

# GPEC 2016/2019

---

## PROPOSITIONS



# Objectifs de la GPEC

---

- ✓ Préserver l'emploi,
- ✓ encourager les reclassements au sein du même établissement,
- ✓ limiter le recours aux emplois "externes" (sous-traitants, intérimaires, etc.),
- ✓ prioriser les actions de formation vers les emplois "menacés",
- ✓ accompagner la mobilité choisie,
- ✓ accompagner les départs en cas d'échec de reclassement.

# Situation sociale de CERMEX

---

- ✓ **Bilan social** : Baisse des effectifs non-cadres, vieillissement de la population, faible hausse générale des rémunérations, hausse des absences pour maladie des non-cadres...
- ✓ **Egalité H/F** : Manque d'informations.
- ✓ **Formation professionnelle** : Manque d'informations.
- ✓ **Orientations stratégiques** : Impacts négatifs sur les rémunérations, les conditions de travail et l'emploi.

# Emplois-types

---

FO propose de classer les salariés CERMEX dans  
**4 familles d'emplois-types :**



# Emplois MENACES

---



## MENACES

Ce sont des emplois appelés à disparaître ou à être remplacés par des emplois externes (sous-traitance, prestation de service ou intérim).

- ✓ Priorité au reclassement au sein du même établissement.
- ✓ Programme personnalisé de formation **renforcée**.
- ✓ A défaut de reclassement réussi, accompagnement au départ avec une Indemnité Transactionnelle **Minimale** de Licenciement (ITML) en plus de l'indemnité conventionnelle.
- ✓ Eviter d'attribuer les fonctions et de répartir la charge de travail des emplois supprimés à d'autres salariés de l'entreprise.

# Emplois EN VIGILANCE

---

EN  
VIGILANCE

Ce sont des emplois susceptibles de modifications ou de transformations à moyen terme (3 ans). Ce sont également des emplois qui verront des départs en retraite et/ou avec de fortes restrictions médicales.

- ✓ Les fonctions de ces emplois ne peuvent pas être occupées par du personnel intérimaire, sous-traitant...
- ✓ Priorité au reclassement au sein du même établissement.
- ✓ Programme personnalisé de formation (abondement du CPF).
- ✓ Pour les salariés de 50 ans et plus et/ou avec de fortes restrictions médicales et à défaut de reclassement réussi, accompagnement au départ avec une Indemnité Transactionnelle **Minimale** de Licenciement (**ITML**) en plus de l'indemnité conventionnelle.

# Emplois STABLES

---



STABLES

Ce sont des emplois dont les tâches n'évoluent pas significativement, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique ni de réorganisation identifiées à moyen et long termes (3 à 5 ans).

- ✓ Les fonctions de ces emplois ne peuvent pas être occupées par du personnel intérimaire, sous-traitant...
- ✓ Recrutement uniquement en CDI ou CDD.
- ✓ Priorité au recrutement interne avec parcours de formation.
- ✓ Pas de suppression de poste pendant 3 à 5 ans.
- ✓ Tout départ doit être remplacé poste pour poste.

# Emplois EMERGENTS

---

## EMERGENTS

Ce sont les emplois de demain qui nécessitent de nouvelles compétences.

- ✓ Les fonctions de ces emplois ne peuvent pas être occupées par du personnel intérimaire, sous-traitant...
- ✓ Recrutement uniquement en CDI ou CDD.
- ✓ Priorité au recrutement interne avec parcours de formation. Et en cas d'échec, le candidat retrouvera un emploi "stable" de qualification équivalente à celui qu'il aura quitté.
- ✓ Pas de suppression de poste pendant 3 à 5 ans.
- ✓ Tout départ doit être remplacé poste pour poste.



# Classement des emplois-types

---

Tous les ans (juste avant ou après la campagne des entretiens annuels d'évaluation - APA), un groupe de 6 à 8 personnes sera constitué pour classer chaque emploi (ou poste) dans une des 4 familles d'emplois-types :

- ✓ Un ou des titulaires du poste à classer,
- ✓ Un hiérarchique N+1,
- ✓ Un responsable de la fonction RH chargé d'alimenter l'état des lieux chiffré,
- ✓ Un responsable RH de la formation,
- ✓ La personne détenant des informations sur les changements à venir dans l'entreprise.

**Ce classement fera l'objet d'une consultation en CCE et CE de chaque établissement du groupe CERMEX SAS.**

# Entretien annuel d'évaluation (APA)

---

Tout salarié qui le souhaite pourra, lors de son entretien annuel d'évaluation, se faire accompagner par une personne de l'entreprise, de son choix.

Les salariés seront automatiquement classés en emplois :



**MENACES**

Si leur note APA est comprise entre **0** et **2,4** sur 5.



**EN  
VIGILANCE**

Si leur note APA est comprise entre **2,5** et **2,9** sur 5.

# Prioriser la formation

---

Un programme personnalisé de formation sera proposé afin de faire en sorte de réduire d'éventuels écarts entre les compétences acquises et les compétences nécessaires pour occuper un emploi "**émergent**" ou "**stable**".



**MENACES**

Ce public est prioritaire, le temps passé en formation est inclus dans le temps de travail effectif et le financement est entièrement à la charge de l'entreprise.



**EN  
VIGILANCE**

Le financement des formations est entièrement à la charge de l'entreprise.  
Abondement possible du CPF.

# Accompagnement à la mobilité (1)

---

La priorité est donnée au reclassement au sein du même établissement (Article L 1233-4 du CT).

## MENACES

Néanmoins, un salarié classé en emploi "**menacé**" qui accepte un changement de poste ou un reclassement au sein d'un autre établissement du groupe vers un emploi "**émergent**" ou "**stable**" verra l'intégralité de ses frais liés à la mobilité pris en charge par l'entreprise.

**Nota** : *En cas de reclassement sur un poste avec des fonctions inférieures à l'emploi précédemment occupé, l'entreprise maintiendra l'ancienne rémunération.*

# Accompagnement à la mobilité (2)

---

Un salarié qui accepte un changement de poste ou un reclassement au sein d'un autre établissement du groupe vers un emploi "**émergent**" ou "**stable**" bénéficiera en plus de l'aide accordée à la mobilité du groupe **GEBO CERMEX**, d'une aide supplémentaire de :

**EN  
VIGILANCE** **2000€**

**STABLES** **EMERGENTS** **1000€**

# Accompagnement au départ

---

A défaut de reclassement réussi et hors PSE,

**MENACES**

tout salarié en CDI

**EN  
VIGILANCE**

ou tout salarié en CDI âgé de 50 ans et plus et/ou avec de fortes restrictions médicales

qui sera contraint de quitter l'entreprise bénéficiera, en plus de son indemnité conventionnelle, d'une Indemnité Transactionnelle **Minimale de Licenciement (ITML)**.

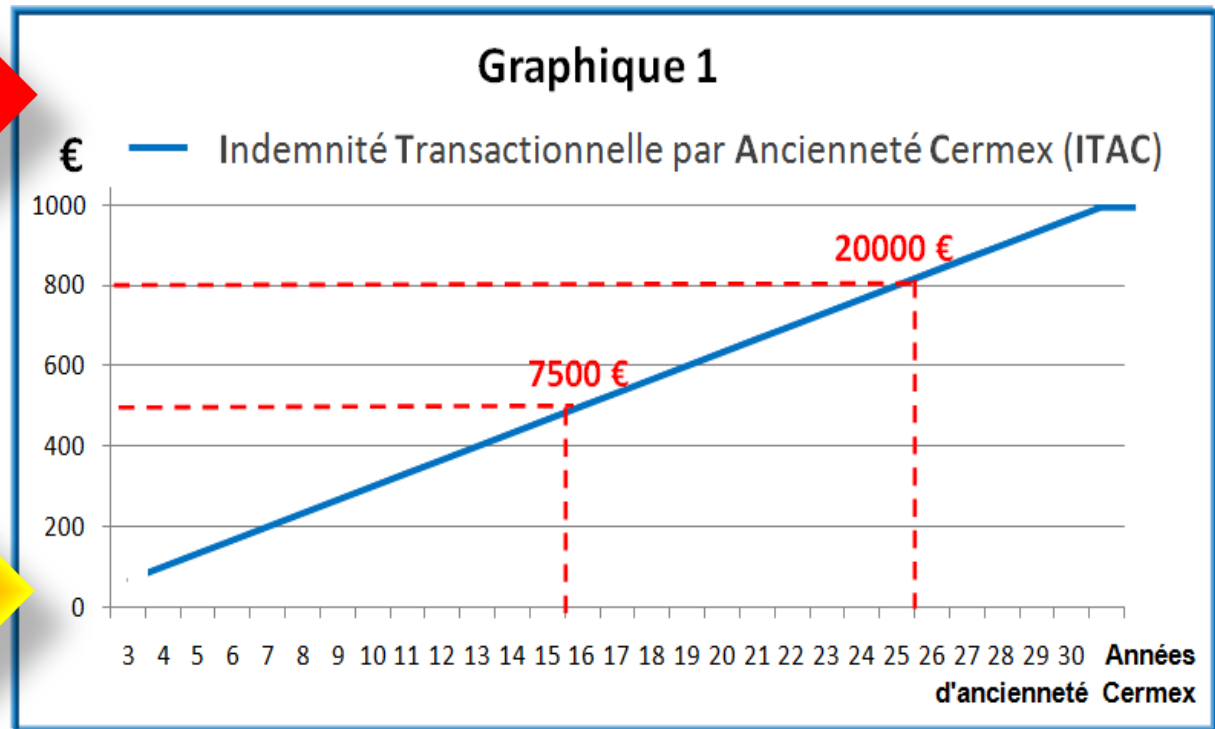
Calcul **ITML** = **ITAC** (Indemnité Transactionnelle par **Ancienneté Cermex**)  
+ **MITA** (**M**ajoration à l'**I**ndemnité **T**ransactionnelle en fonction de l'**A**ge)

# Indemnité Transactionnelle (ITAC)

Calcul de l'Indemnité Transactionnelle par Ancienneté Cermex → € x années d'ancienneté Cermex = ITAC

**MENACES**

**EN  
VIGILANCE**

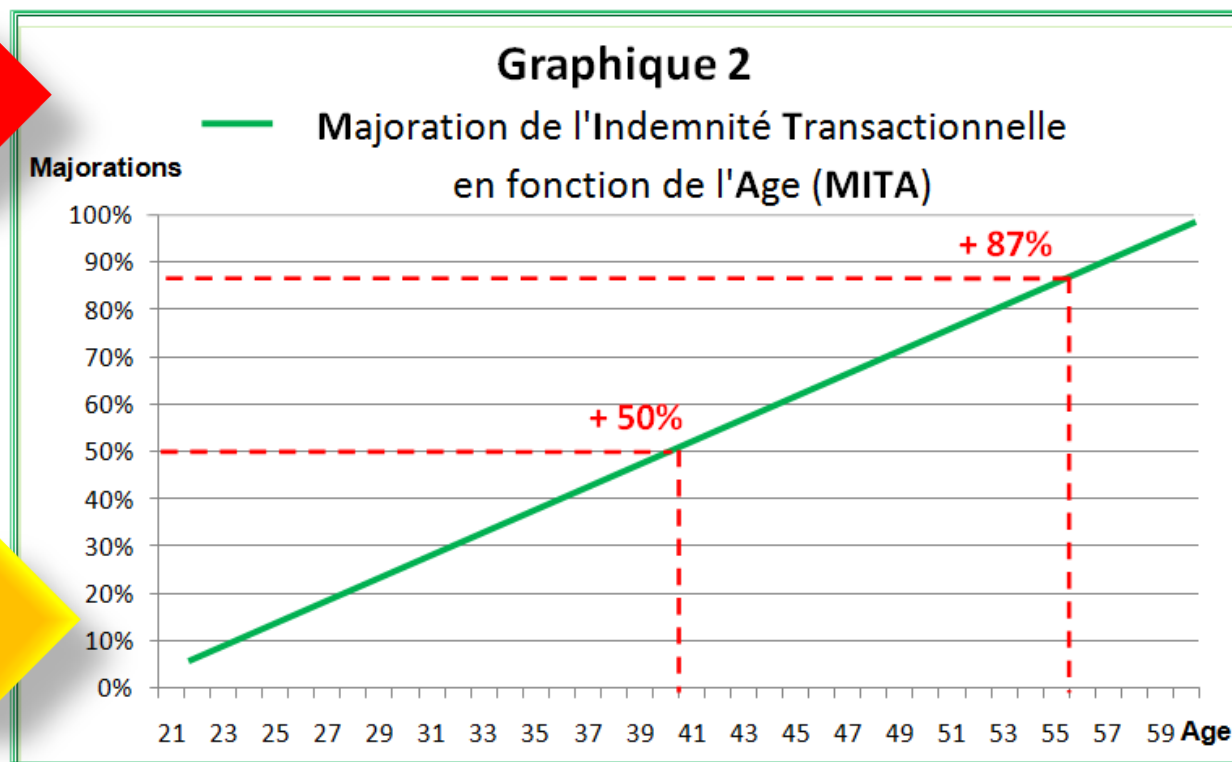


# Indemnité Transactionnelle (MITA)

Calcul de la Majoration à l'Indemnité Transactionnelle en fonction de l'Age (âge x Majorations en % = MITA)

**MENACES**

**EN  
VIGILANCE**





# Indemnité Transactionnelle (ex.1)

**Exemple 1** : Un salarié en CDI âgé de **40 ans** avec **15 années d'ancienneté** chez Cermex, pourra prétendre, en plus de son indemnité conventionnelle, à une Indemnité Transactionnelle **Minimale de Licenciement (ITML)** de :

Graphique 1 **ITAC** - (500€ X 15 années d'ancienneté) = 7500€

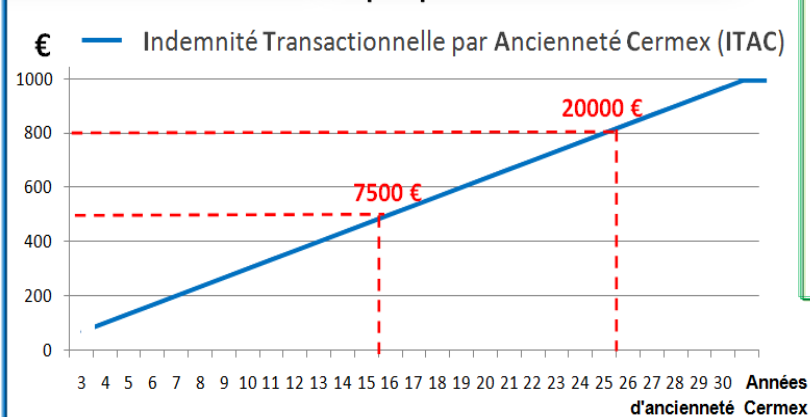
Graphique 2 **MITA** - âge 40 ans -> 50% de 7500€ = 3750€

7500€ + 3750€ = **11250€ (ITML)**

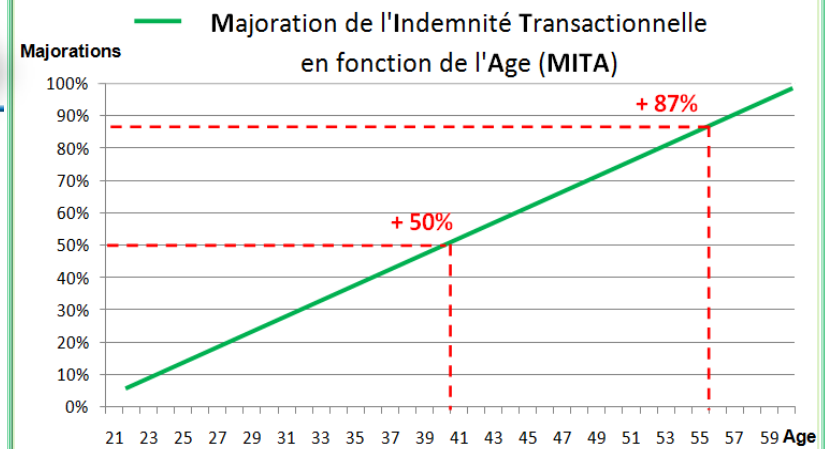
**MENACES**

**EN VIGILANCE**  
avec de fortes  
restrictions médicales

Graphique 1



Graphique 2



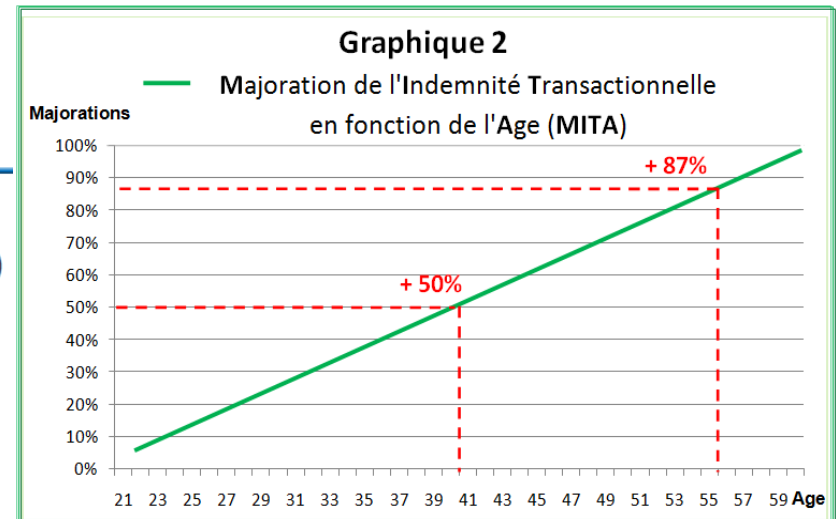
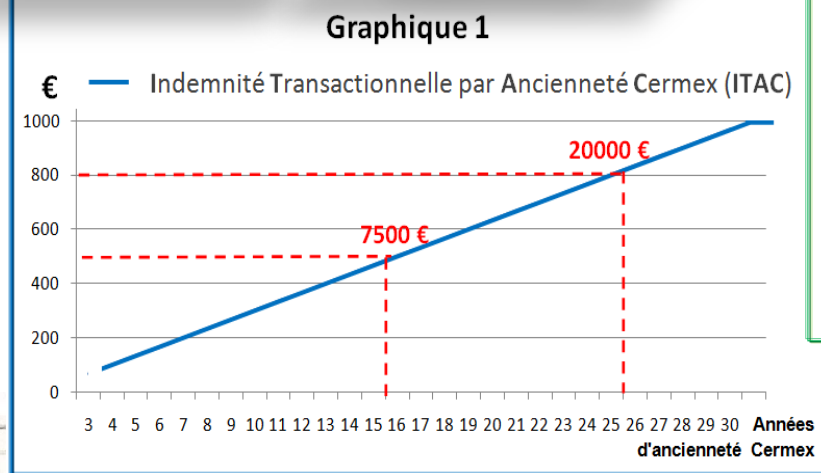
# Indemnité Transactionnelle (ex.2)

**Exemple 2** : Un salarié en CDI âgé de **55 ans** avec **25 années d'ancienneté** chez Cermex, pourra prétendre, en plus de son indemnité conventionnelle, à une Indemnité Transactionnelle **Minimale de Licenciement (ITML)** de :

Graphique 1 **ITAC** - (800€ X 25 années d'ancienneté) = 20000€

Graphique 2 **MITA** - âge 55 ans -> 87% de 20000€ = 17400€

20000€ + 17400€ = **37400€ (ITML)**



# HANDICAP / INAPTITUDE médicale

---

Salarié(e) avec une reconnaissance de travailleur handicapé au sens de l'article L 5212-13 du code du travail et/ou avec de fortes restrictions médicales.

Inaptitude d'origine professionnelle ou non-professionnelle.

- ✓ Toute inaptitude sera classée en emploi « **menacé** ».
- ✓ Priorité au reclassement au sein du même établissement.
- ✓ Aménagement d'horaire sans perte de salaire.
- ✓ Programme personnalisé de formation.
- ✓ A défaut de reclassement réussi, accompagnement au départ avec une Indemnité Transactionnelle **Minimale** de Licenciement pour Inaptitude (**ITML** pour Inaptitude) en plus de l'indemnité conventionnelle.

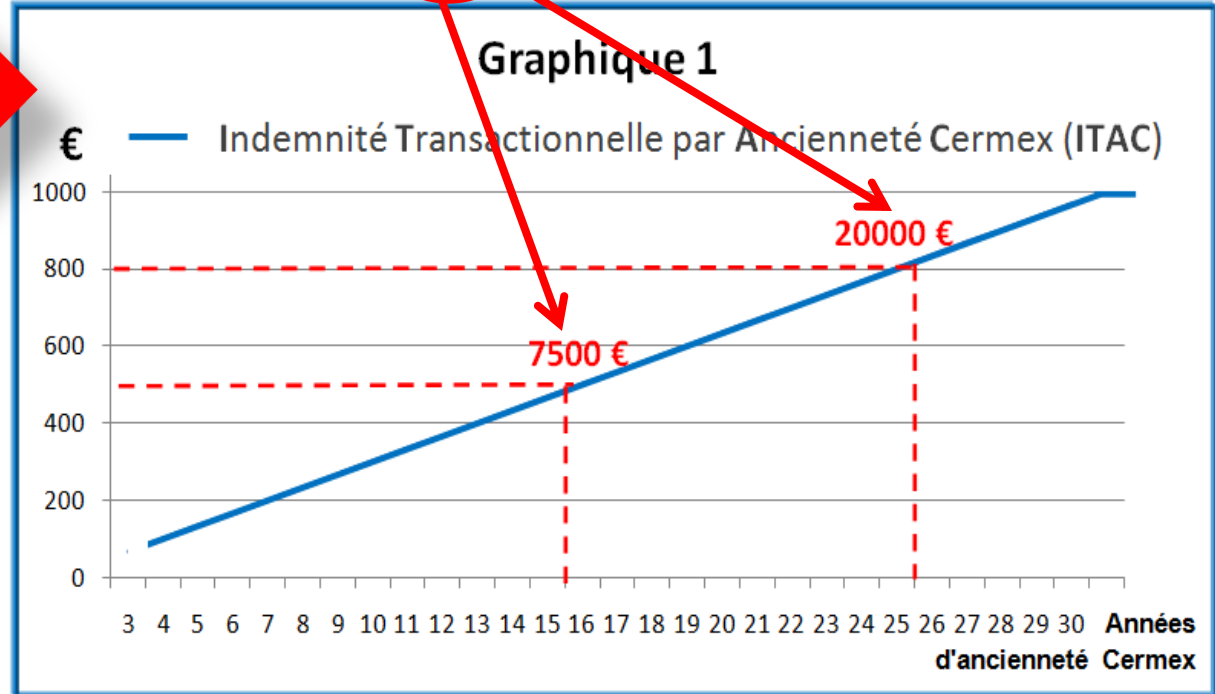
Calcul **ITML** pour Inaptitude = **2 X** **ITAC** (Indemnité Transactionnelle par Ancienneté Cermex) + **MITA** (Majoration à l'Indemnité Transactionnelle en fonction de l'Age)

# Indemnité Transactionnelle (inaptitude)

Calcul de l'Indemnité Transactionnelle par Ancienneté Cermex pour Inaptitude

(€ x années d'ancienneté) x 2 = ITAC pour Inaptitude

**MENACES**

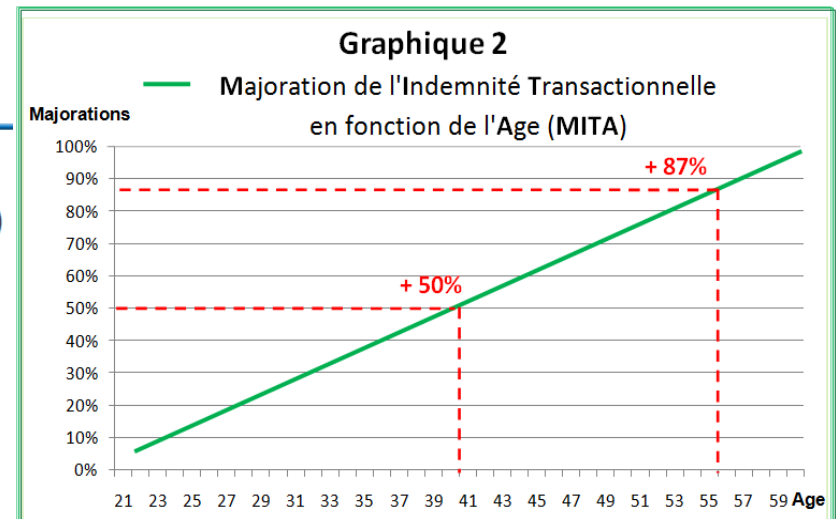
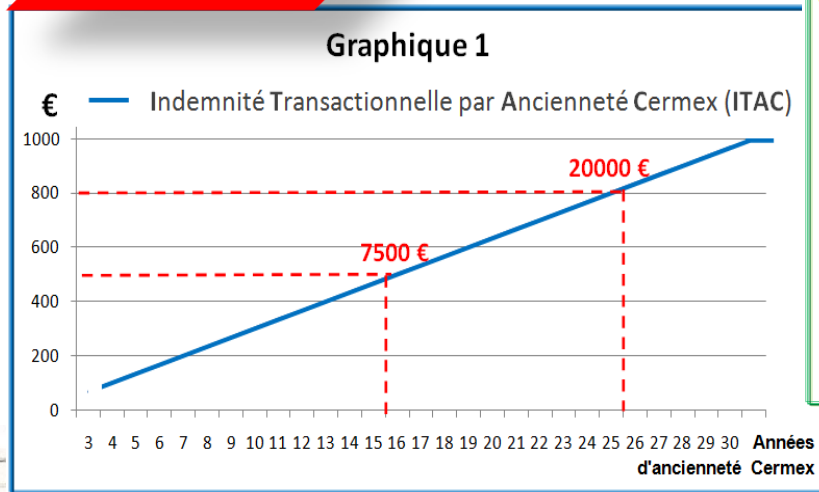


# Indemnité Transactionnelle (ex.3)

**Exemple 3** : Un salarié en CDI âgé de **40 ans** avec **15 années** d'ancienneté chez Cermex, pourra prétendre, en plus de son indemnité conventionnelle, à une Indemnité Transactionnelle **Minimale de Licenciement (ITML)** pour Inaptitude de :

Graphique 1 **ITAC** pour Inaptitude -  $(500€ \times 15 \text{ années d'ancienneté}) \times 2 = 15000€$   
Graphique 2 **MITA** - âge 40 ans -> 50% de 15000€ = 7500€  
 $15000€ + 7500€ = \mathbf{22500€}$  (ITML pour Inaptitude)

## MENACES

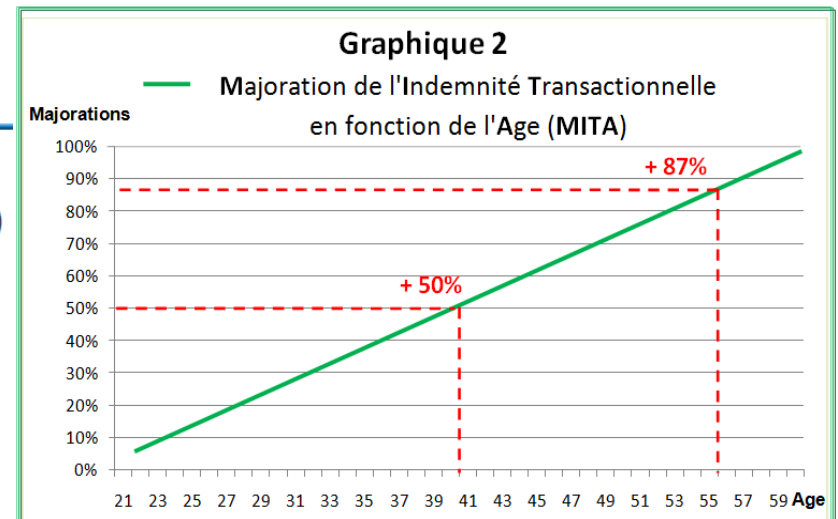
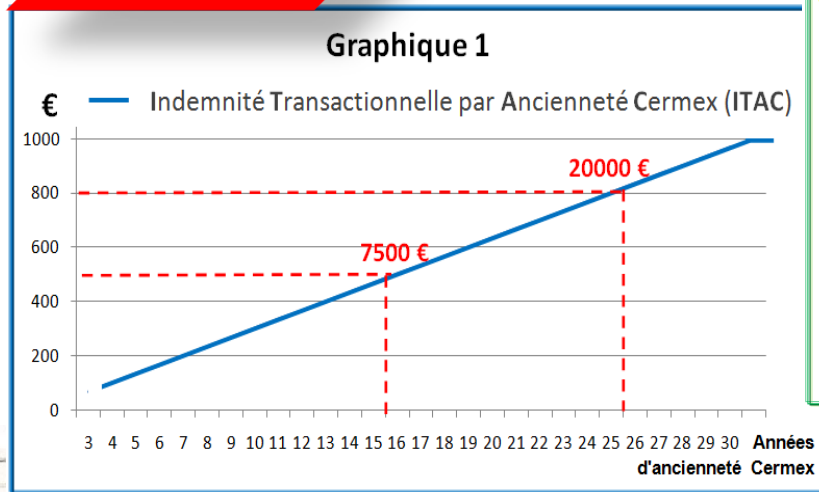


# Indemnité Transactionnelle (ex.4)

**Exemple 4** : Un salarié en CDI âgé de **55 ans** avec **25 années** d'ancienneté chez Cermex, pourra prétendre, en plus de son indemnité conventionnelle, à une Indemnité Transactionnelle **Minimale de Licenciement (ITML)** pour Inaptitude de :

Graphique 1 **ITAC** pour Inaptitude -  $(800€ \times 25 \text{ années d'ancienneté}) \times 2 = 40000€$   
Graphique 2 **MITA** - âge 55 ans  $\rightarrow 87\%$  de  $40000€ = 34800€$   
 $40000€ + 34800€ = \mathbf{74800€}$  (ITML pour Inaptitude)

## MENACES



# Aidants familiaux/Proches aidants

---

L'entreprise doit permettre aux salariés "**aidants familiaux**" ou "**proches aidants**" d'évoluer professionnellement au même titre que les autres salariés.

- ✓ Elaboration d'un guide pour informer les salariés "**aidants familiaux**" ou "**proches aidants**" sur leurs droits.
- ✓ Priorité à la mobilité au sein du même établissement.
- ✓ Aménagement d'horaire sans perte de salaire.
- ✓ Formation pendant les heures de travail.
- ✓ Don de jours de repos.

# Don de jours de repos

---

Don anonyme de jours de repos à un parent d'un enfant (ou conjoint) gravement malade.

## **Création d'un fonds de solidarité abondé**

- ✓ CERMEX versera 30 jours au démarrage.
- ✓ Les jours donnés par les salariés (congés, RTT, ..) seront abondés par l'entreprise à la hauteur de 25%.
- ✓ Obligation pour les donateurs de conserver 4 semaines de congés annuels.
- ✓ Durée maximale annuelle du congé par dons de jours sera de 15 jours.
- ✓ Demandes traitées par l'assistante sociale en lien avec le médecin du travail afin de préserver l'anonymat des bénéficiaires.
- ✓ Campagne de dons réalisée tous les ans par le service de santé au travail de l'entreprise.



# Monoparentalité

---

## CHIFFRES CLEFS DES FAMILLES MONOPARENTALES

- ✓ **1** famille sur **5** est monoparentale,
- ✓ **85%** sont à la charge d'une femme,
- ✓ **1res** victimes de la pauvreté, **1res** victimes du surendettement,
- ✓ **40%** des pensions alimentaires fixées par les tribunaux ne sont pas versées,
- ✓ **56%** des familles monoparentales ont un seul enfant et ne sont donc pas éligibles aux allocations familiales.

*Sources : Insee, Credoc, Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, Cresus.*

# Monoparentalité

---

L'entreprise doit s'engager à favoriser l'organisation du travail des salarié(e)s qui sont à la tête d'une famille monoparentale.

- ✓ Priorité à la mobilité au sein du même établissement.
- ✓ Aménagement d'horaire sans perte de salaire. Et pour les parents seuls en temps partiel et sous condition de ressources, l'entreprise prendra à sa charge les cotisations d'assurance vieillesse et retraite complémentaire à hauteur de 100 % (soit l'équivalent d'un temps plein).
- ✓ Plannings de travail : l'entreprise prendra en considération les situations personnelles de garde d'enfant alternée.
- ✓ Prise en charge par l'entreprise, et sous condition de ressources, d'une partie des frais de garde des enfants élevés par un parent seul, pendant les périodes de formation en dehors des heures habituelles de travail et lors de tout déplacement professionnel dépassant la journée.

# Plan d'action par emploi-type

Situations spécifiques	Plans d'actions / emplois-types			
	Emploi émergent	Emploi stable	Emploi en vigilance	Emploi menacé
Salarié(e) en CDI			PIF	PIFR ITML
Salarié(e) en CDI 3 ans avant son départ à la retraite	AHT	AHT	ITML AHT	ITML AHT
Salarié(e) en CDI avec une note APA comprise entre 0 et 2,4 sur 5				PIFR ITML
Salarié(e) en CDI avec une note APA comprise entre 2,5 et 2,9 sur 5			PIF	
Salarié(e) en CDI inapte suite à A ou M survenu(e) hors de l'entreprise				ITML
Salarié(e) en CDI inapte suite à AT ou MP survenu(e) dans l'entreprise				ITMLI
Salarié(e) en CDI aidant familial ou proche aidant (sous condition de ressources)	AHT	AHT	PIF AHT	PIFR AHT ITML
Salarié(e) en CDI "parent isolé" (sous condition de ressources)	AHT	AHT	PIFR AHT	PIFR AHT ITML
Salarié(e) en CDI apte avec de fortes restrictions médicales	AHT	AHT	PIFR AHT	PIFR AHT ITML
Salarié(e) en CDI avec une reconnaissance de travailleur handicapé	AHT	AHT	PIFR AHT	PIFR AHT ITMLI

**PIF** Parcours Individuel de Formation

**PIFR** Parcours Individuel de Formation Renforcée

**AHT** Aménagement des Horaires de Travail (ex. temps partiel choisi)

**ITML** Indemnité Transactionnelle Minimale de Licenciement

**ITMLI** Indemnité Transactionnelle Minimale de Licenciement pour Inaptitude