

Plan de sauvegarde de l'Emploi

Le plan d'accompagnement social

Guide des principales étapes

* * *

Plan de réorganisation des activités transactionnelles
de la Fonction Finance
(Finance Transition et Gestion du Parc Automobile)

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

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

Quelles sont les dates à retenir?

Mobilité interne & départs volontaires

Repositionnement professionnel

Reclassement externe

Coca-Cola Entreprise

Salarié

12/04/13 Ouverture des départs volontaires

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

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

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

29/04/13 Collecte des critères d'ordre
(du 29/04 au 10/05)

Dans tous les cas, je réponds au questionnaire sur les critères d'ordre sous 15 jours
- Je peux postuler aux offres qui m'intéressent sur la bourse à l'emploi

01/12/13 Proposition de postes pour le reclassement interne
(du 01/12/13 au 12/12/13)

Dans les deux premières semaines de décembre, j'ai un entretien avec mon HRBP.
Je lui fais part des postes qui m'intéresseraient en fonction de mes attentes et 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

28/02/14 Notification des licenciements

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

01/03/14 - Début des congés de reclassement

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 préretraite
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 préretraite avec Right Management

01/03/15 Versement des indemnités de rupture

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 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014</i> - Mobilité interne <i>26 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014</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} Déc. 2013 – 28 Fév. 2014</i> 	<p>3 Reclassement externe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espace Reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <i>Après le 28 Fév. 2014</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 12 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014 - Mobilité interne 26 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014 	<p>Repositionnement professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1^{er} Déc. 2013 – 28 Fév. 2014 	<p>Reclassement externe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires Après le 28 Fév. 2014
--	---	---

*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 12 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014 - Mobilité interne 26 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014 	<p>Repositionnement professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1^{er} Déc. 2013 – 28 Fév. 2014 	<p>Reclassement externe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires Après le 28 Fév. 2014
--	---	---

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 à :

- 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 aux membres 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 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014 - Mobilité interne 26 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014 	<p>2 Repositionnement professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1^{er} Déc. 2013 – 28 Fév. 2014 	<p>Reclassement externe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <p>Après le 28 Fév. 2014</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 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014 - Mobilité interne 26 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014 	<p>2 Repositionnement professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1^{er} Déc. 2013 – 28 Fév. 2014 	<p>Reclassement externe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <p>Après le 28 Fév. 2014</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:

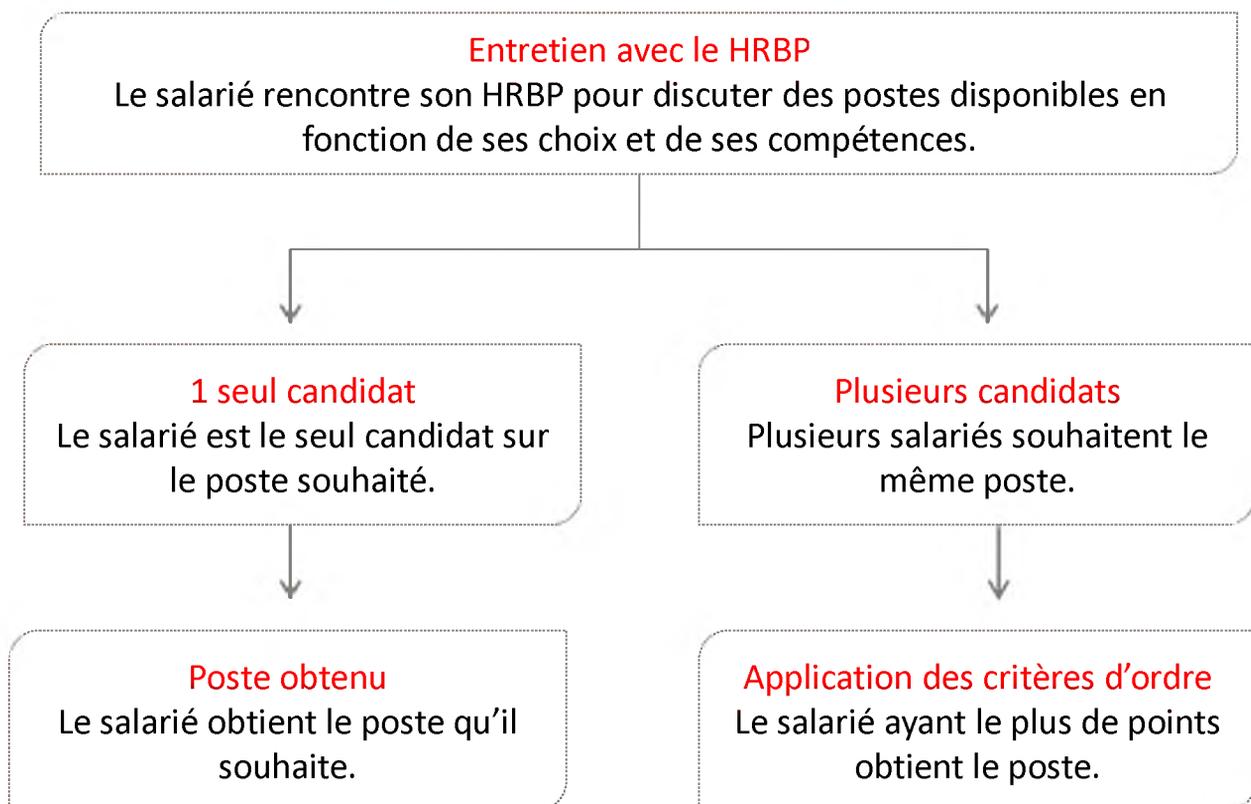
Que se passera-t-il pour les salariés désignés selon les critères d'ordre?

6

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires 12 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014 - Mobilité interne 26 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014	2 Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1 ^{er} Déc. 2013 – 28 Fév. 2014	3 Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires Après le 28 Fév. 2014
--	--	--

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 (Right Management).

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 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014 - Mobilité interne 26 Avr. 2013 – 28 Fév. 2014 	<p>2 Repositionnement professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1^{er} Déc. 2013 – 28 Fév. 2014 	<p>3 Reclassement externe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <p>Après le 28 Fév. 2014</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
- Aurélie Georget
01 58 00 50 71 - ageorget@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 Finance			

Commission de suivi

	Nom	Téléphone	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.

