

Projet d'accord

Plan de Départs Volontaires

La direction nous a réuni pour la relecture du projet d'accord le 28 mars et a amélioré certaines mesures d'accompagnement du PDV, sur la base des revendications du **SNEC**.

La direction a également rappelé que « si un salarié dont le poste est supprimé et qui ne souhaite pas partir, c'est l'organisation qui s'adaptera et non le salarié ».

Mesures dédiées à la mobilité au sein du Groupe

Pour faciliter la prise d'un nouveau poste, il y aura une mutualisation des budgets de formation par société qui permettra de doubler les montants de prise en charge des frais pédagogiques et à titre exceptionnel, la commission de suivi paritaire pourra aller au-delà si elle rend un avis favorable.

Formation d'adaptation	Durée : 12 semaines - Frais pédagogiques : 5K€ - Frais de transport, d'hébergement et de restauration pris en charge pendant la durée de la formation.
Formation de reconversion	Durée : 24 semaines - Frais pédagogiques : 14K€ - Frais de transport, d'hébergement et de restauration pris en charge pendant la durée de la formation.

Déjà négocié par le SNEC dans l'accord cadre, la direction conserve les mesures suivantes :

- Si la rémunération du nouveau poste est inférieure, l'entreprise compensera le différentiel de rémunération annuelle brute plein tarif pendant 2 ans.
- 3 jours de congés avec prise en charge des frais pour le salarié et son conjoint pour le voyage de reconnaissance,
- Les frais d'hébergement et de transport pendant la période d'adaptation,

Mobilité interne sans déménagement	Indemnité d'1 mois de salaire pour les AM et cadres. Prise en charge du coût supplémentaire de transport dans la limite de 100kms sur la base d'un AR quotidien pour une période maxi de 12 mois
Mobilité interne avec déménagement	Indemnité de 3 mois de salaire pour les AM et cadres. Nouveau logement : - Recherche : 2 jours de congés, transport et hébergement du conjoint et des enfants (2 voyages), conseils d'un spécialiste du logement - Déménagement : prise en charge des frais, 3 jours de congés - Indemnité Double résidence : prise en charge du nouveau loyer dans la limite de 1000 € par mois pendant 3 mois - Indemnité d'installation d'1 mois de salaire (minimum 2500 €) Aide à l'emploi du conjoint : accompagnement de l'EMC pendant 6 mois après le déménagement, formation d'adaptation (1000 € max).

Mesures dédiées à la mobilité à l'extérieur du Groupe

Congé de reclassement	<p>Projet salarié : 6 mois</p> <p>Formation/Reconversion : 9 mois (12 mois pour les +50 ans ou pour les formations diplômantes)</p> <p>Rachat/Création d'entreprise : 12 mois (15 mois pour les +50 ans). Préavis à 100% et les mois suivants rémunérés à 75% (soit environ 90% du net). Si le congé de reclassement est interrompu, les mois restant à couvrir (hors préavis et dans un maximum de 12 mois) seront rémunérés à 65%.</p> <p>Les avantages sociaux (mutuelle, prévoyance, CESU, RSA, ...) de la société d'appartenance sont maintenus pendant le congé de reclassement.</p>
-----------------------	--

La direction accepte que le salarié ait la possibilité d'arrêter son projet et de revenir dans l'entreprise pendant la durée restante de son congé de reclassement (nouveau dans le projet d'accord).

A l'identique des formations dédiées à la mobilité au sein du Groupe, il y aura une mutualisation des budgets de formation par société qui permettra de doubler les montants de prise en charge des frais pédagogiques et à titre exceptionnel, la commission de suivi paritaire pourra aller au-delà si elle rend un avis favorable.

Formation d'adaptation	Durée : 12 semaines - Frais pédagogiques : 5K€ - Frais de transport, d'hébergement et de restauration pris en charge pendant la durée de la formation.
Formation de reconversion	Durée : 24 semaines - Frais pédagogiques : 20K€ - Frais de transport, d'hébergement et de restauration pris en charge pendant la durée de la formation.

Différentiel de rémunération	500€ bruts pendant 24 mois
------------------------------	----------------------------

Aide au rachat et à la création d'entreprise	Indemnité de 15K€. Prêt à taux zéro de 20K€ (ou 40K€ en cas de création ou de reprise par 2 salariés ou en cas de création/reprise de franchise d'une enseigne du Groupe) - Indemnité de 5K€ supplémentaires pour la création dans des zones de revitalisation en milieu rural. Embauche d'une personne concernée par le PDV, prise en charge des cotisations patronales pendant 6 mois. Prise en charge des frais d'immatriculation de l'entreprise. Indemnité pour les salariés RQTH de 5K€ pour l'adaptation de leur poste de travail.
Départ vers une entreprise de moins de 50 salariés	Prise en charge des cotisations patronales pendant 6 mois

Faciliter la construction et à la réalisation du projet

Rachat de trimestres	Participation de 50% dans la limite de 12 trimestres et de 3K€ bruts par trimestre
Indemnité de licenciement	Moins de 5 ans d'ancienneté, 1/5 de mois par année d'ancienneté Plus de 5 ans d'ancienneté, 8/10 de mois par année d'ancienneté

Indemnité supplémentaire	<ul style="list-style-type: none">- Moins de 5 ans : 5 mois- 5 à 9 ans : 6 mois- 10 à 14 ans : 8 mois- 15 à 19 ans : 9 mois- 20 à 24 ans : 11 mois- Plus de 25 ans : 13 mois Indemnité de 1 mois supplémentaire si inscription au PDV avant le 31 août 15 septembre (nouveau dans le projet d'accord)
--------------------------	--

Le congé de fin de carrière

- 30 mois maximum en amont de la retraite à taux plein ; possibilité d'utiliser le CET pour allonger cette période de 30 mois
 - 75% de la rémunération
 - Versement de l'Indemnité de Départ en Retraite prévue par la Convention collective applicable au sein de sa société d'appartenance à la date d'entrée en CFC, à laquelle sont ajoutés **6 12 mois (nouveau dans le projet d'accord)**, et 1 mois supplémentaire en cas de candidature avant le ~~31/08~~ **15/09**.
 - Cotisations retraite maintenues à hauteur du salaire correspondant au montant du salaire d'activité
- L'IDR prévue dans le CFC est identique pour les salariés qui souhaitent liquider leur retraite.
- Mesure spécifique - Les salariés pouvant bénéficier du Congé de fin de carrière ou pouvant liquider leur retraite à taux plein ne peuvent pas se porter volontaires dans le cadre d'un projet. Ils ne peuvent donc bénéficier d'aucune mesure prévue par le PDV, hormis le rachat de trimestres. Tout salarié âgé de 57 ans et plus, volontaire pour partir dans le cadre d'un projet, devra attester sur l'honneur qu'il ne peut pas bénéficier des mesures du CFC ou liquider sa retraite à taux plein.*

Le **SNEC** revendiquait l'extension des mesures du PDV aux salariés éligibles au CFC, notamment sur la création d'entreprise. La direction ne répond pas favorablement à notre demande.

Enfin, la direction s'engagera dans l'accord à ne pas faire de PSE ou de licenciement contraint sur le périmètre du Plan de Départ de Volontaire les 2 années suivant la fin de ce PDV.

Les mesures définitives soumises à signature sont maintenant claires. Le SNEC estime que les mesures de mobilité de l'accord Cadre sont améliorées. Sur le volet CFC, le SNEC a continué tout au long de la négociation, d'améliorer les conditions de départ.

En cas de désaccord des organisations syndicales sur ces mesures, la direction présentera ses mesures unilatérales.

Encore une fois, le SNEC demande fermement à ne pas oublier l'encadrement qui va rester. Il aura besoin d'accompagnement et de soutien dans cette nouvelle organisation qui ne prendra pas effet au 1^{er} juillet. Tous les efforts devront être récompensés.

Le nouveau projet d'accord sera envoyé aux organisations syndicales et soumis à leurs signatures.