

Plan de sauvegarde de l'Emploi

Le plan d'accompagnement social

Guide synthétique des principales étapes

* * *

Projet de réorganisation de la Direction Nationale des Ventes, de la Direction Commerciale et Marketing et de fonctionnalisation européenne des activités techniques (équipes techniques des Directions Régionales & centre d'appel du CTN)

L'environnement dans lequel notre entreprise évolue connaît des changements structurels durables qui ont impacté notre performance 2012 et constituent un contexte nouveau pour notre entreprise. Il est impératif que nous nous y adaptions et c'est l'objectif du plan de réorganisation que nous projetons de mettre œuvre. Un plan qui doit permettre à notre entreprise de sauvegarder sa compétitivité et de répondre de façon pérenne aux enjeux de demain. Un plan indispensable pour remettre CCE sur le chemin d'une croissance durable et responsable, fondée sur l'équilibre de nos quatre C (Croissance, Clients, Collaborateurs et Citoyenneté), et ce malgré un environnement qui continue de se durcir.

Conscients des répercussions induites par ce changement, CCE prend des engagements forts pour accompagner les salariés concernés et veiller à ce que les projets n'entraînent aucun licenciement sec. Nous souhaitons poursuivre un dialogue social exemplaire afin de trouver les meilleures solutions à chacune et chacun.

Ce document vous aidera à mieux comprendre le déroulement du projet et les mesures adaptées à chaque situation.

Laurent Geoffroy

Directeur des Ressources Humaines

Sommaire

Qui?

Quels sont les salariés concernés par le plan?

Quand?

Quelles sont les dates à retenir?

1

Comment?

Introduction: Les principales étapes

2

Etape 1: Gestion de l'Emploi et des Compétences

3

Etape 2: Repositionnement des salariés

5

Etape 3: Reclassement externe

7

Contacts?

8

Quels sont les salariés concernés par le plan?

Les départements concernés sont:

- Direction Nationale des Ventes
- Direction Commerciale & Marketing
- Fonctionnalisation européenne des activités techniques (équipes techniques des Directions Régionales & centre d'appel du CTN).

Quelles sont les dates à retenir?

& départs volontaires

Mobilité interne

Repositionnement professionnel

Reclassement externe

Coca-Cola Entreprise

12/04/13 Ouverture des départs volontaires

26/04/13 Fin de la consultation
Ouverture de la mobilité interne
(bourse à l'emploi)

29/04/13 Collecte des critères d'ordre
(du 29/04 au 17/05)

17/05/13 Collecte des choix de sectorisation (du
17 mai au 31 mai)

30/06/13 Analyse des critères d'ordre, première
déduction faite du nombre de départs
volontaires et de mobilités internes

01/07/13 Début des entretiens avec les salariés
impactés par les critères d'ordre
(du 01/07/13 au 12/07/13)

Proposition de postes pour le
reclassement interne

30/09/13 Notification des licenciements

01/10/13 Début des congés de reclassement

30/09/14 Versement des indemnités de rupture

Salarié

Si je suis candidat au départ volontaire, je
rencontre Right Management et/ou mon HRBP
pour faire vérifier la validité de mon projet

Je peux postuler aux offres qui m'intéressent sur
la bourse à l'emploi

Dans tous les cas, je réponds au questionnaire sur
les critères d'ordre sous 15 jours

Si je suis commercial, je réponds au questionnaire
sur la sectorisation sous 15 jours

Si je suis impacté par les critères d'ordre, mon
HRBP me contacte

Dans les deux premières semaines de juillet, j'ai un
entretien avec mon HRBP si je suis concerné par les
critères d'ordre

Je lui fais part des postes qui m'intéresseraient en
fonction de mes attentes, de mes compétences et
des postes disponibles

Mon HRBP me propose un ou plusieurs postes

Je dispose d'un délai d'un mois pour lui faire part
de mon/mes choix

Si je suis retenu, je peux bénéficier d'une période
de découverte et d'adaptation

Si je n'ai pas pu bénéficier du
repositionnement professionnel, je reçois la
notification du licenciement

Avec la notification du licenciement, il m'est
proposé d'adhérer au congé de reclassement et de
préciser si je souhaite bénéficier du dispositif de
pré retraite

Je dispose de 8 jours pour faire connaître mon
accord

En cas de réponse positive, je rentre
immédiatement en congé de reclassement

Je rencontre régulièrement Right Management
pour des sessions d'aide à la recherche d'emploi,
de formation...

Je peux aussi préparer mon départ en pré retraite
avec Right Management

Je perçois mes indemnités de rupture

Quelles sont les principales étapes?

Le plan se fera en 3 étapes successives:

<p>1 Gestion de l'emploi et des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> - Départs volontaires <i>12 Avril – 30 Septembre 2013</i> - Mobilité interne <i>26 Avril – 30 Septembre 2013</i> 	<p>2 Repositionnement professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne <i>1^{er} Juillet – 30 Septembre 2013</i> 	<p>3 Reclassement externe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espace Reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <i>Après le 30 Septembre 2013</i>
---	---	---

1. La mise en œuvre du plan d'accompagnement social débutera par la recherche de mobilité interne. Cette première phase aura pour objectif d'identifier des solutions basées sur le **volontariat: mobilité interne** (postuler à un poste disponible à la Bourse à l'Emploi) et **départs volontaires**.
2. Dans la mesure où le nombre de départs volontaires n'aurait pas été suffisant, les **critères d'ordre des licenciements** seront appliqués afin de déterminer les salariés dont le licenciement devrait être envisagé. Chaque salarié concerné bénéficiera alors d'une **période de repositionnement professionnel** durant laquelle toutes les possibilités de reclassement interne seront à nouveau recherchées.
3. Si aucune solution de repositionnement professionnel n'a été trouvée, les salariés se verront notifier leur licenciement. Une structure d'accompagnement et des moyens spécifiques seront alors mis en place afin que leur soit proposée une **Offre Ferme d'Embauche** (extérieure).

Comment se porter volontaire pour une mobilité interne en 2013?

<p>1 Gestion de l'emploi et des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> - Départs volontaires <p>12 Avril – 30 Septembre 2013</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobilité interne <p>26 Avril – 30 Septembre 2013</p>	<p>Repositionnement professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne <p>1^{er} Juillet – 30 Septembre 2013</p>	<p>Reclassement externe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <p>Après le 30 Septembre 2013</p>
--	---	---

*Mobilité interne = postuler à un poste disponible à la Bourse à l'Emploi



Si besoin

Bourse à l'Emploi

Les salariés pourront consulter régulièrement les postes disponibles chez CCE et dans le Groupe (CCE France et Europe) via la Bourse à l'Emploi. La liste des postes sera envoyée par email et publiée sur le site intranet de CCE.

Right Management

Le cabinet aura pour rôle de valider le projet professionnel du salarié volontaire au départ. Right Management préparera un rapport pour le HRBP qui sera transmis pour validation à la Commission de Suivi.

Entretien Talent Acquisition

Chaque salarié souhaitant se porter volontaire pour une mobilité interne devra postuler via la Bourse à l'Emploi en envoyant son CV. L'équipe Talent Acquisition organisera un entretien et lui fournira la Job Description et les aides à la mobilités prévues. Par la suite, un entretien avec le manager d'accueil pourra être prévu.

Comment se porter candidat à un départ volontaire en 2013?

<p>1 Gestion de l'emploi et des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> - Départs volontaires <p>12 Avril – 30 Septembre 2013</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobilité interne <p>26 Avril – 30 Septembre 2013</p>	<p>Repositionnement professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne <p>1^{er} Juillet – 30 Septembre 2013</p>	<p>Reclassement externe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <p>Après le 30 Septembre 2013</p>
--	--	--

Qui est concerné?

La possibilité de départ volontaire sera réservée:

- Aux salariés directement concernés par les projets et présentant un projet professionnel ou personnel viable.
- Aux salariés non concernés mais dont le départ permettrait le reclassement d'un salarié concerné par le plan.

Comment se porter volontaire?

Les salariés souhaitant s'inscrire dans le dispositif de départ volontaire devront contacter:

- **Right Management** pour l'évaluation des compétences du salarié, pour faire le point sur sa situation et prendre connaissance des mesures présentées dans le plan d'accompagnement social;
- et leur **HRBP**.

Par la suite, le projet de départ volontaire sera soumis à :

- L'accord de la Direction qui vérifiera que le départ du salarié permettra le reclassement d'un salarié concerné par le plan;
- La validation du projet de départ volontaire par la Commission de Suivi.

Qu'est ce qu'un projet professionnel ou personnel viable?

Un projet viable peut consister notamment en:

- Une promesse d'embauche dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, ou temporaire d'au moins 6 mois
- Un départ en préretraite ou retraite selon les conditions négociées avec les partenaires sociaux
- Un projet de création/reprise d'entreprise
- Un projet personnel validé par la Commission de Suivi (formation de longue durée, reconversion...).

Qui est membre de la Commission de Suivi? A quoi sert-elle?

La Commission de Suivi est composée des membres suivants:

- Un représentant par Comité d'Etablissement régional
- La Direction
- La Direccte (direction régionale du travail).

A quoi sert la Commission de Suivi?

Les salariés qui le souhaitent pourront transmettre leur demande de départ volontaire au membre local de la Commission de Suivi, afin que celui-ci puisse relayer et suivre sa démarche.

Repositionnement professionnel:

Qu'est-ce que les critères d'ordre des licenciements?

<p>1 Gestion de l'emploi et des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> - Départs volontaires 12 Avril – 30 Septembre 2013 - Mobilité interne 26 Avril – 30 Septembre 2013 	<p>2 Repositionnement professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1^{er} Juillet – 30 Septembre 2013 	<p>Reclassement externe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <p>Après le 30 Septembre 2013</p>
--	---	---

Dans la mesure où le nombre de mobilités internes et de départs volontaires ne serait pas suffisant pour traiter l'ensemble des suppressions de postes, **les critères d'ordre des licenciements seront appliqués** pour désigner les salariés dont le licenciement doit être envisagé.

1

Collecte des critères d'ordre

Afin de faciliter l'application de ces critères, un **questionnaire** sera transmis aux salariés concernés afin qu'ils puissent renseigner l'ensemble de leurs informations. Ce questionnaire devra être retourné, accompagné des justificatifs éventuels, dans un délai de 2 semaines.

2

Pondération des critères

Ces critères font ensuite l'objet d'une **pondération** permettant d'attribuer un nombre de points à chaque salarié. L'ordre des licenciements sera ainsi établi par bassin d'emploi pour certaines catégories de métiers et au niveau national pour d'autres.

3

Application des critères

L'objectif étant de **protéger les salariés les plus fragiles**, ce sont ceux obtenant le moins de points qui seront éventuellement licenciés.

Ces critères sont:

La charge de famille: 35%

- Parent isolé (célibataire, veuf(ve) ou divorcé(e) avec enfant): 10 points
- Enfant à charge: 7 points par enfant
- Conjoint inactif: 5 points
- Enfant à charge handicapé: 10 points
- Personne à charge: 7 points

Repositionnement professionnel:

Qu'est-ce que les critères d'ordre des licenciements?

<p>1 Gestion de l'emploi et des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> - Départs volontaires 12 Avril – 30 Septembre 2013 - Mobilité interne 26 Avril – 30 Septembre 2013 	<p>2 Repositionnement professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1^{er} Juillet – 30 Septembre 2013 	<p>Reclassement externe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <p>Après le 30 Septembre 2013</p>
--	---	---

Les caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile: 29%

- Age: 2 points par an au-dessus de 40 ans
- Handicap: 10 points
- Employabilité:
 - sans diplôme: 10 points
 - CAP / BEP: 5 points
 - BAC et plus: 0 point

L'ancienneté dans l'entreprise: 20%

- Par année d'ancienneté: 1 point

Les qualités professionnelles: 16%

Ces critères sont appréciés sur les trois dernières années.

- Does not meet: 0 point
- Meets some: 2 points
- Meets: 5 points
- Meets and exceeds: 7 points
- Exceeds: 10 points.

Pour plus de détails:

Veuillez vous référer à la Fiche 4 « Critères d'ordre de licenciement » dans *Le Plan d'accompagnement social – Guide des Principales Mesures*.

Repositionnement professionnel:

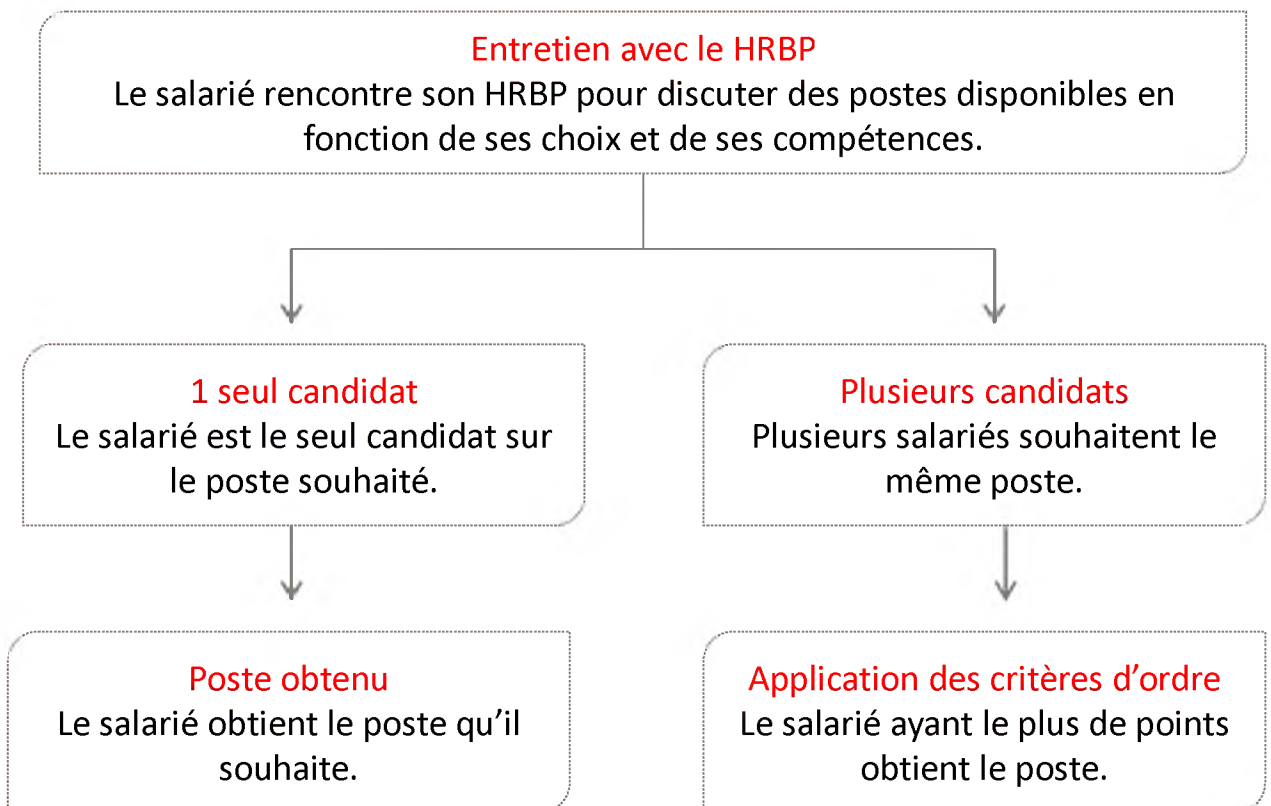
Que se passera-t-il pour les salariés désignés selon les critères d'ordre?

6

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires 12 Avril – 30 Septembre 2013 - Mobilité interne 26 Avril – 30 Septembre 2013	2 Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1 ^{er} Juillet – 30 Septembre 2013	3 Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires Après le 30 Septembre 2013
--	---	---

CCE souhaite donner aux salariés le temps suffisant pour préparer au mieux la mise en œuvre d'une solution professionnelle adaptée, qu'elle soit interne ou externe.

Ainsi, les salariés désignés par les critères d'ordre des licenciements bénéficieront d'une **période de repositionnement professionnel** durant laquelle toutes les possibilités de reclassement interne, au sein de l'Entreprise et du Groupe, seront à nouveau recherchées.



Pour les salariés qui ne souhaiteraient pas ou qui ne pourraient pas être reclassés en interne, cette période sera utilisée à la préparation d'une mobilité externe avec l'aide de l'Espace Reclassement.

Reclassement externe: Que se passera-t-il à l'issue de la période de repositionnement?

<p>1 Gestion de l'emploi et des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> - Départs volontaires 12 Avril – 30 Septembre 2013 - Mobilité interne 26 Avril – 30 Septembre 2013 	<p>2 Repositionnement professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1^{er} juillet – 30 Septembre 2013 	<p>3 Reclassement externe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <p>Après le 30 Septembre 2013</p>
--	---	--

Si aucune solution de repositionnement professionnel n'a été trouvée, les salariés se verront notifier leur licenciement.

Chaque salarié notifié bénéficiera de:

Support de Right Management

Les salariés notifiés bénéficieront de l'accompagnement de Right Management :

- Soit dans leur recherche d'emploi afin que leur soit proposée une Offre Ferme d'Embauche,
- Soit dans leur projet de création/reprise d'entreprise.

Le cabinet les aidera notamment à la réalisation d'un bilan de compétences, à la construction d'un projet professionnel, aux techniques de recherche d'emploi ou à la préparation du dossier de création/reprise d'entreprise.

Congé de reclassement

- Les salariés dont le licenciement a été notifié ont droit, avant le départ de l'entreprise, à une période de disponibilité complète rémunérée par CCE, destinée à favoriser leur réinsertion professionnelle.
- Ce congé de reclassement aura une **durée de 12 mois** (14 mois pour les salariés fragilisés) et sera **rémunéré à 75% du salaire de base**.
- Les salariés en congé de reclassement auront également la possibilité d'accéder au dispositif de préretraite.

A qui puis-je m'adresser?

HRBP

Il sera l'interlocuteur de référence en interne pour tous les salariés concernés par les projets de réorganisation.

Il aura pour rôle d'accueillir individuellement les salariés et de les aider à construire et formaliser un projet d'activité individuel.

HRBP:

- Fabrice HERVO (siège)
06 83 64 42 92 – fhervo@cokecce.com
- Clémentine DUCROCQ (Sud et Sud Est)
06 33 82 30 36 – clducrocq@cokecce.com
- Xavier BRAHIM (Ouest et Sud Ouest)
06 87 70 43 82 – xbrahim@cokecce.com
- Sabine BOISNIER LAMOUREUX (Paris)
06 72 82 91 42 – sboisnier@cokecce.com
- Véronique WEGENER (Nord et Est)
06 87 81 64 22 – vwegener@cokecce.com



Commission de Suivi Nationale

Elle se réunit au moins une fois par mois afin:

- D'examiner et de valider les projets de départs externes
- D'être informée des mesures prises en vue de faciliter les reclassements internes
- D'assurer un suivi des moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs du plan d'action.

Talent Acquisition

Il sera l'interlocuteur dans le cadre de la première phase de mobilité interne. Il aura pour rôle de rencontrer l'ensemble des salariés postulant à la Bourse à l'Emploi dédiée.

Céline DRAEGER
Olivier BERENGER



Cabinet Right Management

Il accompagnera chaque salarié dans sa recherche d'une solution en dehors du Groupe, pour une durée illimitée.

01 75 33 84 94
Du lundi au vendredi
de 9h à 12h et de 13h à 17h



A qui puis-je m'adresser ?

HRBP

	Nom	Téléphone	Mail
Siège			
Région Paris			
Régions Ouest et Sud Ouest			
Régions RAA et Sud Est			
Régions Nord et Est			

Commission de suivi

	Nom	Mail
Siège		
Région Paris		
Régions Ouest		
Régions Sud Ouest		
Régions RAA	José DELPLACE Robert JOUBERTON	jdelpac@cokecce.com rjoubert@cokecce.com
Régions Sud Est		
Régions Nord		
Régions Est		
DSC CGT DSC FO DSC CFDT DSC CFE-CGC	Cyril HERBIN	cherbin@cokecce.com

Right Management

A partir du 2 mai 2013, vous pourrez contacter le cabinet Right Management pour la prise de vos rendez-vous individuels.

Une assistante sera joignable du **lundi au vendredi de 9h à 12h et de 13h à 17h** au:

01 75 33 84 94

**Pour plus d'informations, vous pouvez
contacter:**

Votre HR Business Partner,

Vos représentants du personnel.

