Plan de départ volontairement contraint

Ces dernières semaines la Direction et les syndicats signataires se sont mis d'accord pour accompagner la destruction des emplois en France en vu de les mutualiser et les délocaliser sur les sièges européens du Groupe et étendre la prestation de service en France ou à l'étranger (Madagascar étant le nouvel eldorado pour nos plateformes téléphoniques).

L'accord GEPP servant de base à cet accord a été mis en place au printemps dernier pour faciliter la mise en place des plans sociaux avec un moindre impact juridico-médiatique pour Carrefour et dans les conditions les plus favorable pour la Direction, tout en permettant à leur partenaires de signer des accords et de bénéficier du soutien financier et logistique de Carrefour. Cela a permis de faire ce plan dans un temps record et en pleine période estivale. Nous vous rappelons que sans la signature de cet accord RCC Carrefour aurait proposé les mêmes conditions de départs mais plus tard et serait astreint par un cadre juridique plus contraignant et une exposition médiatique tout autre.

L'UGICT a pour objectif de défendre les salariés au mieux de leurs intérêts et reste persuadé que ces départs sont précipités. La charge de travail n'est pas compensée, cela va désorganiser nos sièges ce qui aura des impacts sur notre réseau de distribution et surtout sur la santé de ce qui vont devoir à nouveau absorber ces changements organisationnels et une charge de travail déjà très élevée au demeurant.

L'UGICT demande que ces transformations (robotisation, digitalisation, mutualisation, ….) fassent l'objet d'une projection sur la formation professionnelle pour transformer les métiers appelés à disparaitre et accompagner les mobilités internes vers ces nouveaux métiers. Que les gains de productivité amenés par ces mutations technologiques puissent bénéficier à l'amélioration des conditions de travail et réinvesti pour développer les emplois.

QR infos

Vos délégués Syndicaux:

Kathy SEVENSTER 06 17 16 37 78

Julien BRARD 06 01 78 02 95

Les dispositions de cet accord rentreront en vigueur à compter du 12/09 et jusqu'au 31/03/2024.

Cependant pour les salariés ayant une promesse d'embauche en CDI avant cette date, ils pourront candidater à un départ anticiper dès le

17/07/2023.

La cellule Mobilité entrera en vigueur dès le 17/07 pour renseigner les salariés.

Vous trouverez ci-joint un bref résumé des principales mesures sociales prévus par cet accord.

Pour plus de précision vous pouvez retrouver l'accord définitif ici

Types de projet / Mesures		Projet Salarié immédiat (CDI / CDD ou CTT d'au moins 6 mois)	Projets à terme			Départ en retraite RCC
			Projet Emploi à terme identifié	Projet de formation reconversion professionnelle	Projet de création / reprise entreprise	
Accompagnement par la Cellule de mobilité		X *(en cas de rupture de la période d'essai du nouvel emploi)*	X	X	X	X *(Pour la préparation /validation du dossier)*
Congé de mobilité			6 mois	9 mois	9 mois	
			1 mois en plus salariés de plus de 45 ans ; - 2 mois pour les salariés de plus de 50 ans ; - 3 mois pour les salariés de plus de 55 ans ; - 4 mois pour les salariés de plus de 60 ans ou, quel que soit l'âge, pour les salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH).			
Indemnité différentielle de rémunération		24 MOIS MAXI AVEC 750€ la 1ére année PUIS 500€ LA 2éme année				
Aides à la mobilité géographique (en cas de changement de domicile)		Prime rideau 1,5 mois avec un minimum de 3500€ Prise en charge des frais de déménagement Aide à la recherche d'emploi du conjoint 1000€				
Prise en charge des frais d'entretien d'embauche			X	X		
Aides à la formation d'adaptation			4000€ HT		4000€ HT	
Aides à la formation de reconversion				15000€ HT		
Aides à la création / reprise d'entreprise		Prêt gratuit de 20000 à 40000€ Frais d'immatriculation jusqu'à 1500€				
Indemnités de rupture	- Indemnité de base - Indemnité supplémentaire - Indemnité complémentaire	Voir tableau ci-dessous				
	Indemnité incitative au Projet Salarié immédiat	3 mois				
	Indemnités de départ RCC Retraite					Indemnité de départ + 6 mois
	Prise en charge du rachat de trimestres					Jusqu'à 8 trimestres

<table>
<tr><th></th><th>Employés</th><th>Cadres / Agents de maîtrise</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Indemnités de base</td><td>Ancienneté de 2 ans à 5 ans 2/10ème de mois par année de présence.
Au delà de 5 ans 3/10ème de mois par année de présence.

L’indemnité ne peut excéder 6 mensualités.</td><td>Ancienneté de 2 ans à 5 ans 5/10ème de mois par année de présence.
Au delà de 5 ans 8/10ème de mois par année de présence.

Indemnité maxi 24 mensualités.</td></tr>
<tr><td colspan="2">L'indemnité ne peut être inférieure à :
- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.</td></tr>
<tr><td>Indemnités complémentaires</td><td colspan="2">- 3 mois de salaire brut pour moins de 5 ans d’ancienneté ;
- 4 mois 5 à moins de 10 ans d’ancienneté ;
- 5 mois 10 à moins de 15 ans d’ancienneté
- 6 mois 15 à moins de 20 ans d’ancienneté
- 7 mois 20 à moins de 25 ans d’ancienneté
-8 mois salariés + 25 ans d’ancienneté.</td></tr>
<tr><td>Indemnités supplémentaires</td><td colspan="2">- 3 mois de salaire brut pour les salariés ayant de 3 à moins de 4 ans d’ancienneté ;
- 4 mois 4 à moins de 5 ans d’ancienneté ;
-5 mois 5 ans d’ancienneté et plus.</td></tr>
<tr><td colspan="3">L’ensemble de ces 3 indemnités sera plafonné à 26 mois
De salaire plein tarif (voir définition ci-dessous)</td></tr>
</table>

Salaire de base

Salaire mensuel brut de base figurant sur le bulletin de paie (ou, pour les sociétés concernées, salaire mensuel
de référence tel qu'indiqué en haut du bulletin de paie). Cette notion inclut le forfait pause mais exclut notamment (et sans que cette liste ne soit exhaustive), les primes exceptionnelles ou récurrentes, la part variable de la rémunération, les avantages en nature, le paiement des heures supplémentaires (à l'exception
des heures supplémentaires structurelles contractuelles).

Salaire d'activité

Salaire mensuel brut de base (ou, pour les sociétés concernées, salaire mensuel de référence tel qu'indiqué en
haut du bulletin de paie) de la dernière période d'activité.

Salaire plein tarif

Rémunération mensuelle brute moyenne perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois civils ayant précédé la signature de la convention de rupture d'un commun accord, hors éléments exceptionnels. La rémunération brute s'entend de la rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale en
application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.
Sont notamment inclus dans le Salaire plein tarif (sans que cette liste ne soit exhaustive) :
- la prime de fin d'année, la prime de vacances et le complément de prime de vacances
- la part variable de la rémunération
- les avantages en nature...

Sont notamment exclus du Salaire plein tarif (sans que cette liste ne soit exhaustive) :
- les sommes éventuellement versées au titre d'un dispositif d'épargne salariale (notamment, participation, intéressement, abondement...)
- toute prime ou indemnité à caractère indemnitaire ou compensatoire (telles que les indemnités liées à une mobilité géographique ...)
- les remboursements de frais professionnels
- les sommes versées en cas d'utilisation du CET sous forme monétaire
- la prime « forfait senior » versée en cas de passage à temps partiel dans le cadre d'un dispositif d'aménagement de la fin de carrière (le salaire plein tarif étant calculé dans ce cas sur le salaire correspondant à l'ancienne base contrat reconstituée).

Scan cette infos ici