

Réunion de relecture du dispositif d'accompagnement dans le cadre du Plan de Départs Volontaires pour les effectifs de structure

14 Mars 2013



Sommaire

- Rappel du dispositif d'accompagnement présenté le 25 juillet 2012
- Aménagements apportés au dispositif
- Précisions apportées au descriptif du dispositif
- Précisions relatives aux effectifs visés par le Plan de Départs Volontaires (PREC)



Rappel du dispositif d'accompagnement présenté le 25 juillet 2012



Le Plan de Départs Volontaires pour les effectifs de structure (PREC)

■ Ouvert :

- ▶ A compter de la fin des procédures d'information consultation des IRP et jusqu'au 30 juin 2013
- ▶ Pour l'ensemble des sites de Peugeot Citroën Automobiles hors Rennes et Aulnay-Sous-Bois



Structuration du Plan de Départs Volontaires (tous sites hors Rennes et Aulnay-Sous-Bois)

Missions EMDP

Mobilité interne dans le cadre de Top compétences

Reclassement externe par départ volontaire

Départ Volontaire à la Retraite

Congé Longue Durée

30 juin 2013



Catégories professionnelles éligibles aux mesures du Plan de Départs Volontaires (PREC)

Les effectifs dits de Structure

- ▶ Il s'agit des salariés qui ne concourent pas directement aux activités de production
- ▶ Quelle que soit leur Direction d'appartenance

Pour partie, l'encadrement de production, et les OPUEP et les OP des établissements industriels de la région parisienne

Les salariés de toutes les CSP en situation d'inadéquation par rapport à l'emploi ou au poste occupé

- ▶ Seuls les ouvriers peuvent adhérer sur la base de ce motif à une mesure de mobilité externe y compris dans le cadre d'un départ volontaire en retraite



Salariés non éligibles aux mesures du Plan de Départs Volontaires (PREC)

■ Ne sont pas éligibles aux mesures du Plan de Départs Volontaires, les salariés :

- ▶ Titulaires d'un CDD
- ▶ Qui ont moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteraient adhérer au dispositif
- ▶ Qui pourraient faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail

■ Ne sont pas éligibles aux mesures du Plan de Départs Volontaires, les salariés appartenant à la liste des métiers exclus :

- ▶ Liste établie par Direction
 - Ex : DI techniciens d'approvisionnement
 - Ex : DA fonctions d'acheteurs et responsable achats projets
- ▶ En fonction de l'avancement du Plan de Départs Volontaires, d'autres métiers pourraient être exclus



Calendrier de mise en œuvre du Plan de Départs Volontaires (PREC)

- A l'issue du processus d'information consultation des Institutions Représentatives du Personnel et, initialement, jusqu'au 30 juin 2013
- Suspension ou fermeture possible de certaines mesures en cours de dispositif
- Exclusion possible de certaines Directions, de certains sites en cours de dispositif
- Possibilité de prolonger le dispositif si les objectifs n'étaient pas atteints, et sous réserve de l'avis du CCE



L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel

- Accueillir le salarié, l'évaluer, l'orienter, l'informer sur le dispositif de mobilité interne ou externe
- Mettre en œuvre les mesures d'accompagnement
 - ▶ Réaliser à la demande des bilans professionnels et bilans de compétences
 - ▶ Assister et accompagner le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne ou externe
 - ▶ Informer les salariés sur les parcours et passerelles possibles entre les métiers, l'aide à la décision et à l'accompagnement jusqu'à la prise de poste
 - ▶ Assister le salarié dans la construction de son congé de reclassement
 - ▶ Constituer un portefeuille d'offres d'emplois internes et externes
- Assisté par un cabinet extérieur spécialisé dans la gestion individuelle et collective de l'emploi

Tous les départs ou mobilités dans le cadre du Plan de Départs Volontaires sont organisés et conduits par les EMDP dans le respect de la confidentialité des informations personnelles



Procédure d'adhésion à une mesure du Plan de Départ Volontaire (PREC)

Le formulaire de déclaration d'intention

- *Adressé contre décharge ou AR*
- *Délai d'examen de la demande par l'EMDP de 15 jours*
- *A ce formulaire de déclaration d'intention est jointe la liste des postes disponibles*

Formalisation du projet dans un délai d'un mois avec l'aide de l'EMDP

- *Définition du projet professionnel*
- *Construction d'un congé de reclassement*
- *Constitution d'un dossier en vue d'une VAE*
- *Construction des passerelles de formation si nécessaire*
- *Accompagnement de la mobilité géographique*
- *Constitution d'un portefeuille d'offres d'emploi*

La déclaration de départ

- *Descriptif détaillé du projet du salarié volontaire et éventuels justificatifs*
- *Validation par la Commission et départ dans les 10 jours qui suivent*



Procédure d'adhésion à une mesure du Plan de Départs Volontaires (PREC)

La commission de validation

- ▶ Composée du Responsable des Relations Sociales et Humaines de l'établissement, du Responsable de l'EMDP, du Responsable Emploi et du Responsable du cabinet de reclassement
- ▶ Se réunit hebdomadairement si des dossiers sont à valider
- ▶ Examine les dossiers complets de demande d'adhésion à l'une des mesures du PREC reposant sur un projet clairement identifié
- ▶ Les dossiers de départs volontaires validés par la Commission permettront la formalisation définitive de l'adhésion par la signature d'une convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique ou pour départ volontaire en retraite dans un délai de 10 jours suivant la réunion de la Commission de Validation



Schématiquement pour la mobilité interne

Déclaration d'intention

1. Retirer le formulaire de déclaration d'intention auprès de l'EMDP

2. Adresser le formulaire à l'EMDP

3. Réponse dans les 15 jours à compter de la réception de la demande

Validation de la candidature

4. Rendez vous fixé par l'EMDP (dans les meilleurs délais) et examen de la faisabilité de la mobilité

5. Examen de l'adéquation des compétences au poste avec le site d'accueil

6. Concours de Top Compétences si formation nécessaire

Mobilité

6. Réalisation des formations nécessaires

7. Dans le mois qui suit la fin de la procédure de validation, proposition de contractualisation de la mobilité



Schématiquement pour le reclassement externe

Déclaration d'intention

1. Retirer le formulaire de déclaration d'intention

2. Adresser le formulaire à l'EMDP

3. Réponse dans les 15 jours à compter de la réception de la demande

Formalisation du projet

4. Rendez vous fixé par l'EMDP (dans les meilleurs délais)

5. Entretiens réalisés avec l'EMDP pour identification ou développement du projet professionnel ou personnel

Rupture du contrat de travail

6. Envoi de la déclaration de départ volontaire signée avec descriptif détaillé du projet et justificatifs liés (dans un délai d'un mois à compter du 1er rdv avec l'EMDP)

7. Examen de la déclaration de départ volontaire ou de départ en retraite par la commission de validation

8. Après acceptation par la Commission : signature d'une convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique (dans les 10 jours de l'acceptation par la commission)



Schématiquement pour le Départ Volontaire en Retraite

Déclaration d'intention

1. Retirer le formulaire de déclaration d'intention

2. Adresser le formulaire à l'EMDP

3. Réponse de l'EMDP dans les 15 jours à compter de la réception de la demande



Rupture du contrat de travail

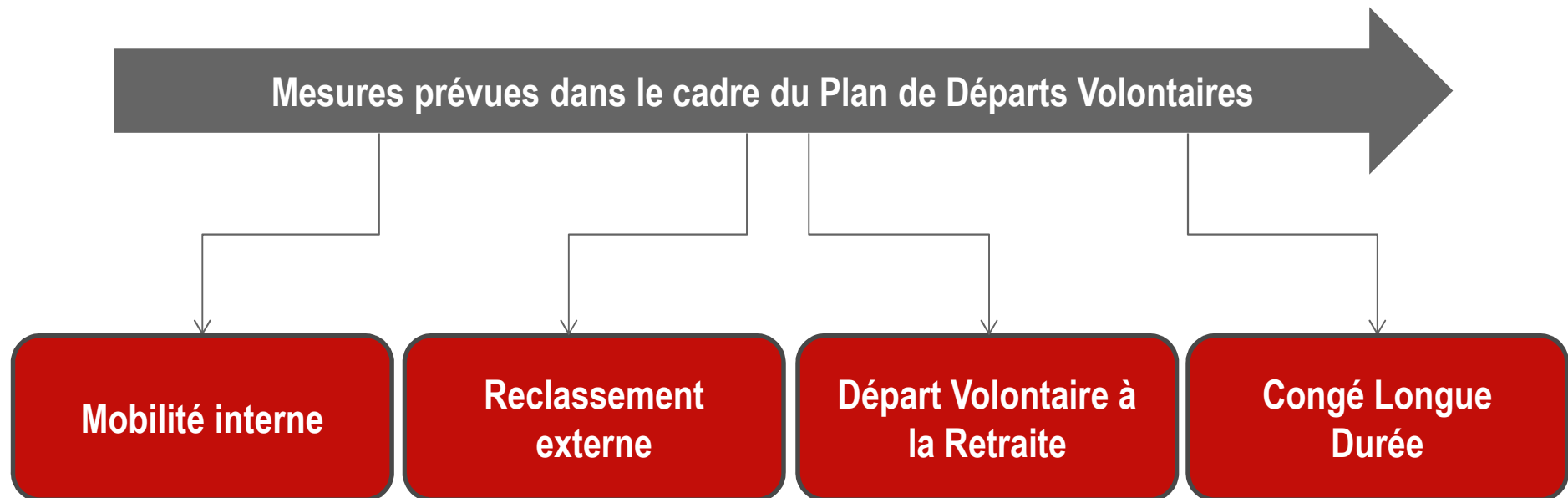
4. Envoi de la déclaration de départ volontaire signée avec le relevé de carrière de la Sécurité Sociale

5. Examen de la candidature par la Commission de validation

6. Après acceptation par la Commission de validation, signature de la convention de départ volontaire en retraite dans les 10 jours de l'acceptation



Mesures prévues dans le cadre du Plan de Départs Volontaires (PREC)



La mobilité interne

Deux types de mobilité interne possibles :

- ▶ La Mobilité interne au sein de Peugeot Citroën Automobiles
 - *Entraîne la poursuite du contrat de travail*

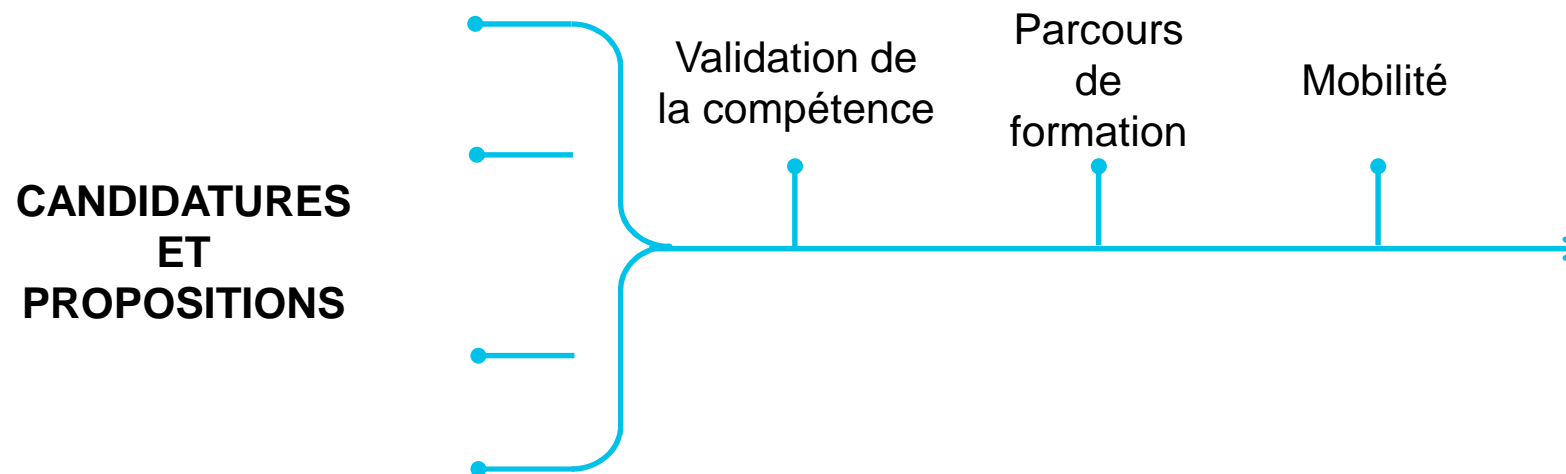
- ▶ La Mobilité interne dans une autre société du Groupe (intra-Groupe)
 - *Possibilité de conclure un nouveau contrat de travail*
 - *Garanties de :*
 - *Reprise de l'ancienneté*
 - *Absence de période d'essai lors de la prise de fonction*
 - *Maintien de la rémunération et de la classification*
 - *Formation à la nouvelle fonction dispensée*



La mobilité interne

Assistance de Top Compétences

- ▶ Accompagne chaque salarié souhaitant une reconversion
- ▶ Met en œuvre des actions de formation, de bilan de compétences, de bilan professionnel, de reconversion et de reclassement, pilotées par l'EMDP avec le soutien de l'Université Groupe et de partenaires extérieurs
- ▶ Des formations « Atout mobilité » sont régulièrement organisées pour permettre aux salariés volontaires de mieux préparer leur mobilité



La mobilité interne : mesures d'accompagnement

En fonction du lieu d'exercice de la mobilité, les aides peuvent être les suivantes :

- ▶ Aide pour la recherche d'un logement et l'accomplissement des démarches d'installation :
 - *Indemnisation des frais de changement de domicile*
 - *Prise en charge des frais de déménagement sur présentation de 3 devis*
 - *Une indemnité pour frais d'installation et de réaménagement*
- ▶ En cas de mobilité entraînant un changement de domicile, allocation d'une prime d'installation et d'une prime de mobilité selon les normes en vigueur dans le Groupe
- ▶ Aide à l'achat d'un véhicule neuf ou d'occasion
 - *Dans les 3 mois qui suivent ou qui précèdent la mutation*
 - *Proposition d'une avance de 2.500 euros ou d'un mois de salaire brut et d'une prime pour le remboursement des intérêts d'un crédit éventuel dans la limite de 1.100 euros*
- ▶ Remise à zéro des compteurs chômage 6 mois après la mutation
- ▶ Si la mobilité géographique fait perdre son emploi au conjoint, ce dernier est accompagné par un cabinet de reclassement du site d'accueil



Le reclassement externe

4 types de reclassement externe :

- ▶ Le projet professionnel vers un autre employeur
- ▶ Le projet professionnel dans le cadre de la création/reprise d'entreprise
- ▶ Le projet personnel notamment pour suivre un conjoint faisant l'objet d'une mutation professionnelle
- ▶ Le congé de reclassement volontaire
 - *Permet de définir un projet professionnel, et de bénéficier d'actions de formation et des prestations de l'EMDP*



Le reclassement externe

Le projet professionnel vers un autre employeur

► Conditions d'éligibilité

- *Disposer d'un nouveau contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 6 mois, ou d'une lettre d'engagement*
- *Faire acte de candidature auprès de l'EMDP selon la procédure précitée avant le 30 juin 2013*

► Modalités financières

- *Les éléments du solde de tout compte*
- *Une indemnité de départ équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement issue du barème GPEC de septembre 2007*
- *Une indemnité complémentaire d'incitation de 6 mois de salaire brut*

► Sécurisation du parcours

- *Dans le cadre d'une période de mobilité probatoire*
- *Dans le cadre d'une convention de mise à disposition*



Le reclassement externe

Le projet professionnel dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise

► Conditions d'éligibilité :

- *Disposer d'un dossier de création ou de reprise d'entreprise (Kbis, business plan...)*
- *Exercer effectivement le contrôle de l'entreprise (détenir au moins 51 % du capital) ou entreprendre l'exercice d'une autre profession non salariée*

► Modalités financières du départ :

- *Les éléments du solde de tout compte*
- *Une indemnité de départ équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement issue du barème GPEC de septembre 2007*
- *Une indemnité complémentaire d'incitation de 6 mois de salaire brut*



Le reclassement externe

Le projet professionnel dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise (suite)

► Aide à la création/reprise d'entreprise :

- *Prêt remboursable à taux zéro : maximum de 15.000 euros sur justificatifs*
- *Achat aidé d'un véhicule pendant 6 mois après la rupture du contrat*
- *Indemnité complémentaire pour création d'entreprise : 6.000 euros versée en 2 fois (lors de la création puis après 6 mois d'activité et sur présentation de justificatifs)*
- *Indemnité d'aide à l'emploi local : 2.000 euros si la création ou reprise a lieu dans le bassin d'emploi où travaillait le salarié*
- *Indemnité de soutien à la création d'emploi : 1.000 euros pour l'embauche d'un salarié dans les 6 mois de la création, plafonnée à 2 embauches temps plein*



Le reclassement externe

Le projet personnel dans le cadre d'une mobilité professionnelle du conjoint

► Conditions d'éligibilité

- *Attestation de mobilité du conjoint entraînant un changement de résidence principale*

► Modalités financières du départ

- *Les éléments du solde de tout compte*
- *Une indemnité de départ équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement issue du barème GPEC de septembre 2007*
- *Une indemnité complémentaire d'incitation de 6 mois de salaire brut*



Le reclassement externe

Le congé de reclassement volontaire

► Conditions d'éligibilité

- *Volonté de bénéficier des aides de l'EMDP pour définir un projet professionnel :*
 - Exercice d'un métier ou d'une activité (création/reprise d'entreprise possible)
 - Forte probabilité à concrétiser ce projet professionnel
 - Compétences du candidat

► Durée du congé

- *Pour les moins de 50 ans*
 - Il comprend la durée du préavis auquel s'ajoute une durée supplémentaire de 3 mois.
 - La durée du congé ne pourra pas être inférieure à 4 mois et ne pourra pas être supérieure à 9 mois
- *Pour les 50 ans et plus*
 - La durée du congé de reclassement sera automatiquement de 9 mois



Le reclassement externe

Le congé de reclassement volontaire (suite)

► Déroulement du congé de reclassement

- *Dispense totale d'activité professionnelle durant le congé*
- *Indemnisation à hauteur de 100 % pendant la durée équivalente au préavis, 65 % au-delà*

► Modalités financières du départ

- *Les éléments du solde de tout compte*
- *Une indemnité de départ équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement GPEC 2007*
- *Une indemnité complémentaire d'incitation de 4 mois de salaire brut*



Le reclassement externe : mesures communes

■ Prise en charge du différentiel de rémunération (hors création/reprise d'entreprise)

- ▶ Objectif : garantir pendant 1 an la prise en charge d'un différentiel de rémunération aux salariés reclassés à l'extérieur ayant accepté une rémunération inférieure à celle perçue antérieurement
- ▶ Montant : plafond maximum de 300 euros pour les 6 premiers mois, plafond maximum de 200 euros pour les 6 mois suivants. L'écart constaté doit être supérieur de 20 euros pour donner droit au versement
- ▶ Versement en deux fractions :
 - *la première 6 mois après le reclassement*
 - *la deuxième 12 mois après le reclassement*



Le reclassement externe : mesures communes

Aides à la formation (hors projet professionnel et création/reprise d'entreprise)

- ▶ Objectif : remise à niveau ou acquisition d'une formation professionnelle rendue nécessaire pour la réalisation du projet personnel
- ▶ Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'EMDP. Son financement est plafonné à 300 heures (y compris DIF) dans la limite de 10.500 euros
- ▶ Le plafond de 300 heures pourrait être dépassé pour la réalisation d'actions de formation qualifiante après validation par l'EMDP



Le reclassement externe : mesures communes

Retraite supplémentaire PSA à cotisations définies

- ▶ A la date de la rupture du contrat, les droits sont définitivement acquis mais ne pourront plus être alimentés. Le salarié a le choix :
 - *De conserver son compte chez l'assureur actuel jusqu'à liquidation de la retraite*
 - *De demander, sans limite de délai, le transfert sans frais de son compte vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur*

Capital initial

- ▶ Si le salarié est participant à l'Institution, versement d'une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution



Le reclassement externe : mesures communes

■ Epargne salariale

- ▶ Le salarié bénéficiera de la participation et de l'intéressement au titre de l'exercice de la rupture de son contrat de travail, calculés au prorata de son temps de travail
- ▶ La rupture du contrat est une cause de déblocage anticipé, en une seule fois, des avoirs au titre de la participation

■ Maintien du bénéfice de la complémentaire santé et de la prévoyance

- ▶ Le maintien est assuré au titre du principe de portabilité si le salarié manifeste la volonté de maintenir le régime de prévoyance et de complémentaire santé
- ▶ La portabilité est garantie pendant la durée d'indemnisation par le Pôle Emploi et pendant 9 mois maximum
- ▶ Pour le régime de complémentaire santé, le salarié doit acquitter sa part de cotisation



Le reclassement externe : mesures communes

■ Priorité de réembauchage

- ▶ Conformément aux dispositions légales, le salarié pourra demander l'exercice de la priorité de réembauche pendant une durée d'un an à compter de la fin du préavis. Cette priorité ne pourra s'exercer que :
 - *S'il est procédé à des embauches afin de pourvoir des postes disponibles*
 - *S'il existe un poste compatible avec la qualification du salarié*



Le Départ Volontaire à la Retraite (DVR)

Le départ volontaire en retraite à taux plein

► Conditions d'éligibilité

- Remplir les conditions d'âge et de trimestres requis pour demander la liquidation d'une retraite à taux plein
- Ou s'engager à racheter les trimestres manquants pour pouvoir faire liquider une retraite à taux plein
- Pas de cumul possible de la retraite avec un emploi au sein du Groupe

► Modalités financières du départ

- Les éléments du solde de tout compte
- Une indemnité de départ à la retraite
- Majoration de l'indemnité de départ à la retraite de 3 mois de salaire
- Prise en charge par l'entreprise de 50% des frais engagés pour racheter des trimestres validés dans la limite du rachat de 12 trimestres (avance possible).



Le congé longue durée

Congé de longue durée

- ▶ Condition d'éligibilité
 - *Salarié désireux mettre sa carrière professionnelle en suspend*

- ▶ Mise en œuvre du congé de longue durée
 - *D'une durée minimale de 2 ans et maximale de 3 ans*
 - *Signature d'un avenant au contrat de travail*
 - *A son retour le salarié retrouve son emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente*

- ▶ Les mesures d'accompagnement
 - *Maintien de l'ancienneté et des avantages liés*
 - *Indemnité d'incitation*
 - *2 mois de salaire pour un congé de 2 ans*
 - *3 mois de salaire pour un congé de 3 ans*
 - *Possibilité de solder tous ses compteurs lors de son départ en congé longue durée*



Suivi du Plan de Départs Volontaires (PREC)

Un suivi central :

- ▶ Suivi réalisé en CCE
- ▶ Suivi réalisé dans le cadre d'une commission de suivi composée de 12 membres du CCE à raison de deux par organisation syndicale ayant des élus au CCE
- ▶ Réunion tous les trimestres et notamment avant les réunions ordinaires du CCE

Un suivi local :

- ▶ Suivi réalisé en CE
- ▶ Suivi réalisé dans le cadre d'une commission de suivi composée d'un membre du CE désigné par chacune des organisations syndicales ayant des élus au CE
- ▶ Réunion mensuelle avant la réunion du CE



Aménagements apportés au dispositif



Evolutions du dispositif

Aménagement du calendrier :

- ▶ A compter de la fin des procédures d'information consultation des IRP et jusqu'au 31 décembre 2013 (hors OP UEP de la région parisienne)
- ▶ Pour les OP UEP de la région parisienne : 3 mois après la fin des procédures d'information consultation des IRP et jusqu'au 31 décembre 2013

Aménagement de la liste des métiers exclus présentée le 25 juillet 2012

- ▶ Ajout de métiers exclus (sans réduction de la liste initiale)



Evolutions du dispositif : EMDP

Renforcement de l'animation des Espaces Mobilité et Développement Professionnel

- ▶ Mise en place d'une structure centrale
 - *Garantir la cohérence transversale dans l'application des différentes mesures,*
 - *Apporter un soutien méthodologique aux EMDP et fournir des outils de pilotage,*
 - *Coordonner les différents évènements et mutualiser les bonnes pratiques.*
- ▶ Création d'un site internet dédié
 - *Des informations sur les mesures,*
 - *Les offres d'emplois actualisées des cabinets et des entreprises partenaires*
 - *L'actualité des PMP et EMDP (forum, job datings, etc...)*
- ▶ Mise à disposition d'ordinateurs en libre service
- ▶ Information des salariés sur les impacts fiscaux des indemnités et incitations financières complémentaires



Evolutions du dispositif : reclassement externe

Reclassement externe

- ▶ Avantage VCG pendant une durée de 5 ans, et carte de retraité avec avantages associés si liquidation d'une retraite à taux plein dans les 3 ans.
- ▶ Création/reprise d'entreprise
 - prise en compte des projets dans le cadre de l'auto-entreprise
 - le montant de l'indemnité de soutien à la création d'emploi serait porté de 1.000 € plafonnée à 2 emplois, à 1500 € plafonné à 2 emplois, et à 2500 € plafonné à 2 emplois en cas d'embauche de salariés PCA
 - La période de référence pour pouvoir bénéficier des indemnités de soutien à la création d'emploi est portée de 6 mois à 12 mois suivant la création/reprise d'entreprise
 - le salarié peut acquérir un véhicule neuf ou d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières (minimum - 25 % par rapport au prix catalogue d'un véhicule neuf).



Evolutions du dispositif : départ volontaire à la retraite

■ Départ Volontaire à la Retraite

- ▶ Possibilité de poser tout ou partie de ses droits à congés (congés payés, congés RTT ou congés d'ancienneté), pour faire liquider une retraite à taux plein au-delà de la période d'ouverture du Plan de Départs Volontaires, et au plus tard le 1er avril 2014 (dernier jour travaillé : au plus tard le 31 décembre 2013).



Evolutions du dispositif : mesures spécifiques

Congé longue durée

- ▶ Demande de retour anticipée possible sous réserve de justification.
- ▶ Le salarié retrouvera un emploi similaire de même catégorie dans son établissement d'origine.
- ▶ Conditions :
 - *Délai de prévenance de 3 mois*
 - *Sous condition de remboursement des incitations au prorata temporis de la durée effectuée*



Evolutions du dispositif : mesures spécifiques

■ Temps partiel de fin de carrière

▶ Conditions :

- *Pouvoir faire liquider sa retraite au plus tard le 1er avril 2014*
- *Double volontariat*
- *Cette mesure peut être mise en oeuvre dès l'ouverture du dispositif*
 - dans le cadre d'une répartition en 2 périodes (une période temps plein + une période sans activité)
 - Dans le cadre d'un passage à 80% ou à 50%



Evolutions du dispositif : mesures spécifiques

■ Temps partiel de fin de carrière (suite)

- ▶ Mesures d'accompagnement sous réserve de la liquidation effective de la retraite à l'issue du temps partiel :
 - 5 % du salaire brut en cas de passage à temps partiel de 80 % (cotisable et imposable)
 - 10 % du salaire brut en cas de passage à temps partiel de 50 % (cotisable et imposable)
 - Prise en charge par l'entreprise, du maintien des cotisations vieillesse et complémentaire (part employeur, part salarié) sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au dispositif
 - Prise en charge par l'employeur du complément de cotisations (part salarié, part employeur) au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies



Evolutions du dispositif : suivi du dispositif

Suivi du Plan de Départs Volontaires (PREC)

- ▶ Rôle des commissions de suivi :
 - *Suivi des adhésions par mesures, par CSP, par tranches d'âge*
 - *Suivi des activités des cabinets de reclassement*
 - *Suivi des animations proposées par les EMDP*



Précisions apportées au descriptif



Précisions apportées dans le descriptif du dispositif

Congé de reclassement :

- ▶ Statut du salarié durant le congé de reclassement
- ▶ En cas de décès durant le congé de reclassement : versement de l'ICL et l'indemnité d'incitation aux ayants droits

Pour l'ensemble des mesures :

- ▶ Régime fiscal et social des sommes versées
- ▶ Condition de reconstitution du salaire de référence
- ▶ Condition de portabilité des régimes de prévoyance et de complémentaire santé

Différentiel de rémunération :

- ▶ Reclassement dans les 12 mois suivant la fin du congé de reclassement
- ▶ Versement pour le reclassement chez le premier employeur



Précisions relatives aux effectifs visés par le Plan de Départs Volontaires (PREC)



Précision relatives aux effectifs

- Intégration des ajustements des effectifs à redéployer présentés au CCE du 25 juillet 2012 :

- ▶ Direction Financière (DF)

DF	Ouvriers	TAM	Cadres	Total
Charleville				
Grande Armée				
Mulhouse		2		2
Poissy Industriel		2		2
Pôle Tertiaire	1	30	13	44
Saint-Ouen				
Sept-Fons				
Sochaux		2		2
Trémery				
Vesoul		3	1	4
Total	1	39	14	54

54 au lieu de 64



Précision relatives aux effectifs

- ▶ Direction Recherche et Développement (DRD)

Hérimoncourt – inversion Cadre
et TAM

DRD	Ouvriers	TAM	Cadres	Total
Caen		5	3	8
Carrières-Sous-Poissy	3	7	12	22
Charleville	1	3	2	6
Hérimoncourt		4	1	5
La Ferté-Vidame	14	9	2	25
La Garenne	12	64	144	220
Metz		4	3	7
Mulhouse	10	51	25	86
Nanterre		2	3	5
Poissy Industriel	6	42	31	79
Pôle tertiaire		1	4	5
Sept-Fons		2	2	4
Sochaux/Belchamp	64	161	144	369
Trémery	1	6	4	11
Valenciennes	1	5	3	9
Vélizy/Meudon	19	196	328	543
Vesoul		2	1	3
Total	131	564	712	1407



Réunion de relecture du dispositif d'accompagnement dans le cadre du Plan de Départs Volontaires pour les effectifs de structure

14 Mars 2013

