'amélioration des mesures sociales en favorisant le volontariat. La CFDT prend en compte les efforts réalisés par la Direction pour entendre nos propositions concernant les mesures sociales, mais ne peut cautionner les licenciements. De ce fait la CFDT s'abstiendra.

Concernant les améliorations sur la mise en œuvre du congé de reclassement. Dans la mesure où les conditions du congé de reclassement ont été étendues à certaines mesures du plan de départ volontaire, hors mesure d'âge, avec prise en compte des propositions de la CFDT sur son allongement, notre délégation donne un avis favorable à ce chapitre.