

Mesures d'accompagnement départ volontaire	Propositions Direction "Livres 1 - 3 sept en rouge les mesures moins favorables que le PSE 2019	Propositions intersyndicales - au 3 novembre
Préambule		<p>Aucun départ contraint compte tenu de la possibilité d'alternatives aux suppressions d'emploi et de la demande d'ouverture au volontariat .</p> <p>En tout état de cause, alignement des conditions des non volontaires sur celles des volontaires</p> <p>Arrêté des compteurs que ce soit pour l'âge ou l'ancienneté à la fin du préavis (préavis théorique en cas de congé de reclassement)</p> <p>Clause de stabilisation en cas de changement de législation sociale ou fiscale : en cas d'évolution législative, pendant la durée de portage en congé de fin de carrière, sur la date de liquidation des droits à retraite à "taux plein" ou sans décote du régime de sécurité sociale ou du régime de retraite complémentaire, l'entreprise assurera à ce dernier une prorogation automatique de cette durée, sans aucune modification des droits à allocation ou de statut social et pour une liquidation des droits à retraite aux mêmes conditions qu'initialement convenues.</p>
ELIGIBILITE DELAI ET CRITERES DE DEPARTAGE POUR LE DEPART VOLONTAIRE		
Projets éligibles au volontariat	<p>Formation qualifiante ou diplômante</p> <p>Reprise d'emploi CDI ou CDD ou CTT &gt; 12 mois</p> <p>Création ou reprise d'entreprise</p> <p>Départ en retraite dans le cadre des mesures d'âges</p>	<p>Formation qualifiante ou diplômante ou préparation concours FP</p> <p>Reprise d'emploi CDI ou CDD &gt; 12 mois</p> <p>Projet création ou reprise d'entreprise ou développement d'une entreprise existante</p> <p>Départ en retraite dans le cadre des mesures d'âge</p>
Salariés éligibles	Appartenir à une catégorie impactée	<p>Appartenir à une catégorie impactée ou à une catégorie non impactée, sous réserve de permettre le reclassement d'un salarié appartenant à une catégorie impactée au besoin après une formation de 4 mois max.</p> <p>Ne pas appartenir à une catégorie en tension (20 postes max que nous remettrons à la négociation du 3 novembre )</p>
Postes dits en tension	<p><b>49 postes</b> : Catégorie 38 : 14 postes en tension / Catégorie 42 : 6 postes en tension / catégorie 47 : 4 postes en tension / Catégorie 49 : 2 postes en tension / Catégorie 72 : 7 postes en tension / Catégorie 73: 4 postes en tension / Catégorie 76 : 12 postes en tension</p>	<p><b>21 postes</b> : Catégorie 38 : 5 postes en tension / Catégorie 49 : 2 postes en tension / Catégorie 72 : 5 postes en tension / Catégorie 73: 3 postes en tension / catégorie 76 : 6 postes en tension</p>
Délai de volontariat et délai de départ	Précandidature le 10 -12 -2020 / fermeture le 6 janvier 2021	8 semaines après décision Direccte. La Direction pourra demander à ce que le départ d'un salarié n'appartenant pas à une catégorie impactée puisse être différé de 4 mois max pour permettre le repositionnement d'un salarié appartenant à une catégorie impactée notamment par le biais du tutorat.
Critères de départage	Application des critères d'ordre de licenciement	<p>1 - Priorité aux salariés qui sont directement sur des postes supprimés. En cas d'égalité</p> <p>2 - Application des critères d'ordre inversés (priorité au départ à celui qui a le plus de points)</p>

## SUIVI DU VOLONTARIAT

Prise de décision	Validation par le PIC / suivi de la complétude du dossier par la DRH et validation	1 - A l'issue de l'appel au volontariat, passage en revue de l'ensemble des dossiers en commission de suivi. 2 - Identification des projets de salariés n'appartenant pas à des catégories impactées. 3 - Publication des postes susceptibles d'être libérés par ces salariés. 4 - Examen des candidatures et traitement des dossiers. Aucune notification de refus au salarié tant que le dossier n'aura pas été traité en commission de suivi. Tout refus doit être justifié par écrit.
-------------------	--	---

## INDEMNITES

Indemnité de licenciement hors départ volontaire pour mesure d'âge	1 an : 0,2 mois ; 2 ans 0,5 mois ; de 3 à 35 ans : 0,5 + 0,5 par année d'ancienneté plafonnée à 18 mois à partir de 35 ans	-Forfait de 20000 € -Plus un mois par année d'ancienneté
- plancher - plafond	20 k€ 200 k€	6 mois ou 30 k€ 220 k€
Indemnité de licenciement pour mesure d'âge	< 2 ans d'ancienneté : 0,5 mois par année d'ancienneté ; 2 ans 0,5 mois ; > à 2 ans : + 0,5 par année d'ancienneté jusqu'à 20 ans (9,5 mois) et ensuite + 0,3 mois plafonné à 14 mois (pour 35 ans d'ancienneté)	Ajouter la prise en compte de l'impact de l'abattement sur la retraite complémentaire (accord AGIRC-ARRCO ) et de la retraite sécurité sociale (lié au nombre de trimestre pris en compte pour le calcul de la pension)
Autres primes pour Départ volontaire hors mesure d'âge sans congé de reclassement	Prime d'accompagnement au projet de 10k€ + une prime complémentaire de 3 mois de salaire	Indemnité de licenciement majorée selon la préconisation ci-dessus + versement de la prime de reclassement rapide préconisée (cf ci-dessous)
Autres primes pour Départ volontaire hors mesure d'âge avec congé de reclassement	Prime d'accompagnement au projet de 10k€ + indemnité de reclassement rapide (cf ci-dessous)	Indemnité de licenciement majorée selon la préconisation ci-dessus + versement de la prime de reclassement rapide préconisée (cf ci-dessous)
Indemnité de reclassement rapide en cas de sortie du congé anticipée pour solution identifiée	- Pendant le préavis : 3 mois Entre 4 et 6 mois : 2,5 mois Au delà de 6 mois : 1 mois	100% du nombre de mois de congé reclassement restant à courir dans la limite de 12 mois

CONGE DE RECLASSEMENT

<p><b>Congé de reclassement hors mesure d'âge</b></p>	<p>12 mois prévus inclus ou les 58 ans et + ne justifiant pas de leur non-éligibilité à une retraite à taux plein dans les 12 mois suivant le départ                      15 mois pour +50 ans ou 58 ans et + justifiant de leur non éligibilité à la retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la date de départ                      +3 mois après avis Antenne emploi pour population fragilisées :                      + de 55 ans                      Non cadres et Assimilés                      Salariés reconnus Travailleurs Handicapés ( RTQH)</p>	<p><u>formation longue</u> : durée couvrant celle de la formation + 3 mois de recherche d'emploi, dans la limite de 24 mois .  <u>Création d'entreprise, recherche d'emploi</u> :                      - 15 mois pour les salariés non fragilisés ou les 58 ans et + ne justifiant pas de leur non-éligibilité à une retraite à taux plein dans les 15 mois suivant le départ                      - 24 mois pour les 50 ans et + , RTQH ou proche aidant , 58 ans et + justifiant de leur non éligibilité à la retraite à taux plein dans les 15 mois suivant la date de départ  <u>Départ en préretraite ( +58 ans )</u>                      - jusqu'à 36 mois dans le cadre des mesures d'âge ( et rachat de 12 trimestres maximum)</p>
<p><b>Congé de reclassement mesure d'âge</b></p>	<p>Pour les licenciements contraints : 24 mois de congé de reclassement ou 18 mois + 6 trimestres rachetés / pour les départs volontaires : 30 mois de congé de reclassement ou 24 mois + rachat de 6 trimestres</p>	<p>36 mois de congé de reclassement et possibilité de rachat de 12 trimestres (combinaison des deux possible)</p>
<p><b>Rémunération pendant le congé de reclassement</b></p>	<p>Pour tous 75% du brut de référence,                      +300 € mois si rémunération de base inférieure à 60000 euros/an                      (soit 95% du net jusqu'à 60k€ les 9 premiers mois , 80% au-delà)</p>	<p>Idem que le PSE</p>

FORMATION

<p><b>Formation</b></p>	<p>5000 € sans condition                      jusqu'à 10k€ après avis commission de suivi selon enveloppe                      Jusqu'à 15k€ pour +55ans/ TH/NC et assimilés                      Jusqu'à 20k€ si reconversion (changement de métier = nouveau domaine de compétence )                      (Enveloppe 500k€, budget mutualisé)</p>	<p>Jusqu'à 20000€ par personne,                      Prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement                      Budget mutualisé</p>
-------------------------	--	--

AIDE CREATION D'ENTREPRISE

<p><b>Aide création d'entreprise</b></p>	<p>10000€ versés en deux fois (1er versement à la création et le 2ème après 6 mois d'activité)</p>	<p>15000€</p>
<p><b>Maintien dans le congé de reclassement</b></p>	<p>Sorite du congé de reclassement à la création</p>	<p>Les créateurs pourront bénéficier de l'ensemble de la durée du congé de reclassement (même en cas de création pendant le congé) dès-lors que la nouvelle activité ne leur permet pas d'avoir un revenu équivalent à leur allocation de congé de reclassement.                      L'allocation du congé de reclassement serait diminuée du montant correspondant.</p>

MOBILITE		
<b>Indemnité temporaire de différentielle de rémunération</b>	Prise en charge de la différence de salaire pendant 6 mois dans la limite de 15% du salaire antérieur	Prise en charge de la différence de salaire pendant 12 mois dans la limite de 20% du salaire antérieur avec une maximum de 1000€ par mois
<b>Conditions d'éligibilité</b>	Prise en charge des mesures sous réserve que la mesure soit effectivement mise en oeuvre pendant la durée du congé de reclassement ou dans les 3 mois qui suivent l'expiration du préavis pour les salariés ayant refusé le congé de reclassement.	Les mesures doivent s'appliquer pendant toute la durée théorique du congé de reclassement même si le salarié est sorti par anticipation. En tout état de cause, ces délais pourront être prorogés au-delà de la fin du congé afin de permettre aux enfants scolarisés (ou conjoint enseignant) de terminer l'année scolaire en cours dans leur établissement d'origine. Dans ce cas, les mesures seront prises en charge au plus tard jusqu'au début de l'année scolaire qui suit la fin du congé de reclassement.
<b>Double résidence</b>	Pendant 3 mois	Prolongation au plus tard jusqu'au début de l'année scolaire suivante
PONDERATION DES CRITERES D'ORDRE DE LICENCIEMENT		
<b>Charges familles</b>	5 pts par pers à charge + majoration parent isolé max 20 pts	Idem que le PSE
<b>Ancienneté</b>	1 point par an, max 15 points	1 point par an, max 40 points (59% des salariés impactés ont plus de 15 ans)
<b>Age</b>	0,5 pt par an à partir de 25 ans, max 20 pts	Idem que le PSE
<b>Handicap</b>	15 pts salarié , 10 pts personne handicapée à charge	Idem que le PSE
<b>Non éligible retraite à taux plein</b>	20 points	30 pts
<b>Conjoint CGG impacté</b>	20 pts	20 pts mais revoir la rédaction : "à défaut de choix commun, les 20 pts supplémentaires seront attribués au bénéficiaire du salarié ayant obtenu le plus de points ou en cas d'égalité, au salarié le plus âgé
<b>Qualité professionnelle</b>	(note 2019 + 2018 ) * 2,5 - 5 ; max 30 pts	Max 20 pts
<b>Rédaction cas particulier n°2</b>	Si le salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans le poste occupé n'a réalisé qu'une seule évaluation depuis son embauche, la note de 3 lui sera automatiquement attribuée pour l'année manquante	Suppression de la notion d'ancienneté dans le poste occupé
COMMISSION DE SUIVI		
<b>Fonctionnement</b>	Tous les deux mois les 10 premiers mois et ensuite une fois par trimestre. Elle se réunira de façon exceptionnelle à l'initiative de la Direction	Tous les mois pendant les 12 premiers mois et tous les deux mois ensuite. A la majorité des membres, elle se réunira de façon exceptionnelle en cas de nécessité
<b>Rôle</b>	CGG se chargera de convoquer les participants aux réunions avec un délai de prévenance de 3 jours. Tous les éléments d'information utiles à la réunion seront transmis à la Commission de Suivi 3 jours au plus tard avant la tenue de la réunion.	La commission aura un tableau de suivi individualisé des salariés avec un suivi mensuel qui sera remis aux membres de la commission dans les 3j avant la tenue de la réunion. Les élus de la commission de suivi sont soumis autant que les membres de la Direction à la confidentialité des données. Le cas échéant, la commission peut adapter les mesures pour tenir compte des contraintes qui surviendraient du fait de nouvelles restrictions imposées par les pouvoirs publics liées à l'épidémie de la COVID 19 et de ses conséquences. A titre d'exemple, la prolongation d'un congé de reclassement pour tenir compte d'une période de confinement total... Suivi de l'attribution de la consommation du budget du PSE.
<b>Prise de décision</b>	Rôle consultatif de la commission de suivi	Prise de décision : en cas de désaccord persistant sur l'application et/ou l'interprétation du plan, il sera fait appel à la DIRECCTE comme voix délibérante.