

MESURES DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Le principe du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, s'il est signé par les Organisations Syndicales d'ASP, repose sur l'application de deux conséquences influentes sur le contrat de travail :

- suspension ou aménagement du contrat,
- rupture du contrat

et ce, dans le cadre du volontariat des salariés.

Suspension du contrat de travail ou aménagement du contrat de travail

- Mise en place de dispositions financières incitatives telles que décrites page suivante,
- Réintégration du salarié à l'issue de la suspension momentanée du contrat de travail.

Rupture du contrat de travail (hors PRT qui a fait l'objet d'un accord spécifique)

Les dispositions légales de l'ensemble des Plans de Sauvegarde de l'Emploi précisent que toute rupture du contrat de travail sur la base du volontariat, afin de réaliser un projet personnel sous forme de reclassement, conversion professionnelle, création ou reprise d'entreprise ... se traduira par un licenciement économique.

A ce titre, les salariés entrant dans le dispositif percevront une indemnité de reconversion dont les modalités sont les suivantes :

9 mois de salaire brut moyen d'ALCATEL SPACE (salaire brut moyen = 3 400 Euros) auxquels s'ajoutent un ½ mois de salaire brut de l'intéressé par année d'ancienneté (calculé sur la moyenne des 12 derniers mois de salaire avant la date de signature).

Dans certaines circonstances, le préavis pourra être partiellement payé sans qu'il soit effectué dans sa totalité.

Pour les salariés âgés de plus de 50 ans, des dispositions individuelles spécifiques seront mises en œuvre, après discussions entre la DRH et l'intéressé.

1 - Dispositions relatives à la suspension et à l'aménagement du contrat de travail

F Temps Partiel Choisi aidé (TPC)

- Mesure ouverte aux salariés exerçant une activité de plus d'un an à plein temps dans ASP ou déjà à temps partiel, pour un engagement de deux ans non renouvelable.
- Formules proposées :

- Temps de travail de 80%
- Temps de travail de 70%
- Temps de travail de 60%

- Temps de travail de 50%

- Indemnisation

Versement d'une indemnité égale à un tiers du différentiel de rémunération entre le salaire calculé sur la base de travail antérieurement pratiqué et celui nouvellement choisi.

Le versement de cette indemnité interviendra en deux fois. La première dès la signature de l'avenant, la deuxième à la date anniversaire de l'avenant.

Pour les salariés transformant le contrat de travail temps plein à temps partiel, l'assiette de cotisation d'assurance vieillesse est maintenue à hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à plein temps.

Dans tous les cas, le différentiel prévoyance est pris en compte par l'entreprise, tant pour un salarié transformant son contrat de travail temps plein / temps partiel que celui déjà à temps partiel.

F Détachement de salariés auprès d'autres entreprises

A la signature de la convention de détachement, les personnels concernés percevront une prime égale à 1 mois de salaire moyen de l'intéressé calculé sur les 12 derniers mois précédant la date de signature.

Le contrat de travail ALCATEL SPACE subsiste. Les modalités de détachement (prises en charges éventuelles spécifiques, repas, indemnités kilométriques, ...) ainsi que les dispositions spécifiques inhérentes à la nouvelle affectation sont indiquées dans un avenant signé par les deux parties.

Le salarié continuera à être payé par ALCATEL SPACE.

F Congé sans solde aidé

Durée : 1 an renouvelable une seule fois.

Indemnité d'accompagnement : 3 mois de salaire moyen de l'intéressé, quelque soit la durée du congé, calculé sur les 12 derniers mois précédant la date de signature.

F Congé parental d'éducation aidé

Durée : 1 an renouvelable

Indemnité d'accompagnement :

- 3 mois de salaire moyen de l'intéressé pour un congé parental aidé à temps plein, calculé sur les 12 derniers mois précédant la date de signature,
- 1,5 mois de salaire moyen de l'intéressé pour un congé parental aidé à temps partiel (50 %), calculé sur les 12 derniers mois précédant la date de signature.

Nota important : le ou la salarié (e) n'est pas autorisé (e) a exercer une activité salariée durant la période de congé parental aidé.

F Congé Individuel de Formation (CIF)

La mesure s'inscrit uniquement dans les congés individuels de formation. Elle ne concerne aucunement les parcours de formation effectués à l'initiative de l'employeur.

Entrée en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003, pour une durée comprise entre 9 et 24 mois maximum.

Indemnité d'accompagnement : 3 mois de salaire moyen de l'intéressé par période de 12 mois de congé de formation (versée au prorata temporis de la durée effective de congé), calculé sur les 12 derniers mois précédant la date de signature.

F Redéploiement interne à ALCATEL SPACE et reclassement dans le groupe ALCATEL

Nota : les modalités pratiques et les mesures chiffrées pourront être consultées auprès de nos représentants syndicaux.

Les salariés de l'établissement de VALENCE désirant adhérer au dispositif peuvent bénéficier d'une indemnité supplémentaire aux accords d'entreprise sur la mobilité sous la forme d'une indemnité forfaitaire de 8 000 Euros pour un salarié et de 12 000 Euros pour un couple de salariés de l'entreprise.

Les postes à pourvoir sont disponible sur Intranet.

Pour les mobilités au sein d'ALCATEL SPACE, les modalités sont mentionnées dans le fascicule regroupant les accords d'entreprise.

Pour les mobilités dans le groupe ALCATEL, des modalités différentes sont prévues en fonction des régions, des distances ... :

- indemnité de réinstallation,
- indemnité de changement de résidence,
- remboursements encadrés de frais d'agence ou de notaire,
- possibilité de prêt plafonné à taux réduit pour l'achat d'un véhicule,
- remboursements encadrés des frais de déménagement,
- visite de reconnaissance, congés exceptionnels, aide au réemploi du conjoint, aide à la recherche de prêt immobilier à taux attractif...).

2 - Dispositions relatives à la rupture du contrat de travail

F Reclassements externes et projet personnel de reconversion

Propositions de reclassements externes par des "conseillers emploi" internes et externes, à l'intérieur des espaces emplois mis à la dispositions des salariés désireux de se renseigner et

ce, de manière confidentielle vis-à-vis de leur hiérarchie sur les offres d'emplois disponibles à l'extérieur de la société.

De la même façon, les conseillers emploi sont à la disposition des personnels demandeurs d'informations sur la création ou la reprise d'entreprise, ainsi que sur toute forme de formation diplômante ou qualifiante débouchant sur une reconversion professionnelle externe.

F Congé d'aide au ré-emploi (ARE)

Il est possible aux salariés d'obtenir un congé d'aide au ré-emploi.

L'objectif de celui-ci est de permettre aux bénéficiaires ayant la volonté de se réorienter professionnellement de disposer du temps nécessaire pour mener à bien leur projet.

Durée : 6 mois maximum

Indemnité d'accompagnement :

- Le salarié percevra, sous forme d'acompte, une allocation mensuelle représentant 45 % de son salaire net de référence, calculé sur la moyenne des 12 derniers mois de salaire précédant la date de signature,
- Durant la période considérée, le salarié peut exercer une activité rémunérée,
- A la suite de son congé, il appartiendra au salarié de se prononcer sur la rupture du contrat de travail ou son retour sur son site d'origine.

F Création ou reprise d'entreprise

S'ajoute à l'indemnité de reconversion (9 mois de salaire brut de référence + ½ mois de salaire brut de l'intéressé par année d'ancienneté) une prime de 7 600 Euros pour le salarié qui crée son propre emploi.

Ce créateur d'entreprise bénéficiera d'une prime supplémentaire de 7 600 Euros versée en deux fois (3800 X 2) à l'embauche d'un salarié d'ALCATEL SPACE .

Les conseillers emploi pourront dispenser une aide personnalisée aux créateurs d'entreprises en matière de contacts avec les organismes bancaires, fiscaux, professionnels

Obligations légales dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi

F Formation diplômante ou qualifiante en vue d'une reconversion professionnelle externe

Ce dispositif légal obligatoire dans le cadre de la mise en œuvre d'un PSE prévoit :

- le recours à un bilan professionnel,
- une formation d'adaptation et de reconversion,
- la possibilité d'accompagnement à la création d'entreprise,
- la possibilité de la validation des acquis et de l'expérience (VAE)...

F Congé de reclassement – Pré-PARE – Convention OMI

Ce congé de reclassement débouche obligatoirement sur la rupture du contrat de travail après une période minimum de 5 mois et de maximum 7 mois compte tenu de l'âge, de l'ancienneté et du niveau de formation de l'intéressé .

Durant ce congé, l'espace emploi devra présenter à chaque salarié au moins deux offres d'emploi dont une sera considérée comme "offre concrète et personnalisée", ce qui veut dire en clair qu'elle ne pourra être déclinée par le salarié.

Rémunération :

- Pendant la période de préavis, le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due.
- Durant la période excédant la durée de préavis, le salarié perçoit une allocation fixée à 65 % du salaire brut calculé sur la moyenne des 12 derniers mois précédant la date de signature.

F Pré-PARE

Ces dispositions légales prévoient la mise en œuvre des prestations minimum dans le cadre du PARE (Plan d'Aide de Retour à l'Emploi) pendant la période du préavis.

F Convention OMI (Office des Migrations Internationales) - Aide au retour dans le pays d'origine

Ce dispositif spécifique réservé aux personnes étrangères (hors CEE) permet de bénéficier de mesures, comme l'attribution d'une prime de 10 000 Euros au titre d'un projet individuel de réinsertion dans le pays d'origine.

F PréRetraite Totale

Cette mesure a déjà été signée par les organisations syndicales pour des raisons fiscales, mais elle est rattachée au dispositif global du PSE, qui dépend d'une signature majoritaire des organisations syndicales.

Par exemple, un salarié qui a 53 ans et 132 trimestres de cotisations au moment de son départ en PRT bénéficie d'une indemnité de préjudice de 21 mois de son salaire brut (calculé sur la moyenne des 12 derniers mois de salaire) et une rente mensuelle de 45 % de son salaire brut + 320 Euros.

Nota : de plus amples renseignements peuvent être obtenus auprès des représentants syndicaux.

Remarques générales

- Tout ce qui, dans ce projet, est considéré comme indemnité n'est pas fiscalisable, ni assujéti aux charges sociales, hormis la CSG et la CRDS.
- Dans ces quelques lignes, nous n'avons pu entrer dans les détails d'un document

comportant 70 pages. Il faudra donc se reporter au texte définitif après l'éventuelle signature des organisations syndicales.

Les délégués FO se tiennent à votre disposition pour vous apporter l'aide nécessaire à la bonne compréhension de ce dispositif.

CONSIDERATIONS FORCE OUVRIERE

Les représentants FO se sont efforcés au cours de ces longues heures de négociation de privilégier au maximum la suspension du contrat de travail, les mesures d'âge (PRT), afin de conserver le potentiel humain de la société, pour répondre aux besoins de l'entreprise qui ne manqueront pas de faire sentir dès les prochaines semaines.

Le 16 juin 2003

-