|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Le 12/11/2020 | **http://cgt-continental-toulouse.org/** |

**Position de la CGT s’appuyant sur les revendications des salarié.es.**

Monsieur,

La CGT ne cautionne pas les mesures que vous mettez en place, à savoir la diminution des effectifs, pour diminuer les coûts fixes.

L’entreprise VTF est en bonne santé et elle va continuer de faire des bénéfices. Le PDG Mr DEGENHART déclarait au mois d’aout « Nous avons obtenu de meilleurs résultats que nos marchés ». Ainsi, nous pensons que les salarié.es n’ont pas à faire des sacrifices, dans le seul but de maintenir et d’augmenter les bénéfices des actionnaires.

Malgré tout, si un plan de départ volontaire doit être appliqué, et que le salarié rompt son contrat de travail en quittant volontairement l’entreprise pour faire liquider ses droits à retraite à taux plein ou à taux réduit, c’est à vous, employeur, à proposer des mesures incitatives importantes afin que le salarié ne soit pas perdant.

Tout salarié bénéficie d’une indemnité de retraite légale, mais devra aussi bénéficier d’une indemnité supra conventionnelle conséquente, qui pourra être discutée suivant la situation de chacun.

Ainsi pour :

**A. Le salarié ne souhaitant pas rentrer dans un dispositif et préférant rompre son contrat de travail.**

* **Les salarié.es qui ont cotisé la totalité de leurs trimestres et qui ont l’âge légal de départ en retraite.**

Vous proposez 6 mois de salaire, nous demandons que l’indemnité supra conventionnelle soit doublée, **nous demandons 12 mois de salaire**.

* **Les salarié.es qui n’ont pas acquis la totalité de leurs trimestres**

L’indemnité supra conventionnelle doit être individualisée, et à hauteur de 100% du rachat des trimestres. Cette demande couvre :

1. Les salarié.es âgé.es de 62 ans et n’ayant pas cotisé la totalité de leurs trimestres
2. Les salarié.es âgé.es de 60 ans en carrière longue et n’ayant pas cotisé la totalité de leurs trimestres.

Pour les 2 situations, c’est charge à l’entreprise de payer le rachat des trimestres manquants.

En conclusion, le montant de la compensation que vous proposez n’est pas suffisant, même si le chiffre d’affaire est en baisse, votre réserve de trésorerie est assez importante pour passer les deux ans à venir. 400M€ pour Continental/VTF et 6.8Mds pour Continental AG.

 **B. Le salarie souhaitant renter dans le dispositif CPA classique où adapté** **suivant sa situation**

**Pour les salarié.es rentrant dans le CPA nous demandons :**

* Même base que les salarié.es qui étaient déjà rentré.es dans le dispositif : Intégrer la participation et l’intéressement, maintenir les augmentations.
* Maintien du salaire à 100% sur la ou les phases d’inactivité.
* Garder les mêmes avantages que les salarié.es qui étaient déjà rentré.es dans le dispositif (mutuelle…)
* Ne pas tenir compte des indemnités (AP, maladie pour garde d’enfants…) pour le calcul du salaire de référence.

En conclusion, pour que les négociations puissent se discuter sur des éléments factuels, nous vous demandons au plus vite de nous faire parvenir :

* Une estimation des économies de la masse salariale réalisées au travers des CPA, dès la fin de la phase d’inactivité.

L’économie faite par l’entreprise au travers des départs sera d’autant plus importante s’il n’y a pas d’embauche pour remplacer ces départs.