

**ACCORD RELATIF AU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES MIS EN PLACE DANS LE CADRE
DU PROJET DE DISTRIBUTION 2020**

Entre :

La Caisse d'Epargne CEPAC (CE CEPAC), dont le siège social est situé Place Estrangin-Pastré, BP 108, 13006 MARSEILLE, représentée par Monsieur Serge DERICK, Membre du Directoire en charge du Pôle Outre-Mer et Développement,

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la CE CEPAC, représentées par leurs délégués syndicaux respectifs,

Le Syndicat UNSA- Syndicat Unifié représenté par Monsieur Marc SERKISSIAN

Le Syndicat SUD représenté par Monsieur Pascal COUTON

Le syndicat CFDT représenté par Monsieur Henri FRAISSE

Le Syndicat CGT représenté par Madame Aurore BOYER BOUARD

Le syndicat SNE-CGC représenté par Monsieur Serge LITVINOFF

D'autre part

En présence de :

- Le syndicat CFTC représenté par Monsieur Serge HOARAU
- Le syndicat SMBEF représenté par Madame Marie-Anne KAW GERMANICUS

Il a été conclu le présent accord d'entreprise :

Préambule

La Caisse d'Epargne CEPAC est porteuse d'un projet d'évolution de son réseau commercial intitulé plan de Distribution 2020 qui a pour ambition de construire et de mettre en œuvre sur la période 2017/2020 les conditions d'évolution de son réseau commercial en Métropole afin notamment de tenir compte de l'évolution des besoins de la clientèle, de la nécessaire actualisation du maillage de son réseau et d'un processus de digitalisation de ses outils déjà en cours.

Ce projet a pour objectif de consolider la Caisse d'Epargne CEPAC dans l'évolution nécessaire de son modèle économique en transformant la structure et la composition actuelle de son réseau commercial afin de s'adapter à la diversité des besoins de la clientèle.

Au-delà de sa dimension stratégique, économique et organisationnelle, ce projet a une dimension sociale forte notamment au regard d'une part des évolutions du maillage du réseau pouvant conduire à la création, au transfert, ou à la fermeture d'agences et au regard d'autre part des évolutions des métiers du réseau dans le contexte de digitalisation des outils à la disposition de la clientèle et des collaborateurs.

CONFIDENTIEL

phr *J* *JG. CC* *1*

La Caisse d'Epargne CEPAC considère que les enjeux nécessaires à son développement doivent donner lieu à la conduite d'un tel projet en respectant les principes fondamentaux suivants :

- Une sollicitation des instances représentatives du personnel en amont du projet
- Une priorité donnée au dialogue social dans l'élaboration des mesures d'accompagnement au bénéfice des salariés
- Une priorité donnée à l'activation de mesures permettant d'inscrire ces évolutions dans la durée par la mise en œuvre d'une politique volontariste de GPEC
- Une politique de développement et de formation indispensable à l'accompagnement dans les évolutions décrites
- Une politique de valorisation et de développement de la mobilité interne géographique et/ou fonctionnelle dans une logique de préservation et de développement de l'employabilité des salariés de la Caisse d'Epargne CEPAC,

C'est dans ce contexte que la Caisse d'Epargne CEPAC a réuni le comité d'entreprise le 16 février 2017 afin de lui remettre le document d'information en vue de sa consultation à venir et de lui présenter les lignes directrices du projet de plan de Distribution 2020 et les conséquences sociales en résultant.

Dans le même temps, la Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées afin de définir de manière concertée le processus d'information-consultation des instances représentatives du personnel sur le projet et les conséquences sociales en résultant.

L'accord de méthode conclu le 9 mars 2017 prévoit notamment la négociation d'un accord relatif à la GPEC ayant pour objet de mobiliser et optimiser toutes les mesures de nature à encourager l'accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle.

Il est également prévu la négociation d'un accord relatif à l'accompagnement des salariés porteurs d'un projet de mobilité externe. C'est dans ce cadre que la direction et les organisations syndicales se sont rencontrées à plusieurs reprises afin de négocier les mesures sociales d'accompagnement adaptées à la mise en œuvre d'un plan de départs volontaires au sein de la CE CEPAC au bénéfice des salariés dont l'emploi est supprimé dans les conditions définies par le projet de distribution 2020 et qui privilégierait un projet de mobilité externe à une mesure de mobilité géographique et/ou fonctionnelle au sein de la CE CEPAC ou au sein du Groupe BPCE.

Le présent accord contient une série de mesures conformes aux principes directeurs retenus dans l'accord de méthode qui sont les suivants :

- Priorité accordée aux mesures de mobilité géographique et fonctionnelle de nature à favoriser la mobilité au sein du Groupe BPCE
- Recours proposé à un cabinet spécialisé pour l'accompagnement de chaque salarié porteur d'un projet professionnel interne ou externe
- Incitation au départ volontaire à la retraite par le versement d'une indemnité de départ volontaire à la retraite majorant l'indemnité statutaire
- Accompagnement des salariés porteurs de projets de mobilité externe par des mesures de nature à sécuriser leur projet de mobilité externe et par le versement d'une indemnité de départ incitative.

C'est au terme de ce processus de négociation qu'il a été conclu le présent accord d'entreprise relatif au plan de départs volontaires mis en place dans le cadre du projet de distribution 2020.

CONFIDENTIEL

phT JG CC



Le présent accord d'entreprise a pour objet de présenter l'ensemble des mesures sociales d'accompagnement que la CE CEPAC adopte afin de permettre le reclassement des salariés concernés et s'il y a lieu, pour favoriser le reclassement externe des salariés occupant un emploi ou un poste supprimé par le projet de réorganisation et qui souhaiteraient bénéficier d'une mesure de départ volontaire.

Le présent accord d'entreprise s'articule autour des quatre axes principaux suivants :

- **1^{ère} axe : favoriser le reclassement interne ou au sein du Groupe BPCE :**

L'ensemble des mesures d'accompagnement prévues par le présent accord a pour objet de limiter au maximum les incidences humaines et sociales liées à la suppression des postes de travail concernés, en mettant en œuvre toutes les solutions visant à fournir aux personnes concernées toutes les opportunités de conserver un emploi au sein de la CE CEPAC ou d'une des entités juridiques du Groupe BPCE.

En amont, **toutes les possibilités de reclassement interne** seront ainsi recherchées par la CE CEPAC.

A ce titre, la CE CEPAC mettra tout en œuvre pour pouvoir proposer à chaque collaborateur occupant un emploi ou un poste supprimé une solution de reclassement au sein de la CE CEPAC ou au sein du Groupe BPCE et d'en favoriser l'attractivité par la mise en œuvre d'un dispositif de mobilité géographique et fonctionnelle incitatif.

- **2^{ème} axe : accompagner le départ volontaire des salariés dans leur projet professionnel**

Afin de favoriser les départs volontaires des salariés occupant un emploi ou un poste supprimé par le projet de distribution 2020, l'accord prévoit différentes mesures sociales d'accompagnement destinées à accompagner le salarié dans la construction, la mise en œuvre et la sécurisation de son projet professionnel.

- **3^{ème} axe : accompagner et encourager le départ volontaire à la retraite des salariés**

Au regard de la pyramide des âges de la CE CEPAC, la Direction et les organisations syndicales considèrent que l'incitation des salariés à faire valoir leurs droits à la retraite est une mesure adaptée à la fois de nature à favoriser la mobilité géographique et fonctionnelle des salariés occupant un emploi ou un poste supprimé par le projet de distribution 2020 et à permettre le recrutement de jeunes de moins de 26 ans avec ou sans une première expérience professionnelle dans des métiers en fort développement.

- **4^{ème} axe : mettre en place un Dispositif d'accompagnement psychologique**

Le présent accord organise et met en place durant toute la période du plan un programme d'aide aux salariés dans le cadre d'un partenariat avec des sociétés spécialisées d'assistance psychologique à distance.

C'est dans ce contexte qu'il a été conclu le présent accord d'entreprise :

SOMMAIRE DE L'ACCORD

CHAPITRE I – RAPPEL DES RAISONS ECONOMIQUES ET FINANCIERES DU PROJET DE DISTRIBUTION 2020

CHAPITRE II – CONSEQUENCES DU PROJET DE DISTRIBUTION 2020 SUR L'EMPLOI

- 2-1 – Rappel des effectifs de la CE CEPAC
- 2-2 – Nombre de salariés concernés par le projet D 2020
- 2-3 – Catégories professionnelles et critères d'ordre des départs
- 2-4 – Calendrier prévisionnel des départs

CHAPITRE III : LES MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT DEDIEES

PARTIE I. LES MESURES DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT INTERNE AU SEIN DE LA CE CEPAC OU DU GROUPE BPCE

Article 1 - La mise en place d'un processus favorisant le reclassement interne au sein de la CE CEPAC ou du groupe BPCE

Article 1.1 : L'identification et l'information sur les postes disponibles

Article 1.2 : La possibilité pour les collaborateurs de se positionner, à leur initiative, sur les postes disponibles

Article 1.3 Les modalités pratiques selon lesquelles la CE CEPAC proposera une solution de reclassement aux collaborateurs concernés

Article 2 - Les mesures d'incitation au reclassement interne au sein de la CE CEPAC ou du Groupe BPCE

Article 2.1 : Facilitation des démarches

Article 2.2 : Accompagnement à l'évolution du métier par la formation

Article 2.3 : Période d'adaptation

Article 2.4 : Maintien de la rémunération brute fixe

Article 2.5 : Voyage de reconnaissance

Article 2.6 : Aides à la mobilité géographique

CONFIDENTIEL

phr DC CC 4 

PARTIE II. L'ENCOURAGEMENT DES DEPARTS VOLONTAIRES PAR DES MESURES INCITATIVES

Article 1 : Les bénéficiaires potentiels du plan de départs volontaires

Article 2 : Les conditions d'ouverture du plan de départs volontaires et le calendrier des départs

Article 3 : Les conditions d'information des salariés de la CE CEPAC quant au contenu du plan de départs volontaires

Article 4 : La description des différentes étapes du processus de départs volontaires

Article 5 : Les conditions de formalisation du départ volontaire

Article 6 : Les mesures d'accompagnement au départ volontaire

Article 6.1 : L'assistance par un Cabinet de reclassement

Article 6.2 : Le congé de reclassement

Article 6.3 : La mise en place d'une indemnité différentielle

Article 6.4 : L'aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Article 6.5 : Les aides à la formation

Article 6.6 : Les aides à la mobilité géographique

Article 6.7 : L'aide à l'embauche

Article 7 : La protection sociale du salarié quittant la CE CEPAC dans le cadre du plan de départs volontaires

Article 8 : Le compte personnel de formation

Article 9 : La priorité de réembauchage

Article 10 : Cas particuliers des salariés bénéficiaires d'un statut protecteur

Article 11 : Le maintien des taux collaborateurs

Article 12 : L'indemnisation du départ volontaire

PARTIE III. INCITATION AU DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

Article 1 : Les bénéficiaires potentiels

Article 2 : L'indemnisation du départ volontaire à la retraite

PARTIE IV : DUREE DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

CHAPITRE IV : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE

CHAPITRE V COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

CHAPITRE VI : DUREE DE L'ACCORD

CHAPITRE VII : DEPOT-PUBLICITE

CONFIDENTIEL

phr jo DE CE 5 sy

CHAPITRE I – RAPPEL DES RAISONS ECONOMIQUES ET FINANCIERES DU PROJET D 2020

Les raisons rendant indispensables le présent plan de réorganisation et de réduction des effectifs sont exposées dans le document d'information économique présenté au comité d'entreprise de la CE CEPAC au titre du Livre II du Code du Travail.

Il est donc renvoyé à ce document remis aux membres du Comité d'entreprise de la CE CEPAC dans le cadre de la consultation du CE au titre du Livre II.

CHAPITRE II – CONSEQUENCES DU PROJET D 2020 DE LA CE CEPAC SUR L'EMPLOI

2-1 – Rappel des effectifs

Au 30 avril 2017, les effectifs de la CE CEPAC sont répartis de la façon suivante :

	Employés/Techniciens	Cadres	Total
CDI	2251	1077	3328
CDD	76	4	80
CAP/ALT	85	0	85
Total	2412	1081	3493

2-2 – Nombre de salariés de la CE CEPAC concernés par le projet D 2020

Le projet de réorganisation de la CE CEPAC conduit à envisager la suppression de 309 postes compensés par la création de 209 postes, soit une réduction nette des effectifs de 100 postes.

Compte tenu des mesures de l'accord relatives aux fins de carrière, le nombre maximum de départs envisagés est de 200.

La totalité des postes occupant un emploi ou un poste supprimé se répartissant comme suit par catégorie professionnelle et par région, étant précisé que la notion de catégorie professionnelle s'entend d'un ensemble d'emplois en terme de technicité et de formation comparables et regroupés comme tels dans la notion d'emploi type au terme des accords de la Branche Caisse d'Epargne :

		Nbr d'agences	DA*	RPC RPV*	CAGP*	Capro*	GCP*	GC*	CC*	Total	écart Région en Nb Postes	écart Région en % Postes
REGION MCB	2016	47	43	4	11	16	30	136	62	309		
	2020	35	35	0	16	16	43	149	8	274	-35	-11%
REGION MLC	2016	40	39	0	11	12	28	121	50	267		
	2020	31	31	0	14	13	37	129	2	232	-35	-13%
REGION PPA	2016	38	34	4	10	12	22	92	43	222		
	2020	30	29	0	12	12	37	105	1	201	-21	-9%
REGION VPA	2016	59	41	18	9	16	23	115	61	290		
	2020	37	35	0	14	18	39	141	2	256	-34	-12%
REGION ALPES	2016	28	19	7	5	8	10	54	27	134		
	2020	22	20	0	7	8	23	65	0	127	-7	-5%
REGION CORSE	2016	14	13	1	3	8	6	24	17	75		
	2020	14	14	0	6	9	13	35	0	80	5	7%
Total Métropole	2016	226	189	34	49	72	119	542	260	1297		
	2020	169	164	0	69	76	192	624	13	1170	-127	-10%

*DA : Directeur d'agence

*RPC/ RPV : Responsable point conseil / Responsable point de vente

*CAGP : Chargé d'affaire gestion privée

*CAPRO : Chargé d'affaire professionnel

*GCP : Gestionnaire clientèle patrimonial

*GC : Gestionnaire clientèle

*CC : Conseiller commercial

La liste des emplois types occupant un emploi ou un poste supprimé par le projet D2020 :

Suppressions de postes par catégorie professionnelle		Créations de postes par catégorie professionnelle	
Directeur d'Agence	- 25	Chargés d'affaires gestion privée	+ 20
RPV/RPC	- 34	Chargés d'affaires professionnels	+ 4
Conseiller Commercial	- 260	Gestionnaires clientèle patrimonial	+72
		Gestionnaires clientèle	+ 96
		Gestionnaires clientèle Multimédias	+ 8
		Gestionnaires successions	+ 3
		Postes correspondant aux évolutions/ mutations des territoires pendant la période de transformation	+ 10
		Chargés d'affaires aux centres d'affaire	+ 6
Total des postes supprimés	-	Total des créations de postes	+ 219
319			
Total: - 100			

CONFIDENTIEL

phT JDC CC 7 85

2-3 – Critères d'ordre et catégories professionnelles

Au regard de la nature du projet, et des mesures prévues par le présent accord en faveur des départs à la retraite, 200 départs volontaires maximum de salariés seront mis en œuvre dans le cadre du projet de réorganisation et des suppressions de postes identifiées par catégorie professionnelle.

Par dérogation, un salarié de la CE CEPAC non occupant un emploi ou un poste supprimé par le projet de réorganisation en ce qu'il n'appartient pas à une catégorie professionnelle occupant un emploi ou un poste supprimé dans une des directions commerciales concernées pourra bénéficier d'une mesure de reclassement interne ou Groupe BPCE ou d'un départ volontaire sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité fixées par le présent accord et sous réserve également que son reclassement ou son départ permette le reclassement effectif d'un salarié occupant un emploi ou un poste supprimé.

2-4 – Calendrier prévisionnel des départs

Sous réserve que leur projet soit validé par la Commission de suivi instituée par le présent accord et la demande de départ acceptée par la Direction des Ressources Humaines, les salariés volontaires au départ auront la possibilité de quitter de manière effective leur poste de travail au sein de la CE CEPAC au plus tôt le 1^{er} septembre 2017.

Toutefois, les salariés qui dans le cadre de leur projet professionnel auraient trouvé un emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois qui nécessiterait leur disponibilité dans un délai plus court pourront bénéficier d'un départ anticipé. Ces départs anticipés ne seront possibles qu'en produisant à la DRH une lettre d'embauche ou un contrat de travail faisant état de la date d'entrée effective dans le nouvel emploi.

Cette dérogation sera également accordée aux salariés de la CE CEPAC, qui dans le cadre des mesures d'accompagnement à la mobilité interne, pourraient bénéficier d'une opportunité professionnelle au sein du Groupe BPCE nécessitant une prise de poste dans un délai incompatible avec le délai précité.

Après avis du CE, il sera procédé le cas échéant au remplacement par des salariés en contrat à durée déterminée, du fait de salariés partant prématurément (dans le cadre d'un départ volontaire ou d'une mobilité interne CE CEPAC ou Groupe BPCE) jusqu'à la date de suppression effective du poste occupé par le salarié dont le départ anticipé a été mis en œuvre.

Aucun départ volontaire ne pourra en tout état de cause intervenir avant la validation par la DIRECCTE du présent accord, ni avant l'expiration du délai de réflexion pour l'examen d'une proposition de reclassement interne.

Le calendrier prévisionnel de la mise en œuvre des départs et des reclassements est le suivant :

<u>Départ volontaire projet personnel</u>	Période de volontariat	1 ^{er} septembre 2017- 15 février 2018
	Commission de validation	1 ^{er} octobre 2017- 20 février 2018
	Départ de l'entreprise	1 ^{er} septembre 2017 – 31 mai 2019 (Fin du congé de reclassement)
<u>Mobilité interne ou groupe BPCE</u>	Période d'ouverture au reclassement	1 ^{er} septembre 2017 -30 juin 2018
	Validation des reclassements	1 ^{er} septembre 2017- 30 juin 2018
<u>Départ volontaire à la retraite</u>	Demande de départ volontaire à la retraite/Réception des dossiers	1 ^{er} septembre 2017 – 15 février 2018
	Départ de l'entreprise	1 ^{er} avril 2018 – 31 mai 2019

Dans le cadre des départs volontaires, en cas de besoin de l'entreprise, à titre exceptionnel et avec l'accord du salarié, certains départs volontaires pourront être reportés de 6 mois.

CHAPITRE III : LES MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT DEDIEES

PARTIE I. MESURES DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT INTERNE AU SEIN DE LA CE CEPAC OU DU GROUPE BPCE

ARTICLE 1 - LA MISE EN PLACE D'UN PROCESSUS FAVORISANT LE RECLASSEMENT INTERNE AU SEIN DE LA CE CEPAC OU DU GROUPE BPCE

L'objectif étant de favoriser le reclassement interne des collaborateurs occupant un emploi ou un poste supprimé par le projet de distribution D2020, il est rappelé que deux actions convergentes seront mises en œuvre concomitamment :

- La possibilité pour chaque collaborateur de se positionner sur des postes disponibles dont il aura eu connaissance par la Direction des Ressources Humaines ou par le cabinet de reclassement
- Une action proactive de la Direction des Ressources Humaines de la CE CEPAC à destination de chacun des collaborateurs pour proposer à chacun d'eux un (des) poste(s) de reclassement

Le présent accord d'entreprise identifie les différentes modalités permettant la réalisation de cet objectif, à savoir :

CONFIDENTIEL

phr J DG CC 9 

- 1-1 Les modalités d'identification et d'information des salariés sur les postes disponibles,
- 1-2 Les modalités pratiques selon lesquelles les collaborateurs pourront se positionner, à leur initiative, sur des postes disponibles
- 1-3 Les modalités pratiques selon lesquelles la Direction proposera une solution de reclassement individualisée aux collaborateurs concernés.

1-1 L'identification et l'information sur les postes disponibles

1-1-1 La mise en place d'une équipe interne dédiée à la recherche des opportunités de reclassement interne

La CE CEPAC a mobilisé les moyens nécessaires pour identifier toutes les opportunités de reclassement interne et accompagner ses salariés dans la phase de proposition des postes disponibles.

L'équipe dédiée sera en premier lieu mobilisée sur les aspects collecte et diffusion des postes de reclassement disponibles au sein de la CE CEPAC et du Groupe BPCE et leur actualisation. Cette mission sera réalisée par le Département Développement RH au sein de la DRH.

L'équipe dédiée sera notamment chargée d'organiser les entretiens d'écoute en vue de la mise en œuvre du processus de reclassement dont bénéficiera chaque salarié occupant un emploi ou un poste supprimé.

Cette structure pourra à tout moment être renforcée.

1-1-2 La phase d'identification des postes disponibles

Afin de pouvoir informer utilement les collaborateurs de la CE CEPAC des postes disponibles au reclassement interne, un travail de recensement des postes sera effectué en distinguant trois types de postes :

- Les postes disponibles au sein de la CE CEPAC
- Les postes disponibles en France au sein du groupe BPCE compatibles avec les qualifications des collaborateurs occupant un emploi ou un poste supprimés par le projet de réorganisation
- Pour les salariés qui répondront favorablement à une sollicitation de la CE CEPAC en ce sens, les postes disponibles à l'international au sein du groupe BPCE compatibles avec les qualifications des collaborateurs occupant un emploi ou un poste supprimés par le projet de réorganisation

Conformément à l'article L. 1233-4 du Code du travail, les possibilités de reclassement porteront en priorité sur des emplois de la même catégorie que ceux occupés par les collaborateurs concernés ou sur des emplois équivalents.

L'adaptation des salariés sera au besoin assurée par une formation complémentaire dans les conditions prévues par le présent accord.

La Direction s'engage à rechercher toutes les solutions de reclassement au sein de la région correspondant au profil et compétences des collaborateurs occupant un emploi ou un poste supprimés par les suppressions de poste.

En cas d'impossibilité de reclassement dans la région d'emploi d'origine, les propositions de poste pourront impliquer un accroissement de distance de plus de 50 kms entre l'ancienne et la nouvelle affectation. Ces propositions constitueront pour tous les collaborateurs y compris les non cadres des offres de reclassement loyales et sérieuses.

En cas de 3 refus successifs de propositions de reclassement correspondant au profil et compétences du collaborateur, la CE CEPAC pourra rompre à son initiative le contrat de travail du collaborateur dans le cadre d'un licenciement pour motif économique. Le salarié bénéficiera de l'ensemble des mesures sociales d'accompagnement instituées par le présent accord, notamment quant aux conditions d'indemnisation de son départ.

1-1-3 L'information sur les postes disponibles en France

Afin que chaque collaborateur de la CE CEPAC dont l'emploi ou le poste est supprimé par le projet de réorganisation puisse se positionner sur des postes disponibles, il est convenu que la liste des postes de reclassement interne disponibles au sein de la CE CEPAC et du Groupe BPCE susceptibles d'être pourvus par les salariés occupant un emploi ou un poste supprimé par le projet de réorganisation, donnera lieu à une communication générale via l'intranet de la CE CEPAC.

Cette liste distinguera :

- Les postes disponibles au sein de la CE CEPAC en métropole
- Les postes disponibles au sein de la CE CEPAC dans les DOM
- Les postes disponibles au sein du Groupe BPCE en France,

Elle visera tous les postes disponibles dans le cadre d'un CDI.

La Liste des postes disponibles sera réactualisée automatiquement à chaque modification

CONFIDENTIEL

phT J DC CC 11 

1-1-4 L'information sur les postes disponibles à l'international

S'agissant des filiales du Groupe à l'international, la CE CEPAC informera chaque salarié de la possibilité de bénéficier s'il le souhaite d'une information relative aux postes de travail disponibles à l'international au sein du Groupe BPCE.

Dans l'hypothèse d'une demande expresse du salarié en ce sens, les postes disponibles, susceptibles d'être pourvus par le salarié et correspondants au périmètre géographique de sa demande lui seront communiqués. Cette information sera actualisée tous les mois, dès lors que le salarié maintiendra sa demande d'un reclassement à l'international.

1-1-5 Contenu des informations relatives aux postes disponibles

La liste des postes disponibles mentionnera :

- l'entité juridique d'accueil,
- l'intitulé de l'emploi,
- L'affectation,
- le lieu de travail,
- la durée du travail,
- la date limite de réponse,

Les autres éléments d'information sur les postes, et notamment le référentiel des emplois qui détaille les missions afférentes aux emplois occupés, seront disponibles auprès de la Direction des Ressources Humaines.

1-2 La possibilité pour les collaborateurs de se positionner, à leur initiative, sur les postes disponibles

Comme il est précisé ci-dessous (point 1-3), les collaborateurs de la CE CEPAC occupant un emploi ou un poste supprimés par le projet de réorganisation seront reçus individuellement par la DRH pour exprimer leur souhait de reclassement et de mobilité géographique et/ou fonctionnelle, identifier leurs éventuels besoins d'accompagnement et d'aide à la mobilité. Cet entretien sera l'occasion pour les collaborateurs de se positionner sur la liste des postes disponibles. Un compte rendu de cet entretien sera formalisé et transmis au collaborateur par la Direction des Ressources Humaines.

Pour autant, il est expressément prévu que les collaborateurs pourront avoir accès en permanence à la liste des postes disponibles au reclassement.

S'il est intéressé par l'un de ces postes, tout collaborateur **occupant un emploi ou un poste supprimé** aura la possibilité, dès le terme de la procédure d'information/consultation du comité d'entreprise de la CE CEPAC, de se positionner sur un poste de reclassement interne et d'en informer la Direction des Ressources Humaines de la CE CEPAC.

Dans ce cas, le collaborateur formalisera sa demande à la Direction des Ressources Humaines via l'outil prévu à cet effet dont les modalités d'accès leurs seront communiquées.

Le reclassement interne du collaborateur au poste souhaité devra être validé par la Direction des Ressources Humaines.

Dans le but d'instruire ces décisions, la Direction des Ressources Humaines organisera des « comités de carrières » qui se prononceront sur l'adaptation des candidats aux postes disponibles.

Dans l'hypothèse où plusieurs candidatures auraient été exprimées et validées sur un même poste, le choix du salarié à qui le poste est attribué s'effectuerait au regard du critère de l'ancienneté.

CONFIDENTIEL

phT J DG CC 12 

Le reclassement interne entraînera l'application de l'ensemble des mesures incitatives au reclassement interne prévues par le présent accord.

1-3 Les modalités pratiques selon lesquelles la Direction proposera une solution de reclassement aux collaborateurs de la CE CEPAC concernés

1-3-1 La phase d'écoute suivant la consultation des instances représentatives du personnel

A partir du 1^{er} septembre 2017, il a été convenu l'organisation d'un entretien avec chaque collaborateur occupant un emploi ou un poste supprimé **par le projet de distribution 2020** et un représentant de la Direction des Ressources Humaines de la CE CEPAC afin d'identifier avec lui ses priorités et ses souhaits en termes de poursuite de son activité professionnelle, et ses éventuels besoins d'accompagnement.

Dès ce premier entretien, le collaborateur sera informé des modalités de la démarche de recherche de reclassement prévues par le présent Plan.

Cet entretien aura également pour objectif de permettre d'identifier les orientations à donner à la recherche de reclassement interne, en fonction des souhaits de mobilité du collaborateur :

- un reclassement dans la région d'emploi moyennant le cas échéant une mobilité fonctionnelle
- un reclassement à un poste appartenant à la même catégorie professionnelle dans la même région ou dans une autre région
- un reclassement sollicité sur un poste disponible au sein du Groupe BPCE en France ou à l'international

Il est précisé que la réussite de cet entretien passe par une écoute active de la DRH de nature à lui permettre ensuite de cibler la recherche de reclassement en fonction des souhaits du collaborateur. De la même manière, elle nécessite une démarche proactive du collaborateur dans l'expression de ses souhaits et dans son implication dans la recherche de reclassement.

1-3-2 Les modalités du reclassement sollicité sur un poste disponible au sein du Groupe BPCE à l'International

Lorsqu'un collaborateur aura exprimé son souhait d'une mobilité à l'international, il pourra se positionner sur l'un des postes disponibles figurant dans la liste.

En parallèle, la Direction des Ressources Humaines de la filiale du Groupe BPCE sollicitée par le collaborateur sera informée de la région d'affectation et/de l'emploi souhaité par le collaborateur.

1-3-3 La phase de proposition de poste(s) de reclassement interne par la CE CEPAC

En fonction des souhaits exprimés par les collaborateurs lors de l'entretien avec la Direction des Ressources Humaines, les possibilités de reclassement des salariés seront étudiées en liaison avec l'équipe dédiée, notamment s'agissant de l'identification des éventuelles formations d'adaptation qui s'avèreraient nécessaires.

Cette démarche de recherche de reclassement interne doit permettre in fine de proposer par écrit aux salariés un ou plusieurs postes de reclassement interne en fonction des possibilités et du profil du collaborateur.

Les modalités de proposition de postes de reclassement sont les suivantes :

CONFIDENTIEL

phT DG CC 

1-3-3-1. Information écrite du salarié sur les postes de reclassement identifiés

La ou les propositions écrites de reclassement pourront s'effectuer par courrier ou par mail et comprendront les éléments d'information suivants :

- le lieu de travail,
- l'intitulé de l'emploi et la définition d'emploi,
- le métier repère et la plage de classification correspondante,
- la durée du travail et les types d'horaires

Chaque salarié destinataire d'une proposition de reclassement disposera d'un délai de réflexion de 15 jours calendaires à compter de la réception du courrier ou de l'e-mail.

Le salarié pourra l'accepter ou la refuser:

- soit par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse postale mentionnée sur la proposition,
- soit par retour d'e-mail,
- soit par courrier remis en main propre contre décharge à la Direction des Ressources Humaines

A défaut de réponse dans ce délai (le cachet de la poste faisant foi/ ou la date d'envoi du mail), ou en cas de réponse équivoque ou soumise à conditions, le salarié sera réputé avoir refusé le(s) poste(s) de reclassement interne proposé(s).

1-3-3-2 Examen des candidatures exprimées sur un poste de reclassement et choix des candidats

Lorsqu'un salarié accepte un poste de reclassement et qu'il est le seul à s'être positionné sur ce poste, ce poste lui est attribué au titre du reclassement interne.

Lorsque plusieurs salariés déclarent accepter, dans le délai imparti, un même poste de reclassement proposé, le choix du salarié à qui le poste est attribué s'effectue au regard du critère de l'ancienneté sous réserve de la validation de leur profil en comité de carrière (cf. infra).

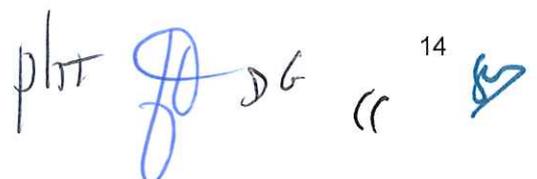
Ce critère est appliqué à tous les salariés s'étant positionnés et validés sur le même poste.

Article 2 - Les mesures d'incitation au reclassement interne au sein de la CE CEPAC ou du Groupe BPCE

Article 2.1 : Facilitation des démarches

Afin de favoriser les démarches nécessaires à un reclassement interne, il est convenu en application du présent accord que **le temps passé par le salarié lors des entretiens avec la Direction des Ressources Humaines, avec d'autres interlocuteurs de l'entreprise ou avec le cabinet de reclassement, dans le cadre des recherches de reclassement interne, sera considéré et rémunéré comme du temps de travail.** Les éventuels frais de déplacement et le temps de déplacement dans ce cadre seront pris en charge selon les règles en vigueur au sein de la CE CEPAC.

CONFIDENTIEL

plrt J DG CC 14 

Article 2.2 L'accompagnement à l'évolution du métier par la formation

Afin de garantir sa pleine réussite, tout reclassement interne qui le nécessiterait sera précédé ou accompagné d'une action de formation adaptée au nouvel emploi à occuper par le salarié concerné.

Pour ce faire, une analyse des compétences à développer sera réalisée par la Direction des Ressources Humaines de la CE CEPAC et le manager des collaborateurs afin d'organiser la formation nécessaire à l'exercice du nouvel emploi.

Selon le cas, cette formation aura pour vocation :

- Soit de permettre l'adaptation des compétences de l'intéressé par rapport aux compétences requises dans l'emploi de reclassement. Cette formation s'effectuera alors dans le cadre des formations existantes dans l'entreprise ou donnera lieu à la sollicitation d'un organisme de formation extérieur,
- Soit de permettre l'acquisition de compétences nouvelles, en cas de changement de métier dans la même catégorie professionnelle que celle qu'occupait le salarié. Cette formation sera définie conjointement avec le salarié et un représentant de l'équipe dédiée mise en place par l'entreprise dans le cadre du présent accord..

La formation aura lieu par priorité localement.

Par exception, et pour permettre au collaborateur de bénéficier de cette formation avant sa prise de fonctions dans son nouvel environnement ou au plus vite après la prise de fonctions, il pourra rejoindre une formation organisée à proximité de sa nouvelle affectation.

Article 2.3 Période d'adaptation

En cas de changement d'emploi dans une filière métiers autre que celle d'origine, une période d'adaptation de trois mois en situation de travail effectif (déduction faite des éventuelles absences) est applicable au bénéfice du salarié concerné, à compter de la date de l'entrée en fonction dans le nouvel emploi.

Au cours de cette période, le salarié pourra mettre fin à la période d'adaptation par écrit (par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge ou par e-mail) adressé à la Direction des Ressources humaines au plus tard 2 jours ouvrés avant le terme de la période d'adaptation, auquel cas ce dernier pourra bénéficier de l'ensemble des mesures prévues par le présent accord.

En cas de mobilité au sein du Groupe BPCE, le salarié restera salarié de la CE CEPAC pendant la période d'adaptation et sera temporairement détaché auprès de la société d'accueil et cette mobilité donnera lieu à cet effet à la conclusion d'une convention tripartite. Pendant la période d'adaptation, le salarié restera rémunéré par la CE CEPAC dans les conditions contractuelles en vigueur avant sa mobilité. La conclusion de son contrat de travail dans l'entité d'accueil sera effective à l'issue de la période d'adaptation et après sa démission auprès de l'entreprise d'origine.

A défaut de rétractation par le salarié, le collaborateur se verra confirmer son affectation définitive.

Celui-ci conservera l'ancienneté acquise au sein de la CE CEPAC.

Si le salarié met fin à son initiative à la période d'adaptation, le salarié réintégrera les effectifs de la CE CEPAC et bénéficiera des mesures du présent accord.

CONFIDENTIEL

phr j dc r

Le salarié pourra renoncer expressément à l'application de la période d'adaptation, notamment pour bénéficier immédiatement des mesures liées à la mobilité.

Article 2.4 : Maintien de la rémunération brute fixe

En cas de reclassement au sein de la CE CEPAC dans un emploi de même qualification, le salarié bénéficiera de la même rémunération que celle qui était la sienne, à durée de travail identique, hors intéressement et participation et hors part variable.

Si le reclassement s'opère dans un emploi de catégorie supérieure, il lui sera proposé une rémunération adaptée à l'exercice de cet emploi, tenant compte notamment de la grille de classification applicable.

En cas de mobilité au sein du Groupe BPCE, la CE CEPAC s'engage à compenser partiellement et temporairement le différentiel de rémunération des salariés qui serait constaté concernant la rémunération pendant 24 mois et dans la limite de 500 € bruts mensuels.

Cette indemnité différentielle pourra être payée en une fois pour un montant maximum de 12 000 € bruts et elle sera versée à la fin de la période d'adaptation et après la confirmation de son affectation définitive.

Article 2.5 : Voyage de reconnaissance

En cas de validation du projet de mobilité interne du salarié en dehors de sa région d'emploi, ce dernier pourra bénéficier d'un déplacement de 2 jours ouvrés rémunérés sur le site d'accueil.

La CE CEPAC prendra en charge l'organisation des déplacements et remboursera les frais engagés sur place du salarié et de son conjoint (conjoint, concubin(s) notoire, partenaire dans le cadre d'un PACS) et des enfants à charge, sur présentation de justificatifs et dans les conditions suivantes :

- Billet SNCF 2^{ème} classe ou remboursement des indemnités kilométriques selon le tarif en vigueur au sein de la CE CEPAC.
- 110 € TTC par nuit d'hôtel
- 20 € TTC de frais de repas par jour et par personne (collaborateur, conjoint et/ou enfant)

Article 2.6 : Aides à la mobilité géographique

Conformément à l'accord sur la mobilité géographique et les déplacements professionnels du 21 janvier 2005, la détermination du nombre de kilomètres entre les 2 affectations s'effectue sur la base de la distance (trajet simple) entre la localité de l'ancien lieu d'affectation et la localité du nouveau lieu d'affectation par référence au serveur Michelin « itinéraire le plus rapide ». Il est également précisé que les mesures d'accompagnement ci-dessous ne sont pas applicables en cas de rapprochement du domicile.

2.6.1 Pendant la période d'adaptation

- **Accompagnement dans la recherche d'un logement**

Le collaborateur de la CE CEPAC ayant opté pour une mesure de mobilité géographique de plus de 25 Kms entre son ancienne et sa nouvelle affectation impliquant un déménagement bénéficiera d'un accompagnement dans la recherche d'un logement par le service mobilité du collecteur du 1% logement de la CE CEPAC ou d'un cabinet de consultants spécialisé.

Cet accompagnement comprendra :

- Une assistance destinée à définir un cahier des charges pour la recherche d'un logement sur le site d'accueil adapté à la situation du collaborateur et ses besoins (type de logement, logement en accession ou en location dans le parc privé ou social ...);
- Une aide à la recherche de logement en location sur le site d'accueil auprès des bailleurs privés ou sociaux le cas échéant, organisation des visites avec le consultant dédié, réalisation de l'état des lieux, branchement des fluides, mise en place de l'assurance multirisques habitation et signature du bail ;
- Une aide à la recherche de logement en accession : recherche auprès de bailleurs privés, organisation de visites avec le consultant dédié, état des lieux, branchement des fluides, mise en place de l'assurance multirisques habitation et signature du compromis de vente ;
- Une assistance administrative à la mise en service du logement : changement de carte grise, courriers de résiliation ou de transfert, état des lieux, résiliation de l'assurance multirisques habitation ;
- Une assistance destinée à la famille et aux enfants : visites d'écoles, aide à la recherche de solutions parascolaires (crèche, assistance maternelle, ...) et le cas échéant de solutions spécifiques adaptées (handicap, hôpital, etc.)

- **Frais de double loyer**

Si le salarié, qui a accepté une mobilité de plus de 25 Kms entre son ancienne et sa nouvelle affectation, a l'obligation d'acquitter simultanément le loyer de son ancien logement (ou les mensualités du crédit de son logement) et le coût de son logement sur son nouveau lieu de travail, la CE CEPAC remboursera, sur présentation de justificatifs, le montant des frais de double loyer (ou de remboursement de crédit) ou le montant du garde meubles, dans la limite de 600 € par mois pendant une durée maximale de 3 mois.

A défaut de prise en charge d'un double loyer, le salarié pourra bénéficier de la prise en charge de ses frais d'hôtel ou d'hébergement sur son nouveau lieu de travail dans la limite de 110 € TTC par nuit sur présentation d'une facture jusqu'à son déménagement et, pendant une période maximale de 3 mois.

Cette aide ne sera versée que si la mobilité géographique implique pour le salarié un changement de domicile.

Cette aide ne se cumule pas avec l'article 4.2.2.2 de l'accord sur la mobilité géographique et les déplacements professionnels du 21 janvier 2005.

- **Frais de déplacement**

La CE CEPAC prendra en charge les frais de déplacement exposés par le salarié en cas de mobilité géographique pendant la période d'adaptation.

Cette prise en charge s'appliquera à raison d'un A/R hebdomadaire sur la base du tarif SNCF 2^{ème} Classe ou prendra la forme d'un remboursement au salarié des indemnités kilométriques sur la base du barème en vigueur au sein de la CE CEPAC et conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise sur la mobilité géographique et les déplacements professionnels du 21 janvier 2005.

La durée de prise en charge de ces déplacements sera de trois mois maximum.

La prise en charge des frais de déplacement ne se cumule pas avec le remboursement des frais de double loyer.

2.6.2 Après la période d'adaptation

- **Frais de double loyer**

La prise en charge des frais de double loyer telle que prévue pendant la période d'adaptation pourra être prolongée de 9 mois. Tout déménagement intervenant au cours de cette période met fin au versement de cette indemnité.

Cette aide ne se cumule pas avec l'article 4.2.2.2 de l'accord sur la mobilité géographique et les déplacements professionnels du 21 janvier 2005.

- **Frais de déplacement**

La CE CEPAC prolongera de 9 mois après la fin de la période d'adaptation la prise en charge des frais de déplacement exposés par le salarié en cas de mobilité géographique.

Cette prise en charge s'appliquera à raison d'un A/R hebdomadaire sur la base du tarif SNCF 2^{ème} Classe ou prendra la forme d'un remboursement au salarié des indemnités kilométriques sur la base du barème et les règles en vigueur au sein de la CE CEPAC conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise sur la mobilité géographique et les déplacements professionnels du 21 janvier 2005.

Tout déménagement intervenant au cours de cette période met fin à la prise en charges des frais de déplacement.

La prise en charge des frais de déplacement ne se cumule pas avec le remboursement des frais de double loyer.

- **Congés**

Si la mobilité géographique de plus de 25 kms entre son ancienne et sa nouvelle affectation implique pour le salarié un changement de domicile, le salarié pourra bénéficier d'un congé de deux jours ouvrés sur le lieu de sa nouvelle affectation (5 jours ouvrés en cas d'affectation hors Métropole), afin de rechercher un logement, soit pendant la période d'adaptation, soit à l'issue de cette période.

La CE CEPAC prendra en charge les frais de déplacement (frais de transport, hébergement, repas) sur présentation de justificatifs et conformément aux barèmes en vigueur au sein de la CEPAC.

- **Prise en charge du déménagement et prime d'installation**

La prise en charge des frais de déménagement ne pourra intervenir qu'à l'issue de la période d'adaptation, en l'absence de rétractation du salarié et pour les mobilités géographiques de plus de 25 kms entre son ancienne et sa nouvelle affectation.

Le salarié qui déménage dans les 12 mois suivant le changement d'affectation bénéficiera également d'une indemnité (dite « indemnité d'installation ») de 4000 € après l'expiration de la période d'adaptation et l'acceptation définitive du poste. Cette prime ne se cumule pas avec celle prévue par l'article 4.2.2.3 de l'accord sur la mobilité géographique et les déplacements professionnels du 21 janvier 2005.

- **En France**

Si la mobilité géographique implique pour le salarié un changement de domicile et si la mobilité interne est confirmée au terme de la période d'adaptation, les frais de déménagement, y compris l'assurance, seront pris en charge au réel par la CE CEPAC après présentation de trois devis détaillés, sur la base du moins disant.

- **A l'international**

Les frais de déménagement du collaborateur seront directement pris en charge par la CE CEPAC sur présentation de 3 devis sur la base du moins disant, dans la limite d'un montant de 10.000 € T.T.C.

- **Frais d'agence immobilière**

Une fois la mobilité interne confirmée au terme de la période d'adaptation et le déménagement effectué dans les conditions prévues ci-dessus, les frais éventuels d'agence immobilière afférents à la location ou à l'achat du nouveau logement seront remboursés par la CE CEPAC dans la limite de 1.500 € TTC.

Ces frais seront remboursés sur présentation d'une attestation de paiement établie par l'agence immobilière.

- **Ecart de loyer**

Si la mobilité géographique implique pour le salarié un changement de domicile à l'issue de la période de prise en charge éventuelle d'un double loyer, en cas de différentiel entre le nouveau et l'ancien loyer à surface équivalente, la CE CEPAC prendra en charge 50% de l'écart, pendant 12 mois et dans la limite de 300 € TTC par mois.

L'indemnité sera versée en une fois sur présentation des justificatifs originaux adressés à la Direction des Ressources Humaines de la CE CEPAC (contrat de bail, quittances de loyer, etc.).

- **Assistance du conjoint**

Le conjoint d'un salarié qui serait amené à quitter son emploi en CDI du fait de l'éloignement du nouveau lieu de travail du salarié dont la mobilité serait définitivement acquise (c'est-à-dire le salarié dont la mobilité interne aura été confirmée au terme de la période d'adaptation) pourra bénéficier d'un accompagnement par un cabinet de reclassement situé à proximité de son nouveau lieu de résidence.

Cette prestation d'une durée de six mois aura pour objectif d'accompagner le conjoint dans sa transition professionnelle à travers les actions suivantes :

- identification d'un projet professionnel compte tenu des caractéristiques et des spécificités du bassin d'emploi local ;
- aide à l'élaboration des outils de recherche d'emploi : élaboration d'un CV, préparation à la communication écrite dans sa recherche d'emploi, préparation aux entretiens de recrutement, etc.

Pour pouvoir bénéficier de cet accompagnement, le salarié devra produire les documents établissant l'emploi précédent de son conjoint et sa démission pour le suivre, laquelle devra intervenir dans les trois mois suivant la fin de la période d'adaptation du salarié de la CE CEPAC concerné ou jusqu'à la fin de la période scolaire en cours si le salarié a un ou plusieurs enfants à charge et scolarisés.

2.6.3 Mesures supplémentaires d'aide à la mobilité géographique de plus de 50 Kms pour les collaborateurs non cadres

Il est prévu un dispositif particulier en cas de mobilité de plus de 50 Kms pour les collaborateurs non cadres :

- La prise en charge des indemnités kilométriques pendant une période de 24 mois selon les barèmes applicables à la CE CEPAC ou abonnement annuel SNCF (y compris TGV)
Ou
- La prise en charge sur la base des justificatifs des frais de location de la double résidence dans la limite de 600 € mensuel, pour une **durée maximale de 24 mois** à compter de la prise de fonction effective. Tout déménagement intervenant au cours de cette période met fin au versement de l'indemnité.
- La prise en charge des frais d'hébergement ne se cumule pas avec les indemnités kilométriques. Toutefois, la CE CEPAC prendra en charge un aller-retour par semaine entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation (billet SNCF 2ème classe ou remboursement des frais kilométriques sur la base du barème en vigueur en cas d'utilisation du véhicule personnel).

2.6.4 Mesures supplémentaires d'aide à la mobilité géographique à l'international

- Procédures de visa et d'immigration

En cas de mobilité interne dans un pays nécessitant l'application de procédures de visas et d'immigration spécifiques, la CE CEPAC accompagnera le salarié et sa famille dans les démarches

administratives d'obtention de visa, de permis de séjour et de permis de travail nécessaires selon la réglementation en vigueur dans le pays d'accueil.

Par ailleurs, les frais relatifs à ces démarches pour le salarié et sa famille seront pris en charge par la CE CEPAC sur présentation des justificatifs par le salarié.

- Mesures permettant de garder le contact avec la France (mesures applicables postérieurement au terme de la procédure d'adaptation)

Pour permettre au salarié et à sa famille de maintenir un contact avec son pays d'origine, la société d'accueil ou à défaut la CE CEPAC prendra en charge à compter de la prise effective du poste un voyage aller/retour pour la famille (le salarié, son conjoint et ses enfants) vers la France (Métropole ou DOM) sur la base d'un voyage en classe Eco Premium sous réserve que le voyage ait lieu dans les 12 mois suivant la prise effective de poste.

2.6.5 Mise en place d'une prime incitative à la mobilité géographique

Une prime forfaitaire sera versée à chaque collaborateur qui aura accepté une proposition de reclassement au sein de la CE CEPAC ou d'une entité juridique du Groupe BPCE en France ou à l'international.

Le montant de cette prime sera de :

- 2 mois de salaire de base brut s'agissant d'un reclassement interne impliquant une mobilité géographique de plus de 25 Kms entre son ancienne et sa nouvelle affectation pour les collaborateurs non cadres
- 4 mois de salaire de base brut s'agissant d'un reclassement interne impliquant une mobilité géographique de plus de 50 Kms entre son ancienne et sa nouvelle affectation pour les collaborateurs cadres et non cadres
- 6 mois de salaire de base brut s'agissant d'un reclassement à l'International ou dans le Groupe BPCE pour les collaborateurs cadres et non cadres.

Cette prime sera versée au terme de la période d'adaptation.

PARTIE II. L'ENCOURAGEMENT DES DEPARTS VOLONTAIRES DANS LE CADRE D'UN PROJET PERSONNEL PAR DES MESURES INCITATIVES

Le présent accord majoritaire identifie les conditions de mise en œuvre du plan de départs volontaires et notamment :

- Les bénéficiaires potentiels du plan de départs volontaires
- Les conditions d'ouverture du plan de départs volontaires et le calendrier des départs
- Les conditions d'information des salariés quant au contenu du plan de départs volontaires
- La description des différentes étapes du processus de départ volontaire
- Les conditions de formalisation du départ volontaire
- Les mesures sociales d'accompagnement dédiées
- Les conditions d'indemnisation du départ
- La protection sociale du salarié quittant l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires
- La composition, les attributions, les conditions de fonctionnement et les moyens de la commission de suivi

Article 1 – LES BENEFICIAIRES POTENTIELS DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

1.1 Les bénéficiaires du Plan de départs volontaires

Les bénéficiaires potentiels du plan de départs volontaires sont les salariés travaillant en Métropole qui appartiennent à une des catégories suivantes :

- Les salariés dont l'emploi ou le poste est supprimé dans les conditions définies par le projet de distribution 2020 et qui ont 5 ans d'ancienneté et plus à compter du 1^{er} septembre 2017,
- Les salariés dont l'emploi n'est pas supprimé **de 58 ans et plus entre le 1er septembre 2017 et 15 février 2018** mais dont le départ permet directement ou indirectement le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé
- A titre exceptionnel, les salariés d'au moins 55 ans entre le 1^{er} septembre 2017 et le 15 février 2018 dont le poste n'est pas supprimé sous réserve que leur départ permette le reclassement effectif d'un salarié dont le poste est supprimé

Le départ volontaire du salarié est en tout état de cause réservé aux salariés appartenant à une catégorie visée ci-dessus qui ont un projet professionnel validé au sens du présent plan :

- reclassement dans un nouvel emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois
- projet de création ou de reprise d'entreprise,
- projet professionnel sous le statut d'auto entrepreneur,
- projet de reconversion dans un nouveau métier impliquant une formation dédiée.

1.2 Les salariés exclus

Sont exclus les salariés de la CE CEPAC éligibles à la mesure d'incitation au départ volontaire à la retraite c'est-à-dire ceux pouvant demander la liquidation de leur retraite à taux plein avant le 31 mai 2019.

Sont enfin exclus du présent accord les salariés en suspension de contrat de travail au moment de l'expression de leur demande (lettre d'intention) de départ volontaire et jusqu'à la date de réunion de la commission de suivi validant le projet.

Article 2 – LES CONDITIONS D'OUVERTURE DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES ET LE CALENDRIER DES DEPARTS

2.1 : Principes directeurs

Le plan de départs volontaires a pour objectif de réduire l'impact social du plan de réorganisation de la CE CEPAC par la mise en place de mesures sociales d'accompagnement rendant attractif le départ volontaire de salariés porteurs d'un projet professionnel qui bénéficieront pour le concevoir de l'assistance du cabinet de reclassement et de mesures d'accompagnement dédiées.

2.2 Conditions d'ouverture du plan

Le plan de départs volontaires sera ouvert à compter de sa validation par la DIRECCTE et comprendra une phase d'appel au volontariat et une phase de mise en œuvre du départ.

Les salariés éligibles pourront valablement formuler une demande de départ volontaire jusqu'au 15 février 2018.

La date du départ du salarié sera fixée d'un commun accord entre la CE CEPAC et le candidat et le départ pourra intervenir entre le 1^{er} septembre 2017 et le 31 mai 2019, fin de congé de reclassement compris.

2.3 Limites

Il est convenu entre les parties que le nombre maximum de départs volontaires est de 200 départs tenant compte du nombre global de postes supprimés et de situations personnelles de salariés qui privilégieraient un départ volontaire à un reclassement interne et du nombre potentiels de départs volontaires à la retraite.

2.4 Modalités de traitement des demandes

Le départ du salarié est conditionné à la validation de son projet professionnel par la commission de suivi des départs volontaires et par la Direction des Ressources Humaines.

Sous cette réserve, les départs interviendront au fur et à mesure de la validation des projets dans la limite du nombre d'emplois supprimés par catégorie professionnelle et par région d'emploi et dans la limite totale de 200 départs.

2.5 Suspension temporaire du contrat de travail, support d'une période d'adaptation

Afin de permettre aux collaborateurs de saisir une opportunité de reclassement externe avant la conclusion de la convention de rupture amiable de leur contrat de travail dans le cadre d'un départ volontaire, le présent accord met en place un dispositif de suspension du contrat de travail avant la validation du Plan par la DIRECCTE suite au vote favorable de la majorité des membres votants du CE de la CE CEPAC.

La suspension du contrat de travail, qui ne donnera lieu au paiement d'aucune rémunération par la CE CEPAC au titre de la période considérée, s'appliquera de plein droit, sauf demande contraire expresse du collaborateur, pour une durée maximale de 3 mois, sous réserve de justifier d'un projet professionnel et de la validation par la Commission de suivi qui s'assurera que le projet professionnel du salarié s'entend d'une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

Chaque salarié dont l'exécution du contrat de travail aura été suspendue en application de ce dispositif et dont le reclassement externe sera effectif à l'issue de la période de suspension bénéficiera de l'ensemble des mesures d'aide au reclassement externe prévues par le présent accord, à l'exception du congé de reclassement, qui, par nature, est sans objet au regard du reclassement externe du salarié ayant justifié sa demande de suspension du contrat de travail.

Le salarié pourra valablement mettre fin à la suspension du contrat de travail dans l'hypothèse où il renoncerait à son projet professionnel pour quelque motif que ce soit (rupture de la période d'essai chez le nouvel employeur, impossibilité de mettre en œuvre son projet professionnel etc...) auquel cas ce dernier pourra bénéficier de l'ensemble des mesures prévues par le présent accord, sans exception, qu'elles visent à favoriser le reclassement interne ou externe.

Article 3 – LES CONDITIONS D'INFORMATION DES SALARIÉS DE LA CE CEPAC QUANT AU CONTENU DU PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES

La CE CEPAC mettra tout en œuvre pour que l'ensemble des salariés soient informés du contenu du plan de départs volontaires et des conditions d'accès au dispositif.

Il sera à cet effet établi un guide par la Direction des Ressources Humaines qui sera mis en ligne sur le portail intranet de l'entreprise.

Il est par ailleurs convenu que le cabinet de reclassement retenu assistera tout salarié de la CE CEPAC potentiellement intéressé afin qu'il soit pleinement informé et conseillé dans la mise en œuvre des possibilités de mobilité géographique ou fonctionnelle ainsi que des modalités du plan de départs volontaires et puisse être accompagné dans la phase de construction de son projet professionnel qui sera soumis à la commission de suivi.

Article 4 – LA DESCRIPTION DES DIFFERENTES ETAPES DU PROCESSUS DE DEPARTS VOLONTAIRES

La mise en œuvre du départ volontaire du salarié donne lieu à un processus en 3 étapes :

- 1^{ère} étape : Expression par le salarié de sa demande

Tout salarié de la CE CEPAC, éligible au plan de départs volontaires et porteur d'un projet professionnel doit informer la Direction des Ressources Humaines par une lettre d'intention écrite mentionnant :

- Son souhait de partir dans le cadre du plan du départ volontaire
 - Le contenu de son projet professionnel
 - La date souhaitée de son départ.
- 2^{ème} étape : Validation du projet par la commission de suivi

Le départ volontaire du salarié ne pourra valablement intervenir que sous réserve de la validation par la commission de suivi du projet professionnel du salarié.

La commission de suivi sera composée de deux représentants de l'employeur, un représentant du cabinet de reclassement, un représentant du Comité d'entreprise, et un représentant par organisation syndicale signataire de la Métropole du présent accord.

L'examen du projet professionnel du salarié sera réalisé par la commission de suivi du plan de départs volontaires qui examinera en séance le contenu et la viabilité du projet.

La commission de suivi a pour mission de valider le projet et peut, à l'issue des débats :

- Valider le projet
- Ne pas valider le projet
- Renvoyer en cas de réserve à une nouvelle réunion de la commission de suivi qui aura pour objet de statuer à nouveau sur la demande au vu des documents et réponses aux réserves fournis par le candidat au départ volontaire à la commission de suivi.

La commission se réunira 1 fois par mois pendant toute la durée du plan.

La décision de la commission de suivi donnera lieu à une information du salarié par la Direction des Ressources Humaines dans un délai maximum de 15 jours calendaires suivant la réunion de la commission.

Les décisions de la commission de suivi sont prises à la majorité des voix exprimées, étant précisé que le représentant du cabinet ne prend pas part au vote. Les membres de la commission de suivi représentant les salariés disposent d'une voix chacun. Les membres de la commission de suivi représentant la Direction de l'entreprise disposent d'un nombre de voix identique au « collègue salarié ».

En cas de partage de voix, la voix de l'employeur sera prépondérante.

Toute décision de la commission de suivi ne validant pas le projet professionnel sera motivée.

Après chaque réunion, un compte-rendu formalisant les décisions prises sur les dossiers examinés sera rédigé et transmis aux membres de la commission.

Le refus de la commission de suivi pourra donner lieu à la formalisation d'une nouvelle demande de départ volontaire formulée par le salarié dans le respect des conditions de calendrier de la mise en œuvre du plan de départs volontaires.

o 3^{ème} étape : Validation du départ par la CE CEPAC

La Direction des Ressources Humaines de la CE CEPAC informera le salarié des suites données à sa demande de départ volontaire.

Le refus de la commission de suivi de valider le projet professionnel du candidat au départ emporte de plein droit rejet de sa demande de départ volontaire.

La validation du projet professionnel par la commission de suivi emportera acceptation par l'entreprise de la demande de départ volontaire formulée par le salarié.

La décision de la CE CEPAC sera notifiée au salarié dans un délai de 15 jours calendaires suivant la date de la réunion de la commission de suivi ayant statué sur le projet professionnel du candidat.

En cas de validation, la DRH, en liaison avec la hiérarchie informera le salarié de la date de départ retenue.

Article 5 – LES CONDITIONS DE FORMALISATION DU DEPART VOLONTAIRE

Une fois la demande de départ volontaire acceptée par la Direction des Ressources Humaines de la CE CEPAC, il sera procédé à la rupture du contrat de travail qui prendra la forme d'une rupture amiable du contrat de travail pour motif économique.

Une convention, formalisant cette rupture d'un commun accord du contrat de travail et définissant notamment la date d'effet de la rupture, les conditions financières du départ et les mesures sociales d'accompagnement mises en œuvre en fonction du projet, sera conclue entre le salarié et la CE CEPAC.

Article 6 – LES MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT AU DEPART VOLONTAIRE

Le contenu des mesures d'accompagnement du salarié dans la mise en œuvre de son départ volontaire est défini par le présent accord en fonction de la priorité donnée par la CE CEPAC à la valorisation de mesures ayant pour objet de favoriser la construction par les salariés de projets professionnels aboutis.

Les mesures sociales d'accompagnement instituées par le présent accord ont donc pour objectif de donner au salarié les moyens de mettre en place son projet professionnel, les dits moyens étant fonction de la nature de son projet.

Les mesures décrites ci-après s'appliquent au bénéfice de chaque salarié quittant la CE CEPAC dans le cadre du plan de départs volontaires.

L'accès à ces mesures est cependant fonction de la nature du projet professionnel du salarié qui peut prendre la forme :

- Soit d'un reclassement effectif en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois devant donner lieu à la communication par le salarié d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche
- Soit d'un projet professionnel de reprise ou de création d'entreprise devant donner lieu à la communication par le salarié à la commission de suivi de la description de son projet, comprenant notamment un plan de financement et un plan d'activité
- Soit d'un projet de reconversion professionnelle donnant lieu à la communication par le salarié de son projet d'accès à un nouveau métier et à la justification de sa préinscription à la session de formation envisagée.

Les mesures sociales d'accompagnement ci-dessous énumérées visent à renforcer les moyens offerts au salarié quant à la construction de son projet professionnel :

6.1 L'assistance par un Cabinet de reclassement

➤ *Principes directeurs*

L'objectif fondamental de la mise en place du Cabinet de reclassement est de favoriser la construction par le salarié de la CE CEPAC candidat au départ volontaire de son projet.

Dans cette perspective, le Cabinet de reclassement accompagnera individuellement le salarié dans la conception et la finalisation de son projet en vue de sa présentation devant la commission de suivi du Plan de départs volontaires.

Il est convenu que les frais de déplacement du salarié pour rencontrer le cabinet de reclassement seront remboursés par la CE CEPAC sur justificatif selon les règles actuellement en vigueur dans l'entreprise.

➤ **Modalités de mise en place**

La CE CEPAC financera l'assistance d'un cabinet de reclassement qui disposera de l'ensemble des moyens nécessaires à la réalisation des missions qui lui sont dévolues, consistant à assurer aux salariés concernés un haut niveau de soutien et d'accompagnement dans leur projet professionnel, de manière à favoriser un retour aussi rapide que possible à l'emploi.

Le cabinet a été désigné par le Comité d'entreprise et ce choix a fait l'objet d'une consultation le 30 mai 2017.

➤ **Missions du Cabinet de reclassement**

La mission du Cabinet de reclassement consistera notamment à :

- accueillir chaque salarié et l'informer sur ses droits issus du présent accord
- accompagner chaque salarié candidat au départ volontaire dans l'élaboration de son projet professionnel, en réalisant au besoin un bilan de compétences
- identifier les moyens nécessaires à sa mise en oeuvre, notamment en matière de formation
- aider chaque salarié porteur d'un projet de formation reconversion dans la prospection et la collecte d'offres d'emploi dans l'hypothèse d'un projet de formation reconversion vers un nouveau métier
- apporter une assistance technique de conseil à celui qui a un projet professionnel validé, notamment pour les dispositifs de création d'entreprise ou de formation qualifiante
- assurer un suivi semestriel de l'activité du salarié créateur ou repreneur pendant 3 ans suivant le démarrage de son activité
- assister chaque salarié dans les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE).

➤ **Mise en place d'un Espace Info Conseil**

Un Espace Info Conseil, (EIC) qui a notamment pour vocation d'informer les salariés de l'ensemble des mesures sociales d'accompagnement instituées par le présent accord et de répondre à leurs interrogations et préoccupations, a été mis en place le plus en amont possible et ce dès l'engagement du processus d'information/consultation du CE au titre du Livre II et du Livre I et ce après un vote favorable du CE de la CE CEPAC à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

6.2 Congé de reclassement

➤ **Principes directeurs**

Ce congé vise à permettre au salarié de la CE CEPAC de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement dans la mise en oeuvre de son projet et notamment dans l'hypothèse d'un projet de formation reconversion.

Le salarié pourra également, pendant ce congé, faire valider les acquis de son expérience ou engager des démarches en vue d'obtenir cette validation selon les modalités applicables à la CE CEPAC.

➤ **Durée du congé de reclassement**

Afin de tenir compte des difficultés de reclassement inhérentes à l'âge des salariés, il est prévu que la durée du congé de reclassement sera modulée de la manière suivante :

- 12 mois pour les salariés dont l'âge est inférieur à 50 ans à la date du démarrage du congé de reclassement ; Ces 12 mois pourront être prolongés de 3 mois supplémentaires dans le cas où le salarié atteste au plus tard 1 mois avant le terme initial de son congé de reclassement être toujours à la recherche d'un emploi et confirme par écrit à la DRH être toujours à la recherche d'un emploi à la date d'expiration du congé
- 15 mois pour les salariés dont l'âge est supérieur ou égal à 50 ans à la date du démarrage du congé de reclassement

La durée du congé de reclassement inclut le préavis.

➤ **Proposition du congé de reclassement et délai d'acceptation**

La proposition du congé de reclassement sera faite dans la convention de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique.

À compter de la proposition du congé de reclassement, le salarié disposera d'un délai de réflexion de 8 jours calendaires pour accepter ou refuser celui-ci.

L'absence de réponse dans ce délai sera assimilée, conformément à la loi, à un refus du salarié de bénéficier du dispositif du congé de reclassement.

En cas d'acceptation par le salarié du bénéfice du congé de reclassement, ce congé débutera à l'expiration du délai de réponse de huit jours. Il se déroulera donc pendant le préavis, dont le salarié sera dispensé de l'exécution.

Le contrat de travail prendra fin au terme du congé de reclassement.

Pendant le congé de reclassement, le contrat de travail sera suspendu et les parties seront déliées de leurs obligations respectives.

Le Cabinet de reclassement établira un document précisant le contenu et la durée de l'ensemble des actions nécessaires afin de favoriser la mise en œuvre du projet professionnel.

Il appartiendra alors à la CE CEPAC de préciser, dans un document qui sera remis au salarié après l'acceptation du congé de reclassement, pour signature, les éléments suivants du congé de reclassement :

- le terme du congé de reclassement
- les prestations du cabinet de reclassement des démarches de recherche d'emploi dont il peut bénéficier s'agissant des salariés porteurs d'un projet de formation reconversion vers un nouveau métier
- la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de son expérience, ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions.

Ce document rappellera par ailleurs au salarié les éléments suivants :

- l'obligation de donner suite aux convocations qui lui sont adressées par le cabinet de reclassement
- le montant de l'allocation versée pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis
- les engagements du salarié pendant le congé de reclassement, notamment en matière de suivi des actions de formation et les conditions de rupture de ce congé.

Ce document sera établi en double exemplaire dont un sera remis au salarié.

➤ **Rémunération du congé de reclassement**

Durant le congé de reclassement, le salarié bénéficiera des garanties de rémunération suivantes :

- Pendant la période de congé de reclassement correspondant à la période du préavis, le salarié percevra sa rémunération habituelle
- Pendant la période de congé de reclassement excédant le préavis, le salarié percevra une allocation de reclassement correspondant à 80% de la rémunération mensuelle brute moyenne telle que soumise aux contributions d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois précédents la confirmation du départ volontaire.

L'allocation de reclassement sera soumise aux cotisations sociales éventuellement applicables à la date de paiement. A ce jour, l'allocation de reclassement est soumise à la CSG et à la CRDS et aux cotisations prévoyance / frais de santé / retraite complémentaire/ retraite supplémentaire et est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 12 mois.

L'allocation de reclassement est intégralement assujettie à l'impôt sur le revenu.

La période de congé de reclassement étant assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à retraite de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale, les salariés en congé de reclassement continueront d'acquérir des trimestres. En revanche, ils n'acquièrent ni droit à congés payés, ni jours de RTT, ni droits au CPF supplémentaires.

Pendant la durée du congé de reclassement, les salariés conservent la qualité d'assuré social et bénéficient des prestations en nature et en espèces, y compris pour les accidents du travail survenus dans le cadre des actions du congé de reclassement.

Les salariés en congé de reclassement continueront à bénéficier du régime prévoyance et frais de santé en vigueur au sein de la CE CEPAC ou tel qu'il évoluera. Les cotisations seront prélevées selon la répartition Employeur/Salarié en vigueur ou telle qu'elle évoluera.

Il est convenu en application du présent accord que les salariés en congé de reclassement continueront également à cotiser pour les régimes de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC). Ces cotisations seront prises en charge par l'Employeur/Salarié selon la répartition en vigueur au sein de la CE CEPAC (60% employeur et 40% salarié) ou telle qu'elle évoluera en cas de modification de la réglementation.

Un bulletin de salaire précisant le montant de l'allocation de reclassement est remis en fin de mois à chaque salarié. Il comprendra :

- Le montant brut de l'allocation de congé de reclassement ;
- déduction faite de la CSG, de la CRDS, des cotisations frais de santé-prévoyance, ainsi que des cotisations ARRCO et AGIRC.

➤ **Interruption momentanée du congé de reclassement pour maladie**

- **Arrêt maladie inférieur ou égal à 15 mois**

Le salarié sera pris en charge par l'assurance maladie. Le congé de reclassement est suspendu pendant cette période et le salarié perçoit les indemnités journalières de la Sécurité Sociale et celles du régime de prévoyance dans les conditions en vigueur au sein de la CE CEPAC et non l'allocation de congé de reclassement. A l'issue, il revient dans le dispositif du congé de reclassement pour la durée restante c'est-à-dire jusqu'au terme initialement prévu : la période de maladie n'emporte pas le report du terme du congé de reclassement initialement convenu

- **Arrêt maladie supérieur à 15 mois**

Le congé de reclassement est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail. Au terme de cet arrêt, le contrat de travail se poursuit au sein de la CE CEPAC.

➤ **Interruption anticipée du congé de reclassement**

Si la finalisation du projet du salarié intervient en cours du congé de reclassement (validation de la période d'essai du nouvel emploi, démarrage attesté de l'entreprise...) celui-ci prendra fin immédiatement et le solde de tout compte sera établi.

Si la finalisation du projet intervient pendant le préavis, le contrat de travail prendra fin à l'expiration du préavis qui sera rémunéré jusqu'au terme initialement prévu, au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.

Si la finalisation du projet intervient après le préavis et avant le terme prévu du congé de reclassement le salarié percevra une indemnité de départ majorée d'une somme égale à 60% des sommes qu'il aurait encore perçues jusqu'au terme du congé de reclassement.

Le paiement de cette indemnité sera réalisé au terme initialement prévu du congé de reclassement ou en cas de demande du salarié au terme de la période d'essai dans l'entité d'accueil dans le cas d'un reclassement en CDI ou CDD d'au moins 6 mois.

Par dérogation, le paiement de cette indemnité pourra intervenir dans les 30 jours suivant la date de rupture anticipée du congé de reclassement, sous réserve d'une renonciation expresse du salarié à demander son retour dans le congé de reclassement dans les conditions ci-dessous définies

Cette indemnité de départ majorée ne s'applique pas aux 3 mois supplémentaires du congé de reclassement prévus pour les salariés dont l'âge est supérieur ou égal à 50 ans et qui ont attesté être toujours à la recherche d'un emploi à l'issue du congé de reclassement de 12 mois.

➤ **Droit de retour exceptionnel dans le congé de reclassement**

Afin de favoriser le reclassement externe de chaque salarié, il est prévu la possibilité d'une sortie et d'un retour dans le congé de reclassement, pour la période du congé de reclassement restant à courir, dans le cas où un salarié aurait obtenu un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois mais dont la période d'essai ne se serait pas avérée concluante.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera à nouveau du versement de l'allocation de reclassement et des mesures d'accompagnement jusqu'au terme du congé de reclassement initialement prévu.

Cette mesure n'est pas applicable si le salarié a demandé le paiement anticipé de l'indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement.

6.3 Indemnité différentielle

➤ **Principes directeurs**

Cette mesure vise à permettre au salarié de la CE CEPAC porteur d'un projet professionnel en dehors du Groupe BPCE dans un emploi salarié dont la rémunération serait inférieure à celle de son emploi précédent, à durée de travail égale, de percevoir un complément de rémunération, dit indemnité différentielle de rémunération, destiné à compenser tout ou partie de l'écart de rémunération entre l'ancien et le nouvel emploi, hors intéressement et participation et hors élément variable.

Cette mesure est ouverte à chaque salarié de la CE CEPAC bénéficiaire du plan de départ volontaire, sous réserve qu'il ne soit pas créateur ou repreneur d'entreprise.

Le salarié percevra, pendant une période maximale de 24 mois, une indemnité différentielle de rémunération correspondant à l'écart entre son salaire moyen brut de base dernier salaire de base brut mensuel au sein l'entreprise et son nouveau salaire de base brut mensuel (le cas échéant ramené sur 12 mois).

Cette indemnité différentielle de rémunération sera plafonnée à 250 € bruts mensuels pendant 24 mois.

Ce plafond sera porté à 300 € bruts mensuels pendant 24 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus (apprécié à la date à laquelle le reclassement prend effet) et/ou reconnus travailleurs handicapés.

L'indemnité différentielle de rémunération sera versée après présentation par le salarié de son nouveau contrat de travail et de ses bulletins de salaire sur la période considérée, selon le calendrier suivant :

- à la fin de la période d'essai concluante
- à la fin de chaque période semestrielle calculée par rapport à la date d'embauche, jusqu'au terme des 24 mois.

6.4 Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

➤ *Principes directeurs*

La création ou la reprise d'une entreprise est une initiative qui doit être encouragée et soutenue, dès lors qu'elle constitue le cœur du projet professionnel du salarié.

A ce titre, le Cabinet de reclassement mettra en place une cellule de conseil et de support spécifiquement consacrée aux salariés porteurs d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, ou bien simplement intéressés par un tel projet.

Cette cellule, animée par des consultants spécialisés dans cet accompagnement, aura notamment pour vocation :

- de répondre à l'ensemble des questions concernant la construction et la mise en œuvre du ou d'un projet de création ou de reprise d'entreprise
- d'apporter une information adaptée sur les aides financières existantes au bénéfice des créateurs-repreneurs d'entreprise
- d'apporter l'assistance et le conseil nécessaires au créateur-repreneur pour que ce dernier puisse apprécier la faisabilité et la viabilité de son projet.

➤ *Aide financière*

Le salarié de la CE CEPAC porteur d'un projet identifié de création ou de reprise d'entreprise existante bénéficiera, après validation de son dossier par la Commission de suivi, d'une aide financière d'un montant de 15 000 € avant CSG et CRDS.

Cette aide financière sera accordée au salarié qui, avant le terme de son congé de reclassement créera son entreprise (y compris sous le statut d'auto entrepreneur) ou prendra le contrôle d'une entreprise existante.

Elle ne sera en revanche pas applicable à la création d'association Loi 1901.

Le salarié devra soumettre au cabinet de reclassement puis à la Commission de suivi, pour approbation, son dossier de création ou de reprise d'entreprise.

Ces aides seront versées :

- pour moitié, après la production par le salarié du document attestant de l'inscription au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS), au Répertoire des Métiers (RM) ou auprès de l'URSSAF, ou de l'attribution du n° SIRET (pour les autos entrepreneurs),
- pour le solde, après les 6 premiers mois d'activité.

➤ **Budget de formation spécifique aux entrepreneurs**

Le créateur-repreneur d'entreprise pourra suivre une formation spécifique à la création d'entreprise auprès d'organismes compétents.

La formation et l'organisme devront être validés par le cabinet de reclassement et par la Commission de Suivi.

Dans ce cas, l'entreprise prendra en charge le financement des coûts pédagogiques de cette formation dans la limite de 10.000 € H.T, frais de déplacement compris.

6.5 Aide à la formation

➤ **Principes directeurs**

Le repositionnement professionnel du salarié peut nécessiter une formation d'adaptation ou de reconversion vers un nouveau métier.

Tout projet professionnel qui le nécessitera sera donc précédé ou accompagné d'une action de formation adaptée au nouvel emploi à occuper.

A cet effet, une analyse des compétences à développer sera réalisée afin d'organiser les éventuelles formations nécessaires au nouveau poste.

Selon le cas, cette formation aura pour vocation :

- soit de permettre l'adaptation des compétences de l'intéressé par rapport aux compétences requises dans l'emploi si le projet professionnel du salarié est d'exercer son métier actuel dans une autre entreprise
- soit, en cas projet de reconversion (changement de métier ou de famille professionnelle), de permettre l'acquisition de compétences nouvelles.

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise, qui bénéficient de mesures d'aide spécifiques, ne sont pas éligibles à ces budgets de formation d'adaptation et de reconversion.

➤ **Budgets de formation d'adaptation et de reconversion**

Sous réserve que la formation soit proposée par le Cabinet de reclassement et validée par la Commission de suivi du plan de départs volontaires, la CE CEPAC assurera le financement de cette formation dans la limite des budgets suivants (frais de déplacement compris) :

- 4.000 € H.T. par salarié pour une formation d'adaptation
- 8.000 € H.T. par salarié pour une formation de reconversion.

Ces budgets seront majorés de 2.000 € H.T. pour les salariés âgés de 50 ans et plus et de 2.000 € supplémentaires pour les travailleurs handicapés, soit un budget maximum de 12.000 €.

La commission de suivi pourra valider des projets professionnels impliquant un dépassement de ces budgets dès lors que le coût de la formation est en cohérence avec le projet professionnel du salarié et conforme aux prix pratiqués habituellement pour ce type de formations.

6.6 Aide à la mobilité géographique

➤ **Principes directeurs**

➤

Cette mesure vise à inciter le salarié à mettre en œuvre un projet professionnel de repositionnement dans un emploi salarié l'éloignant de plus de 50 kilomètres de son domicile et pouvant entraîner un changement de résidence.

➤ **Voyage de reconnaissance**

Si un changement de résidence est nécessaire, le salarié et, le cas échéant, son conjoint et ses enfants, bénéficieront de la prise en charge des frais de déplacement destinés à la découverte du nouveau cadre de vie, à la recherche d'un logement et à l'accomplissement des démarches administratives liées à un déménagement.

Ces frais seront remboursés, sur justificatifs sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe ou au choix du salarié sur la base du remboursement des indemnités kilométriques selon le barème en vigueur au sein de la CE CEPAC.

Ce remboursement pourra prendre la forme d'une prise en charge d'un billet d'avion si la durée du trajet aller par train/voiture est supérieure à 5 heures.

➤ **Prise en charge du déménagement**

Si la mobilité géographique implique pour le salarié un changement de domicile et si le reclassement externe est validé (par une confirmation de l'embauche pos-période d'essai) les frais de déménagement, y compris l'assurance, seront pris en charge par la CE CEPAC sur la base des frais réellement engagés par le salarié après présentation de trois devis détaillés, sur la base du moins disant.

En cas d'installation à l'international, les frais de déménagement du collaborateur seront directement pris en charge par la CE CEPAC sur présentation de 3 devis, le devis le moins disant étant retenu dans la limite de 10.000 TTC.

Les frais occasionnés par l'aménagement du nouveau logement (travaux de peinture et papiers peints, dépenses de voilage, frais de réexpédition du courrier, frais d'accès à l'électricité et à l'eau, etc.) seront remboursés au salarié sur justificatifs et dans la limite d'un montant global correspondant à deux mois de salaire brut de base.

➤ **Indemnité de double résidence**

Si le salarié a l'obligation d'acquitter simultanément le loyer de son ancien logement (ou les mensualités du crédit de son logement) et le coût de son logement sur son nouveau lieu de travail, la CE CEPAC remboursera, sur présentation de justificatifs, le montant des frais de double loyer (ou de remboursement de crédit) ou le montant du garde meubles, dans la limite de 600 € par mois pendant 3 mois sauf si le déménagement intervient avant.

➤ **Prise en charge des frais de déplacement liés à l'éloignement géographique**

Si sa nouvelle affectation impose au salarié, pour des raisons familiales (activité professionnelle du conjoint, étude des enfants, raisons de santé, etc.), de différer temporairement son déménagement, ses frais de déplacement entre son nouveau lieu de travail et son domicile lui seront remboursés, sur justificatifs, dans la limite d'un montant global de 200 € par mois et pendant une durée maximale de 12 mois.

➤ **Dispositif d'accompagnement du conjoint dans la recherche d'emploi**

Si la mobilité implique la perte d'emploi du conjoint, ce dernier pourra bénéficier de l'aide de la Cellule Emploi dans la recherche d'emploi pendant une durée de 9 mois.

Cette assistance à la recherche d'emploi du conjoint prendra la forme suivante :

- Réalisation d'un bilan professionnel, élaboration d'un curriculum vitae
- Conseil sur les techniques de recherche d'emploi
- Assistance à la recherche de postes par l'exploitation systématique des potentialités d'embauches locales
- Suivi régulier pendant toute la période.

➤ **Dispositif d'aide à la scolarisation**

L'assistance par le cabinet de reclassement pourra inclure la recherche d'établissements scolaires pour les enfants du salarié concerné.

6.7 Aide à l'embauche

➤ **Principes directeurs**

Cette mesure vise à favoriser l'embauche, par une entreprise tierce, d'un salarié bénéficiaire du plan de départs volontaires et porteur d'un projet professionnel de repositionnement dans un emploi salarié, par le remboursement au nouvel employeur de la totalité des charges patronales afférentes à cette embauche, ce pendant une durée limitée.

➤ **Montant et durée de l'aide**

La CE CEPAC s'engage à financer le remboursement au nouvel employeur de la totalité des charges sociales patronales afférentes à cette embauche pendant une durée de 3 mois suivant la date d'embauche.

Cette durée sera portée à 6 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus ou reconnus travailleurs handicapés.

Cet engagement sera applicable à tout recrutement en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois et sera subordonné au caractère concluant de la période d'essai éventuellement stipulée.

Le remboursement, qui sera fait directement auprès de l'entreprise tierce, interviendra sur présentation des bulletins de paie du salarié embauché.

ph
j
DC
r
SA

Article 7 – PROTECTION SOCIALE DU SALARIE QUITTANT LA CEPAC DANS LE CADRE DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

Tout salarié quittant l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires institué par le présent accord, optant au regard de son projet professionnel pour le congé de reclassement, conservera, pendant la durée du congé, la qualité d'assuré social et bénéficiera donc du maintien de son affiliation et donc du droit aux prestations au titre des régimes de base obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et accident du travail.

Il bénéficiera également des garanties de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la CE CEPAC dans les conditions de financement actuellement en vigueur.

Il bénéficiera de la portabilité des garanties de prévoyance et de santé pendant une durée maximale de 12 mois suivant la date de cessation de son contrat de travail.

Pour les salariés ayant opté pour le congé de reclassement, cette portabilité ne prendra effet qu'à l'issue de la période de congé de reclassement.

ARTICLE 8 : COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Les droits acquis par les salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 ont été intégralement transférés depuis le 1^{er} janvier 2015 dans le CPF et seront essentiellement mobilisables pour permettre au salarié de réaliser une VAE dans le cadre de ce dispositif jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Il est rappelé que le CPF est intégralement transférable (et non pas simplement portable) et que le salarié conserve les droits acquis dans le CPF tout au long de sa vie professionnelle.

ARTICLE 9: PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

Les salariés de la CE CEPAC ayant quitté l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire bénéficieront d'une priorité de réembauchage pendant une période d'un an à compter de la rupture de leur contrat de travail.

En application des dispositions de l'article L.1233-45 du Code du travail, les salariés souhaitant bénéficier de cette priorité devront en faire la demande par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines dans l'année qui suit la rupture du contrat de travail.

La priorité de réembauchage concerne les postes devenus disponibles au sein de la société et compatibles avec la qualification du salarié concerné et également les postes et/ou toute nouvelle qualification acquise par le salarié après la rupture de son contrat de travail, sous réserve d'en avoir préalablement informé par écrit la Direction des Ressources Humaines.

La Direction des Ressources Humaines informera le salarié qui aura manifesté son désir de bénéficier de la priorité de réembauchage, de tout emploi devenu disponible au sein de la société et compatible avec sa qualification.

ARTICLE 10 : CAS PARTICULIER DES SALARIES BENEFICIAIRES D'UN STATUT PROTECTEUR

Les salariés bénéficiaires d'un statut protecteur du fait de l'exercice d'un mandat de représentation du personnel (interne ou externe) peuvent se porter volontaire au même titre que les autres salariés.

L'étude de leur demande se fera dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Toutefois, la société devra respecter la procédure spécifique d'autorisation par l'Inspection du travail de la rupture de leur contrat de travail.

La rupture du contrat de travail des salariés protégés et en conséquence la conclusion de l'accord de rupture d'un commun accord pour motif économique sera donc conditionnée également à l'obtention de cette autorisation.

ARTICLE 11: MAINTIEN DES TAUX COLLABORATEURS

Les taux de prêts actuels détenus par les salariés partant de l'entreprise en départ volontaire seront maintenus, jusqu'à l'expiration de leur prêt.

Les conditions de nouveaux crédits et de service postérieurement à la rupture effective du contrat de travail et après versement du solde de tout compte seront celles octroyées à la clientèle. Il en est de même pour les salariés ayant manifesté leur intention de départ dans le cadre du présent accord.

Un examen individuel des situations d'endettement pourra être réalisé.

ARTICLE 12 – L'INDEMNISATION DU DEPART VOLONTAIRE

Article 12.1 : Définition du salaire de référence- Dispositions communes

Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire est égal au salaire annuel de base brut majoré des AIA et de la part variable divisé par 12.

Le salaire annuel brut de base est égal au salaire mensuel brut de base x 12 majoré du 13ème mois.

Article 12.2 : Détermination du montant de l'indemnité de départ volontaire

Le montant brut de l'indemnité de départ volontaire sera calculé Un mois de traitement par année de service jusqu'à 3 ans

- Un demi-mois de traitement par année de service avec un maximum de 18 mois
- Plafond : 21 mois de salaires

12.3 Majoration de l'indemnité de départ volontaire

L'indemnité de départ volontaire telle que calculée au point 12.2 sera majorée de 8 mois de salaires brut de base dans la limite d'une indemnité totale de 24 mois de salaires bruts de base.

En outre, pour les salariés âgés de 55 ans et plus, une indemnité complémentaire forfaitaire d'un montant de 20 000 € bruts sera versée.

Les montants ci-dessus seront proratisés pour les salariés à temps partiel.

L'indemnité de départ sera versée selon les modalités suivantes :

- 50% du montant sera versé au début du congé de reclassement
- 50% du montant sera versé à l'issue du congé du reclassement

12.4 Régime social et fiscal des indemnités de rupture

L'indemnité de départ donnera lieu aux prélèvements sociaux à la charge de l'entreprise et du salarié dans les conditions légales en vigueur au jour du versement.

En l'état actuel de la réglementation, l'indemnité de départ volontaire est exonérée de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité Sociale, soit pour 2017, 78.456 €

L'indemnité de départ volontaire est exonérée de CSG et CRDS pour la part de l'indemnité ne dépassant pas l'indemnité conventionnelle de licenciement et dans la limite de 2 PASS soit 78.456 € pour 2017.

Les indemnités de rupture versées dans le cadre du présent accord ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire en l'état actuel de la législation.

PARTIE III. MESURES INCITATIVES AU DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

Les salariés de la CE CEPAC, non éligibles au PDV « 2016 » (dont le départ peut intervenir jusqu'au 31 mars 2018) qui au regard de leur âge et du nombre de trimestres cotisés sont en mesure de liquider à taux plein leurs droits à la retraite entre le **1^{er} mai 2018 et le 31 mai 2019** pourront bénéficier d'un dispositif incitatif au départ volontaire à la retraite dans les conditions suivantes, étant rappelé que les salariés éligibles aux mesures de la partie III du présent accord sont exclus du dispositif et des mesures spécifiques instituées dans la partie II du présent accord. :

- Toute personne intéressée par cette mesure pourra en amont de sa demande rencontrer un consultant spécialisé du Cabinet « Objectif Retraite » pour obtenir toute information et/ou assistance dans la détermination des conditions d'ouverture de ses droits à la retraite et des conditions administratives de liquidation de ses droits.
- La demande de départ volontaire à la retraite doit être adressée par LRAR ou par lettre remise en main propre ou par e-mail à la DRH avant la fin de la période de volontariat accompagnée d'un relevé de carrière CARSAT
- La DRH informera le salarié de la validation de sa demande après vérification des conditions d'accès au bénéfice du Plan et lui communiquera le point de départ de son délai de prévenance à respecter.
- Versement d'une indemnité de départ volontaire à la retraite d'un montant brut égal à 14 mois de salaire brut de base, indemnité de départ à la retraite conventionnelle comprise.

- Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire est égal au salaire de base brute mensuel majoré du 13^{ème} mois, du montant de la part variable et des AIA effectivement perçus au 31 octobre 2016 par le salarié/12. Sont exclus de l'assiette de calcul les montants perçus au titre de l'intéressement et de la participation.

Il est rappelé que l'indemnité de départ volontaire à la retraite qui s'inscrit dans le cadre du Plan de départ volontaire est exonérée en l'état actuel de la législation de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS pour 2017 et n'est pas soumise à impôt sur le revenu.

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est exonérée de CSG et CRDS pour la part de l'indemnité ne dépassant pas l'indemnité conventionnelle et dans la limite de 2 PASS soit 78 .456 € pour 2017.

PARTIE IV. DUREE DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

Le Plan de départs volontaires entrera en application dès le lendemain de la validation du présent accord par la DIRECCTE et cessera de s'appliquer au plus tard le 31 mai 2019.

CHAPITRE IV : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE

Le présent accord organise les conditions de mise en place durant toute la période du plan (jusqu'à fin 2019) d'un programme d'aide aux salariés dans le cadre d'un partenariat avec des sociétés spécialisées d'assistance psychologique à distance

Les salariés qui souhaiteraient bénéficier d'un accompagnement et de conseils pourront donc prendre contact avec la société prestataire sur la base du volontariat et en tout anonymat (aucune information sur l'identité des salariés concernés n'est communiquée à la CE CEPAC)

Les salariés pourront ainsi contacter par téléphone ou solliciter un rendez-vous auprès des médecins du travail ou de l'assistante sociale.

Il est rappelé également le recours possible auprès des médecins du travail et des équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail, et également de l'assistante sociales de la Caisse d'Epargne CEPAC.

Le temps passé par les salariés dans le cadre de ce dispositif d'accompagnement sera assimilé à du temps de travail effectif. Une information sur ce dispositif sera réalisée sur l'intranet de l'entreprise.

CHAPITRE V : COMMISSION DE SUIVI DU PRESENT ACCORD

Article 1 - Objectif et composition

Afin que le projet d'accompagnement social envisagé se déroule dans les meilleures conditions, une Commission de suivi est mise en place composée de :

- Deux représentants de la Direction des Ressources Humaines,
- Un représentant du Cabinet de reclassement,

CONFIDENTIEL



- Un représentant de chaque organisation syndicale représentative de la Métropole signataire du présent accord
- Un représentant du CE
- Un représentant de la DIRECCTE des Bouches du Rhône

La Présidence de la Commission de suivi sera confiée à l'un des représentants de la Direction des Ressources Humaines.

Les décisions de la commission de suivi sont prises à la majorité des voix exprimées, étant précisé que le représentant du cabinet de reclassement ne prend pas part au vote. Les membres de la commission de suivi représentant les salariés disposent d'une voix chacun. Les membres de la commission de suivi représentant la Direction de l'entreprise disposent d'un nombre de voix identique à celles du collègue « salarié ».

En cas de partage des voix, la Direction a voix prépondérante..

Un compte rendu de chaque réunion sera établi par la Direction des Ressources Humaines et diffusé aux membres de la Commission.

Les modalités de fonctionnement de la Commission de suivi permettront notamment à l'Administration du travail de remplir, de la manière que celle-ci déterminera, le rôle de suivi qui lui est imparti aux termes de l'article L. 1233-63 du Code du travail.

Un représentant du Pôle Emploi pourra assister aux réunions de Commission de suivi et sera donc préalablement invité à celles-ci.

Article 2 - Missions

La Commission de suivi sera informée des questions qui pourraient se poser dans l'application du Plan et fera toutes propositions pour y apporter une réponse.

Elle sera également chargée de faire, le cas échéant, toutes suggestions relatives à l'avancement des reclassements en cours.

En outre, elle devra valider toute décision exceptionnelle prise dans le cadre des dispositions du présent Plan.

La Commission de suivi se réunira au minimum une fois par trimestre les six premiers mois, puis selon un calendrier qu'il lui appartiendra de définir pour la période restant jusqu'à la fin du présent Plan.

Article 3- Suivi par le CE de la CE CEPAC

En complément des missions de suivi de la commission de suivi, le Comité d'entreprise de la CE CEPAC sera en charge de la bonne exécution du présent accord et du suivi de son application et sera à cet effet informé lors de chaque réunion mensuelle ordinaire de l'état de réalisation du Plan et ce jusqu'à son terme.

CHAPITRE VI. – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur dès sa validation par la DIRECCTE, et prendra fin au plus tard le 31 décembre 2019, selon le calendrier d'application spécifique à chaque mesure instituée par le présent accord.

Chaque salarié continuera de bénéficier des mesures du présent accord pendant une durée de 12 mois à compter de la notification de son départ ou jusqu'au terme du congé de reclassement pour les bénéficiaires d'un congé de reclassement supérieur à 12 mois.

Toute modification apportée au présent accord postérieurement à l'achèvement de la présente procédure d'information/consultation, notamment pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires susceptibles d'intervenir au cours de la mise en œuvre du présent accord sera soumise pour avis au Comité d'Entreprise de la CE CEPAC et donnera lieu si besoin à l'établissement d'un avenant.

CHAPITRE VII. – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE des Bouches du Rhône et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de MARSEILLE, conformément aux dispositions légales en vigueur. Il sera soumis à la validation de la DIRECCTE et sera à cet effet déposé sur le portail « PSE » de la DIRECCTE.

Il sera porté à la connaissance des salariés dans le lieu de travail sur l'intranet de la CE CEPAC.

CONFIDENTIEL

ph
J
DG
CC
42
SD

Fait en 8 exemplaires à Marseille,

Le

29 juin 2017

Pour la Caisse d'Épargne CEPAC

Serge DER/CK

Pour les Organisations syndicales

Le Syndicat Unifié

UNSA CANIZOU d'Antica
Coley

Le Syndicat CGT

Le Syndicat CFDT

DEUSCH à l'Assemblée

Le Syndicat SNE-CGC

philippe TERRINI

Le Syndicat Sud

Pour la CFTC (ex BR)

Pour le SMBEF

J NONONE