Plan de départ : C'est parti !

Mercredi 10 juillet s'est réunie la toute première commission de suivi du plan de départ. Ont été présentés à cette occasion les chiffres des tous premiers dossiers comptabilisés au 30 juin dernier.

Préalablement, quelques questions ont fait l'objet d'éclaircissements.

➡ LA CELLULE D'ACCOMPAGNEMENT PROJETS PRO

La structure désignée pour suivre les projets et rendre un avis sur leur viabilité a été choisie : l'entreprise qui a remporté l'appel d'offre est la société ALTEDIA. Dès la semaine prochaine, la direction adressera une communication avec le contact de cette cellule, mais aussi quelques infos sur les critères à devoir respecter.

➡ QUELLES CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DU "VOLET PROJET" ?

Il faut évidemment avoir un projet, et que celui-ci soit réaliste. Il peut s'agir d'une création ou reprise d'entreprise, ou bien d'une embauche ailleurs, en CDI ou en CDD de plus de 6 mois. Attention, dans ces derniers cas, il doit s'agir d'une offre ferme d'embauche.

À savoir : dans ce dispositif, les indemnités de départ seront calculées exactement de la même façon. La seule chose qui change porte sur les aides permettant de réussir son projet (formations, congés de mobilité, compléments de salaires le cas échéant).

À savoir aussi : ces projets feront l'objet d'un premier avis, émis par la cellule d'accompagnement. Un deuxième avis sera émis par une prochaine commission de suivi du plan de départ. La prochaine est prévue le 23 septembre. Une deuxième se réunira début novembre, puis une troisième mi-décembre.

➡ QUE FAIRE SI JE SUIS INTÉRESSÉ PAR UNE FORMATION DÉBUTANT LE 1ER SEPTEMBRE ?

Le souci est que la toute première commission validant (ou pas) des projets de salariés ne se réunira que le 23 septembre. Une solution possible pour un salarié dans cette situation serait de mobiliser ses droits à CPF pour la période de septembre 2019.

➡ COMMENT VONT SE PASSER LES REMPLACEMENTS ?

Impossible de le dire à cette heure-ci... La direction a prévu d'accélérer les procédures de comblement de postes par rapport à ce qui se pratique actuellement. Les organisations syndicales demandent que la direction n'attende pas le départ effectif du salarié de l'entreprise pour lancer la démarche. Celle-ci pourrait être activée dès que salarié a adressé son dossier complet, et que celui-ci a été accepté.

➡ LES 15 MOIS D'INDEMNISATION SONT-ILS UN PLAFOND ?

Oui, c'est la somme qui ne peut être dépassée, comprenant donc toutes les aides "accessoires" telles que les malus de retraite complémentaire ainsi que les rachats de trimestres.

➡ QUEL ORDRE DE PRIORITÉ DANS LES DÉPARTS ?

Il n'y en a pas. Tant que le plafond de 2000 départs n'est pas atteint, les dossiers sont examinés à partir du moment où ils sont envoyés complets. Lors de cette première commission, la direction annonce avoir accepté 299 départs :

- 222 d'ici fin 2019
- 42 en 2020
- 18 en 2021
- et 17 en 2022.

En tout, 77 salariés ont donc demandé dès à présent à pouvoir partir en 2020, 2021 ou 2022. Ils sont donc assurés de pouvoir bénéficier des conditions négociées, et notamment des exonérations sociales et fiscales. En contrepartie, ils ne peuvent plus changer d'avis, une fois passé le délai de rétractation de 14 jours après la signature de la convention.

➡ QUELS ÉLÉMENTS DE SALAIRES ENTRENT EN LIGNE DE COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART ?

Comme le précise l'accord de mai 2019, seuls les éléments "réguliers" sont pris en compte dans le "salaire de référence" servant à calculer le nombre de mois d'indemnités.
Parmi ces éléments réguliers :

- tout complément de salaire à caractère permanent
- les primes régulières de compétence complémentaires
- les primes de bi-qualification
- les primes de BIP
- les primes de correspondants à l'étranger
- le forfait "HS" correspondant à 1 heure supplémentaire (ayant remplacé les indemnités dites "régimes de reportage 11,83" existant depuis 1991)
- la prime de forfait jour

En revanche, les indexations pour les salariés d'outre-mer ne sont pas prises en compte, car ce n'est pas du "salaire". De même pour toutes les primes inhérentes à l'activité, telles les primes de week-end. Et ce, même si l'entreprise oblige d'effectuer au moins un week-end chaque mois : cela n'en fait pas un élément "régulier" de salaire.

➡ POUR DES RAISONS IMPÉRIEUSES D'ACTIVITÉS ET DANS LE CAS OÙ AUCUN REMPLACEMENT N'EST POSSIBLE (ingénierie, mission, conduite de projet, régie finale...) LA DIRECTION PEUT-ELLE CONTRAINDRE UN CANDIDAT À RETARDER SON DÉPART ?

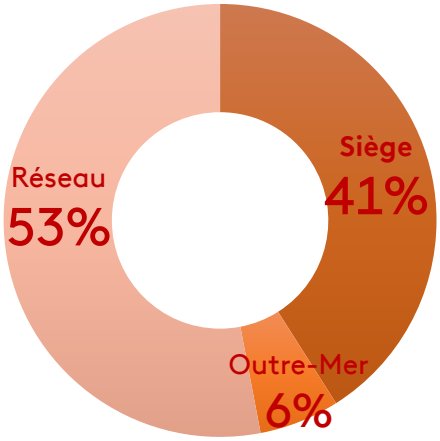
Oui, elle peut au maximum le contraindre à rester un trimestre supplémentaire. Une discussion doit s'engager entre les deux parties au-delà de ce temps. Si le ou la salarié(e) refuse, la direction peut refuser le départ volontaire. Mais il s'agit de cas rares, uniquement si la personne ne peut pas être remplacée pour sa technicité, ses compétences ou ses connaissances.

➡ PEUT-IL Y AVOIR DES RUPTURES CONVENTIONNELLES INDIVIDUELLES DURANT CETTE PÉRIODE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ?

La loi le permet, mais au niveau de l'entreprise, il est dit que ces RCI ne pourraient concerner que les personnels qui seraient dans l'impossibilité de rentrer dans le dispositif de RCC.
Ainsi. Aucun collaborateur ayant l'âge de partir à la retraite, quel que soit son groupe ou son niveau, ne pourra bénéficier d'une RCI.

PREMIERS CHIFFRES

- **62%** d'hommes / **38%** de femmes.
- **74%** de PTA / **26%** de journalistes.



Parmi les PTA, ce sont **les chefs monteurs qui sont les plus nombreux à avoir effectué leurs demandes : 25**.
Ensuite, ce sont **les chefs OPS et les chefs OPV, avec respectivement 17 et 15.**

Enfin, dans les différentes régions, c'est en **Auvergne Rhône Alpes qu'il y a le plus de demandes : 31.** Ensuite, c'est **Provence Alpes Côte d'Azur, avec 26.**

Paris, le 11 juillet 2019

Bureau syndical Force Ouvrière – Pièce R2811 - 01.56.22.54.40
7 Esplanade Henri de France – 75907 Paris Cedex 15