

Plan de départs volontaires

REVENDEICATIONS DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

A l'occasion des informations préalables à destination des instances représentatives, nous souhaitons que la Direction nous présente les éléments ci-après :

✓ **Sociétés concernées :**

Etablissements distincts et/ou lieux de détachement des salariés concernés

✓ **Catégories professionnelles concernées par Société**

✓ **La nouvelle organisation projetée des services au sein des Entreprises après les départs**

✓ **Plan d'accompagnement pour la mise en place de la nouvelle organisation**

✓ **Plan de prévention des risques psychosociaux**

Nous demandons que les volontaires qui le souhaitent puissent bénéficier des dispositions du PDV avant l'entrée en vigueur du PDV. Mais, quoiqu'il en soit, la prise d'effet de la rupture de contrat de travail ne devra intervenir :

✓ **Qu'à l'issue des 16 mois de leur congé de reclassement volontaire**

✓ **Qu'à l'issue de leur préavis rémunéré et dont ils seront dispensés**

Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise :

✓ **Fixation de l'allocation à 12.000 € bruts et du prêt à taux zéro à 20.000 € (avec remboursement sur une durée de 8 ans) dans le cas d'une reprise ou d'une création d'entreprise externe au Groupe**

✓ **Fixation de l'allocation à 20.000 € bruts et du prêt à taux zéro à 40.000 € (avec remboursement sur une durée de 10 ans) dans le cas d'une reprise ou d'une création d'entreprise interne au Groupe**

✓ **Prise en charge des coûts pédagogiques destinés à la formation pour création ou reprise d'entreprise, dans la limite de 5.000 € (sur présentation de facture d'organismes agréés par le Groupe)**

✓ **Prise en charge intégrale des coûts pédagogiques liés aux formations obligatoires de la Chambre de Commerce et d'Industrie du périmètre de l'entreprise**

✓ **Prise en charge des frais de transport et d'hébergement fixée à 30 jours si nécessaire**

Accompagnement dans la reconversion vers un nouveau métier :

- ✓ **Prise en charge à hauteur de 10.000 € des coûts pédagogiques liés à la formation nécessaire ou à la reprise des études en vue de l'obtention d'un diplôme reconnu par l'Education Nationale. Cette prise en charge sera portée à 20.000 € pour les salariés âgés de 50 ans et plus.**
- ✓ **Les frais de transport et d'hébergement liés à cet accompagnement spécifique doivent être remboursés par l'entreprise sur une période allant jusqu'à 3 mois.**

Dispositif d'accompagnement des salariés de 57 ans et plus et participation de l'entreprise au versement du coût total de régularisation des trimestres :

- ✓ **Nous demandons que la limite du nombre de rachat de trimestres (à 50%) soit de 24 et le montant à 2.500 € par trimestre validé.**

Aide à la mobilité géographique externe :

- ✓ **Nous demandons que la limite de prise en charge des frais d'entretien d'embauche soit fixée à 18 mois.**

Espace Mobilité et Compétences :

- ✓ **Mise en place d'une commission paritaire de suivi et de validation des dossiers des salariés. Cette commission sera composée de 4 membres désignés par Organisation Syndicale représentative, signataire de l'accord et de 4 membres désignés par la Direction.**

Adhésion au plan de départs volontaires :

- ✓ **Nous demandons que ce Plan de Départs Volontaires soit élargi, par le bénéfice de ses dispositions, aux salariés candidats appartenant à une entité du Groupe Carrefour non visée par le champ de cet accord.**

Indemnités de départ volontaire :

A l'issue de la période de congé de reclassement de 16 mois et du préavis dont l'exécution sera dispensée, nous demandons que les indemnités de rupture soient fixées selon le barème ci-dessous :

Ancienneté	Montant de l'indemnité en mois de salaire
Moins de 5 ans	2 mois du salaire de référence par année
De 5 à 10 ans	12 mois du salaire de référence
De 11 à 15 ans	16 mois du salaire de référence
De 16 à 20 ans	24 mois du salaire de référence
De 21 à 25 ans	36 mois du salaire de référence
Au-delà de 25 ans	48 mois du salaire de référence

Enfin, le traitement humain des départs volontaires exige du temps, celui de la patience et de la considération. La précipitation et l'urgence ne peuvent être la norme en ce domaine. Le PDV concernera les salariés qui quitteront l'entreprise **mais aussi ceux qui resteront**.

Nous demandons donc :

- ✓ Une prime exceptionnelle d'1 mois de salaire de référence (base 2018) en compensation du surcroît de travail qu'auront à supporter les salariés restants, induit par les départs et la réorganisation. La date de versement devra intervenir à la clôture définitive du PDV.
- ✓ La commission de suivi paritaire, ci-avant revendiquée, devra aussi étudier les dossiers des salariés qui ne souhaitent pas entrer dans le cadre du PDV mais susceptibles de souhaiter un reclassement. Le nombre de propositions de reclassement devra adopter la souplesse nécessaire à sa réussite, c'est-à-dire 3 ou 4 propositions. Notre dispositif de passerelle entre sociétés du Groupe existe mais est très mal exploité. Il devra être mis à contribution mais avec l'efficacité maximale que l'ampleur de ce PDV oblige.