

PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI
DANS LE CADRE DE LA RESTRUCTURATION DE DEPOLABO

(Version définitive)

Le présent dossier est établi en vue de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel de Depolabo en application des dispositions de l'article L.321-1 et suivant du code du travail.

Il comporte le rappel des conséquences pour l'emploi du projet de réorganisation de Depolabo (ce projet fait l'objet d'une information-consultation au titre du Livre IV du code du travail) et les mesures sociales d'accompagnement du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) en application des articles L.321-4 et L.321-4-1 du code du travail.

Ce projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi a été élaboré sur la base de l'accord de gestion anticipé de l'emploi dans le cadre de la restructuration de Depolabo signé le 4 janvier 2007.

SOMMAIRE

Introduction	3
Chapitre 1 : Dispositifs d'information, d'aide et de suivi des salariés	3
Article 1 : L'Espace Mobilité	3
Article 2 : Antenne Mobilité Emploi	4
Article 3 : Commission de suivi du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.....	4
Chapitre 2 : Conditions et modalités de mise en œuvre des départs anticipés	6
Article 4 : Mobilité interne	6
Article 5 : Départ anticipé pour la réalisation d'un projet externe	6
Article 6 : Bilan de la phase de volontariat.....	8
Chapitre 3 : Mesures destinées à éviter les licenciements	9
Article 7 : Modalités de proposition de postes en reclassement interne	9
Chapitre 4 : Mesures d'accompagnement des reclassements externes	10
Article 8 : Antenne Mobilité Emploi	10
Article 9 : Convention de Reclassement Personnalisé	11
Article 10 : Aides à la formation	11
Article 11 : Compensation du différentiel de salaire - Allocation Temporaire Dégressive	13
Article 12 : Aides à la création ou reprise d'entreprise	14
Article 13 : Aide à la mobilité géographique externe	15
Article 14 : Aides incitatives à l'embauche.....	15
Article 15 : Mesures spécifiques destinées aux salariés âgés de plus de 50 ans.....	15
Article 16 : Indemnités de rupture.....	16
Chapitre 5 : Mise en œuvre du plan : impact sur l'emploi, procédures, application et suivi du Plan de Sauvegarde de l'Emploi	17
Article 17 : Impact sur l'emploi.....	17
Article 18 : Calendrier de la procédure au titre du Livre III (cf. accord de gestion anticipé de l'emploi et son avenant n°1 du 17/01/07).....	17
Article 19 : Critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.....	18
Article 20 : Calendrier prévisionnel des départs.....	18
Article 21 : Dispense de préavis et priorité de réembauchage	18
Article 22 : Durée d'application du Plan de Sauvegarde de l'Emploi	18
Article 23 : Cas particuliers.....	18
Annexe 1 : Liste des postes disponibles	19
Annexe 2 : Méthodologie d'intervention de l'Antenne Mobilité Emploi	20
Annexe 3 : Charte d'engagements réciproques	23
Annexe 4 : Articles 11 et 12 de l'accord de gestion anticipé de l'emploi	24
Annexe 5 : Dossier de consultation sur le projet d'adaptation de DEPOLABO à la mutation du marché pharmaceutique	26

Introduction

Les motivations économiques du projet de réorganisation envisagé par Depolabo sont annexées au présent document (annexe 5 qui reprend le contenu du document présenté aux instances représentatives du personnel lors de la première réunion d'information-consultation au titre du Livre IV le 12 décembre 2006).

Chapitre 1 : Dispositifs d'information, d'aide et de suivi des salariés

Article 1 : L'Espace Mobilité

L'objectif de cette structure, mise en place à partir du 8 janvier 2007, est d'encourager la mise en mobilité externe des salariés concernés par le projet de réorganisation.

Cet Espace Mobilité est dédié à l'accueil de tous les salariés qui souhaitent entrer dans une démarche de recherche anticipée d'emploi. Comme prévu par l'accord de gestion anticipé de l'emploi dans le cadre du projet de restructuration de Depolabo, il aura notamment pour mission:

- d'informer les salariés volontaires sur les différentes mesures d'anticipation contenues dans l'accord de gestion anticipé de l'emploi ainsi que dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi,
- d'assister le salarié dans la formalisation de son projet de reconversion professionnelle (contact avec les entreprises, rédaction de Curriculum Vitae, réalisation d'un bilan professionnel, informations et aides aux démarches en cas de création ou de reprise d'entreprise, etc.),
- d'apporter au salarié les moyens logistiques nécessaires aux démarches découlant de son projet (fax, téléphone, ordinateur, etc.).

Les salariés qui en feront la demande auront la possibilité, après avoir réalisé leur bilan professionnel et après accord de la Commission de travail ou de la Commission de suivi, de faire un bilan de compétences. Le salarié devra formuler sa demande par écrit à la Commission de travail ou à la Commission de suivi.

Cet Espace Mobilité sera animé par des conseillers externes qui auront, au cours de cette période, un rôle d'écoute et d'aide à l'élaboration du projet. Les conseillers externes interviendront sous forme de permanences au sein des locaux de l'entreprise. La périodicité de ces permanences sera définie en concertation avec les membres de la commission de travail et sera évaluée en fonction du nombre de salariés se portant volontaires. Ces conseillers travailleront en liaison avec des conseillers internes.

Les salariés volontaires seront reçus en entretien individuel. Chaque salarié volontaire devra présenter son projet et obtenir un avis de faisabilité de l'Espace Mobilité et sa validation par la Commission de Travail (créée par l'article 1^{er} de l'accord de gestion anticipé de l'emploi) et la DRH. Le salarié devra avoir transmis sa lettre de candidature au volontariat à la Direction des Ressources Humaines.

Dans ce cadre, l'étude de faisabilité sera fondée sur :

- la présentation par le salarié des justificatifs d'un projet déjà engagé (proposition d'embauche, contrat de travail, dossier de création ou de reprise d'entreprise, ...),
- le réalisme du projet, si celui-ci n'est pas encore engagé, au regard de :
 - la motivation du salarié,
 - l'adéquation entre son projet et la réalité du marché,
 - l'analyse de ses compétences et savoir faire détenus et nécessaires pour favoriser l'aboutissement du projet,

- la faisabilité de la réalisation de son projet au regard notamment de l'environnement (habilitation des organismes de formation, complémentarité avec les aides du service public de l'emploi),
- les moyens nécessaires à sa réalisation (formation, mobilité, ...).

La réalité des projets des candidats et leur sérieux seront vérifiés au travers d'enquêtes terrains afin de s'assurer notamment de l'existence des entreprises d'accueil, de la réalité des démarches entreprises par le salarié, du contenu des actions de formation envisagées au regard de leurs perspectives de débouchés sur l'emploi.

L'Espace Mobilité sera également amené à conseiller les salariés qui seraient candidats à une mobilité interne telle que prévue ci-après.

Article 2 : Antenne Mobilité Emploi

L'Antenne Mobilité Emploi accompagnera les salariés dont la rupture du contrat de travail a été notifiée à l'issue de la période de volontariat, dans leur démarche de recherche d'emploi. Cette antenne fonctionnera pour une durée de 12 mois à compter de la rupture du contrat de travail.

A compter de la notification de la rupture du contrat de travail, les conseillers de l'Antenne organiseront plusieurs initiatives (informations collectives, entretiens, documents d'information...) afin d'informer le plus complètement possible les salariés concernés sur les mesures d'accompagnement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi. L'annexe 2 détaille la méthodologie d'intervention de l'Antenne Mobilité Emploi.

Article 3 : Commission de suivi du Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Une commission de suivi nationale ainsi que deux commissions locales (une à Bordeaux et une à Strasbourg) seront mises en place afin de veiller à la bonne application et interprétation des mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, de contrôler l'évolution des reclassements des salariés et de décider ou d'arbitrer en cas de difficultés d'application ou sur des cas particuliers.

Ces commissions, mises en place à partir du 1er mars 2007, seront composées comme suit :

Pour la Commission de suivi nationale :

Représentant le personnel :

- Agnès PIRCKHER, Déléguée Syndicale Centrale CFTC
- Gérard GRANDCLAUDON, Délégué Syndical Central FO
- Edmond FEDE, Délégué Syndical Central CGT
- Jean-Pierre CLEMENS, Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Pascal NOEL, Délégué Syndical Central CFDT
- Philippe CAUDELE, Représentant Syndical FO au CCE et au CE siège et sites rattachés
- Maxime GUEDOH, Représentant Syndical CFTC au CCE et au CE siège et sites rattachés
- Danielle BALDINGER, collaboratrice du site de Strasbourg
- François JACQUART, collaborateur du site de Strasbourg,
- Marlène TUGEND, collaboratrice du site de Strasbourg, Représentante Syndicale CFDT au CE siège et sites rattachés
- Etienne MORALES, collaborateur du site de Bordeaux, secrétaire du CCE et du CE siège et sites rattachés
- Béatrice MEILLAN, collaboratrice du site de Bordeaux, Déléguée du personnel
- Marc MARTIN, collaborateur du site de Bordeaux, Délégué du personnel
- Yves DARSE, membre du CCE et du CE siège et sites rattachés
- Jean-Pierre DESCHAMPS, membre du CCE et du CE siège et sites rattachés.

Représentant la direction :

- Claude BECHE, Directeur des Ressources Humaines et de la Communication Interne
- Camille URBAIN, Responsable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

- un représentant du cabinet ALTEDIA
- un (ou deux) représentant(s) de la DDTEFP
- un (ou deux) représentant(s) du service public de l'emploi.

Pour la Commission de suivi de Bordeaux :

Représentant le personnel :

- Pascal NOEL, Délégué Syndical Central CFDT
- Philippe CAUELLE, Représentant Syndical FO au CCE et au CE siège et sites rattachés
- Maxime GUEDOH, Représentant Syndical CFTC au CCE et au CE siège et sites rattachés
- Etienne MORALES, collaborateur du site de Bordeaux, secrétaire du CCE et du CE siège et sites rattachés
- Béatrice MEILLAN, collaboratrice du site de Bordeaux, Déléguée du personnel
- Marc MARTIN, collaborateur du site de Bordeaux, Délégué du personnel
- Yves DARSE, membre du CCE et du CE siège et sites rattachés
- Jean-Pierre DESCHAMPS, membre du CCE et du CE siège et sites rattachés.

Représentant la direction :

- Claude BECHE, Directeur des Ressources Humaines et de la Communication Interne
 - Camille URBAIN, Responsable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.
- un représentant du cabinet ALTEDIA
- un représentant de la DDTEFP de Bordeaux
- un représentant du service public de l'emploi de Bordeaux.

Pour la Commission de suivi de Strasbourg :

Représentant le personnel :

- Agnès PIRCKHER, Déléguée Syndicale Centrale CFTC
- Gérard GRANDCLAUDON, Délégué Syndical Central FO
- Edmond FEDE, Délégué Syndical Central CGT
- Jean-Pierre CLEMENS, Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Danielle BALDINGER, collaboratrice du site de Strasbourg
- François JACQUART, collaborateur du site de Strasbourg,
- Marlène TUGEND, collaboratrice du site de Strasbourg, Représentante Syndicale CFDT au CE siège et sites rattachés.

Représentant la direction :

- Claude BECHE, Directeur des Ressources Humaines et de la Communication Interne
 - Camille URBAIN, Responsable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.
- un représentant du cabinet ALTEDIA
- un représentant de la DDTEFP de Strasbourg
- un représentant du service public de l'emploi de Strasbourg.

Les membres des différentes commissions pourront être remplacés en cas de besoin. Ce remplacement sera réalisé après avis du CCE et CE, sur proposition de la commission de suivi concernée.

Les commissions locales se réuniront chaque mois à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines. La commission nationale se réunira tous les 2 mois à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines. Cette périodicité pourra être revue, selon les besoins, à la demande de l'un de ses membres. L'établissement des convocations de réunion, la rédaction des comptes rendus de réunions et des délibérations seront à la charge de la Direction des Ressources Humaines. L'animation de la commission de suivi sera assurée conjointement par les représentants de la DRH et ceux du cabinet (ALTEDIA) intervenant dans le processus d'accompagnement.

Pour des raisons de réactivité sur certains arbitrages, les réunions pourront être organisées par téléphone.

Depolabo prendra à sa charge les frais de déplacement afférents à ces réunions sur présentation de justificatifs, étant entendu que cette disposition s'applique également aux collaborateurs qui, suite à la notification des licenciements, ne feraient plus partie de la société.

Les travaux de ces commissions de suivi feront en outre l'objet d'une consultation régulière du Comité Central d'Entreprise et du Comité d'Etablissement dont les procès verbaux seront communiqués à la DDTEFP.

Chapitre 2 : Conditions et modalités de mise en œuvre des départs anticipés

Depolabo, dans le cadre de l'accord de gestion anticipé de l'emploi signé le 4 janvier 2007, a souhaité donner une priorité aux mesures d'accompagnement destinées à favoriser les démarches volontaires.

La phase de volontariat a débuté le 15 décembre 2006 avec l'accord des instances représentatives du personnel et se terminera au plus tard le 22 février 2007.

Article 4 : Mobilité interne

Les salariés des sites de Strasbourg et de Bordeaux seront informés tout au long de la phase de volontariat par voie d'affichage des postes disponibles correspondant à des emplois équivalents au sein des différentes entités de Depolabo et priorité sera donnée au personnel de ces deux sites. Cet affichage sera actualisé à chaque évolution et en tout état de cause tous les mois.

Pour tout poste disponible, le salarié devra déclarer sa candidature par écrit à la Direction des Ressources Humaines dans le délai de 14 jours après information sur les fiches de postes disponibles.

Chaque candidat aura un entretien avec un responsable de la structure concernée et sera informé par écrit de la décision d'acceptation ou de refus de sa candidature dans un délai de 7 jours suivant la réception par Depolabo de la candidature du salarié.

Un parcours de formation pourra, le cas échéant, être mis en place pour faciliter la prise de fonction du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 11 de l'accord de gestion anticipé de l'emploi (repris en annexe 4).

La liste des postes disponibles à la date d'envoi de la convocation pour la première réunion Livre III figure en annexe 1.

Le salarié, dont le volontariat en interne aura été accepté, pourra bénéficier de l'ensemble des mesures prévues à l'annexe 4 du présent document (articles 11 et 12 de l'accord de gestion anticipé de l'emploi).

Article 5 : Départ anticipé pour la réalisation d'un projet externe

Les salariés désirant se porter volontaires au départ anticipé de l'entreprise pour la réalisation d'un projet externe devront manifester par écrit à la Direction des Ressources Humaines leur volontariat formel au plus tard le 22 février 2007. La possibilité de départ anticipé pour réalisation d'un projet externe s'inscrit dans le cadre de l'article 13 de l'accord de gestion anticipé de l'emploi qui prévoit les dispositions suivantes :

- le départ anticipé pour réalisation d'un projet externe n'est ouvert qu'aux salariés concernés par le projet de réorganisation, c'est-à-dire l'ensemble des salariés des sites de Strasbourg ou de Bordeaux,
- par dérogation à cette limitation, seulement et uniquement dans le cas où le départ d'un salarié d'un autre site permet un reclassement interne identifié et validé pour un salarié de Bordeaux ou Strasbourg et évite ainsi un licenciement contraint, la Direction des Ressources Humaines étudiera le dossier. Dans le cas où plusieurs personnes seraient volontaires à ce type de départ, les critères de départage qui s'appliqueront seront les mêmes que ceux mentionnés à l'article 7,
- le départ anticipé pour réalisation d'un projet externe ne sera possible qu'après étude de faisabilité par l'Espace Mobilité, validation du projet par la Commission de Travail et acceptation par la Direction des Ressources Humaines.

Ce départ ne pourra en outre s'inscrire que dans l'un des trois cas suivants :

1) Reclassement externe à l'entreprise :

le salarié devra justifier d'une proposition d'emploi en Contrat à Durée Indéterminée, Contrat à Durée Déterminée ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois conforme au projet personnel et professionnel validé.

2) Création ou reprise d'entreprise :

le salarié devra présenter à la Direction des Ressources Humaines un dossier faisant état de la nature du projet, de son avancement, des délais de mise en œuvre et de toute information utile à la compréhension du projet.

3) Projets de formation diplômante ou qualifiante :

souhaitant encourager les salariés désireux de reprendre leur formation initiale ou bien d'acquérir une nouvelle qualification, Depolabo étudiera toute initiative en ce sens.

Les salariés dont le départ anticipé pour réalisation d'un projet externe aura été accepté par la direction se verront proposer une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique à l'issue de la procédure d'information-consultation (incluant les délais de notification légaux) et la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP).

Avant la fin de la procédure d'information-consultation, Depolabo s'engage par ailleurs à faciliter le recours aux congés sans solde afin de permettre aux salariés dont le projet a été accepté et qui le souhaiteraient, de bénéficier d'une suspension de contrat de travail pour mener à bien leur projet personnel. Les congés sans solde seront ouverts dans la limite nécessaire pour attendre, le cas échéant, la date du prononcé effectif du licenciement.

La demande sera effectuée par courrier simple remis contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Une réponse écrite sera donnée dans les 7 jours suivant la date de réception de la demande et après entretien avec l'Espace Mobilité.

Avant l'expiration des délais de notification légaux, en cas d'échec du projet personnel et professionnel pendant le congé sans solde, le salarié sera repris par Depolabo et bénéficiera des autres mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Les salariés dont le départ anticipé pour réalisation d'un projet externe aura été accepté bénéficieront de l'ensemble des mesures qui seront prévues dans le cadre d'un reclassement externe selon le Livre III.

Si une formation s'avérait nécessaire pour occuper un nouveau poste dans une entreprise extérieure, Depolabo prendra en charge les formations inférieures à 300 heures dans la limite de 2.000 € et les formations supérieures à 300 heures dans la limite de 4.000 € et dans les conditions de l'article 10.

Les salariés volontaires au départ bénéficieront en outre, le cas échéant, des dispositions des articles 11 à 15 ainsi que des indemnités de rupture prévues à l'article 16.

Enfin, afin d'accompagner les départs anticipés pour réalisation d'un projet externe, Depolabo engagera une démarche dite d'employabilité externe sur les bassins de Bordeaux et de Strasbourg. Cette démarche repose sur la valorisation des compétences et du savoir-faire des salariés au regard des potentialités du bassin d'emploi concerné par le projet de réorganisation.

Une étude s'appuyant sur les travaux de recensement des potentiels d'emplois dans le bassin sera réalisée afin de donner à chaque salarié concerné par le projet de réorganisation :

- une lisibilité sur les opportunités, compte tenu de son potentiel d'évolution professionnelle,
- des informations concrètes, opérationnelles sur : les emplois, les compétences, les entreprises, les produits, les conditions d'exercice de l'emploi...
- la possibilité de construire son plan d'évolution professionnelle vers les opportunités identifiées, quelles que soient les reconversions envisagées.

Les résultats de cette étude d'employabilité externe centrée sur les bassins d'emploi concernés ainsi que les outils issus de ces études, feront l'objet d'une présentation aux instances représentatives du personnel.

Article 6 : Bilan de la phase de volontariat

A l'issue de la période de volontariat, soit le 22 février 2007, Depolabo établira en liaison avec les représentants du personnel un bilan de la phase de départs volontaires. Si le nombre de départs volontaires est inférieur au nombre de suppressions de postes envisagées du projet de restructuration et discuté au titre du Livre IV, Depolabo procédera, après s'être efforcé d'éviter des licenciements par des reclassements internes, à des licenciements économiques contraints après expiration des délais légaux de notification.

Chapitre 3 : Mesures destinées à éviter les licenciements

Afin d'alléger les conséquences sociales du projet de réorganisation, Depolabo s'engage à mettre en œuvre, au-delà de l'expiration de la phase de volontariat, toutes les mesures permettant de proposer aux salariés des offres de reclassement interne accompagnées, si nécessaire, d'un plan de formation, au sein des différents sites de Depolabo.

Article 7 : Modalités de proposition de postes en reclassement interne

A l'issue de la phase de volontariat, les salariés concernés par la restructuration seront informés par lettre personnalisée des postes disponibles correspondant à des emplois équivalents ou différents compatibles avec les compétences existantes ou susceptibles d'être acquises. Les salariés concernés par la restructuration auront la priorité d'examen de leur candidature avant toute autre candidature interne ou externe.

Tous nouveaux postes disponibles au sein de l'entreprise seront en outre portés à la connaissance des membres des instances représentatives du personnel, tout au long de la procédure d'information-consultation et affichés sur des panneaux prévus à cet effet.

Le salarié intéressé par un poste disponible devra présenter sa candidature par écrit dans le délai d'un mois après réception des fiches de postes disponibles. L'absence de réponse du salarié dans un délai d'un mois vaut refus de la part du salarié.

Chaque candidat intéressé aura un entretien avec un responsable de la structure concernée et sera informé par écrit de la décision d'acceptation ou de refus de sa candidature dans un délai de 7 jours suivant la réception par Depolabo de la candidature du salarié.

Si le nombre de candidatures est supérieur au nombre de postes à pourvoir sur un site, il sera pris en compte prioritairement les critères suivants, pondérés à égalité :

- âge si supérieur à 45 ans,
- charges de famille (nombre de personnes à charge),
- ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'égalité de points entre plusieurs collaborateurs, le critère d'âge sera prépondérant.

Les salariés bénéficieront en outre de l'ensemble des mesures de l'annexe 4 (articles 11 et 12 de l'accord de gestion anticipé de l'emploi).

Dans le but d'inciter à la mobilité interne, l'indemnité de compensation pour sauvegarde de l'emploi prévue à l'article 11 de l'accord de gestion anticipé de l'emploi (repris en annexe 4) est modifiée comme suit :

« Une indemnité dite de compensation pour sauvegarde de l'emploi de :

- 3.000 € pour les collaborateurs ayant moins de 5 ans d'ancienneté
- 10.000 € pour les collaborateurs ayant 5 ans ou plus d'ancienneté

sera également versée aux salariés ayant accepté un poste en interne, confirmé à l'issue de la période d'adaptation. »

Chapitre 4 : Mesures d'accompagnement des reclassements externes

Article 8 : Antenne Mobilité Emploi

L'Antenne Mobilité Emploi vise à accompagner dans leur démarche de recherche d'emploi les salariés dont le licenciement a été notifié. Cette antenne sera située dans des locaux extérieurs à l'entreprise, et fonctionnera pendant une durée de 12 mois à compter de la date de la rupture du contrat de travail.

Le dimensionnement de l'accompagnement mis en place sera d'un conseiller spécialisé pour 25 salariés en moyenne, sur l'ensemble de la mission. Au sein de l'Antenne Mobilité Emploi, les salariés pourront disposer des moyens suivants : espaces individuels de travail avec téléphone, ordinateurs équipés d'internet et d'un système de gestion des offres dédiées, accompagnement des salariés dans leurs démarches (CV, courriers, suivi de documentations...), salle de réunion / de formation, documentation avec annuaires professionnels, journaux et presse spécialisée, photocopieuse, fax, minitels...

Dans le cadre de sa mission, l'Antenne Mobilité Emploi présentera à chaque salarié actif (dont la définition est précisée ci-après) des offres d'emploi, dont 3 seront déterminées comme Offres Valables d'Emploi (OVE). Ces Offres Valables d'Emploi sont caractérisées par :

- un entretien de recrutement sur un poste à contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée de plus de 6 mois ou contrat de travail temporaire de plus de 6 mois (au sein d'une même société),
- dans un emploi de catégorie identique à celle du salarié avant licenciement ou tout autre emploi accessible en fonction des compétences identifiées au terme du bilan d'orientation dont le salarié aura approuvé les conclusions,
- dans un périmètre géographique de moins de 50 kilomètres du domicile du salarié ou une heure de trajet simple,
- et dont la rémunération ne sera pas inférieure à 80 % du salaire de base du salarié avant notification.

Un salarié actif est un salarié qui :

- adhère à l'Antenne Mobilité Emploi,
- mène personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec l'Antenne Mobilité Emploi et tient régulièrement celle-ci informée des résultats obtenus,
- participe aux actions organisées par l'Antenne Mobilité Emploi dans le cadre du programme d'aide au reclassement : ateliers de travail, entretiens avec le consultant,
- accepte de se présenter aux entretiens de recrutement,
- participe, pour la totalité de leur durée, aux actions de formation d'adaptation et/ou de conversion validées par l'Antenne Mobilité Emploi et jugées nécessaires pour son reclassement.

Un salarié adhérent à l'Antenne Mobilité Emploi devra signer une charte d'engagement réciproque selon le modèle joint à l'annexe 3 du présent document.

Les salariés adhérents à l'Antenne Mobilité Emploi bénéficieront d'un premier entretien approfondi destiné à recueillir les premières informations professionnelles et personnelles avant d'être invité à réaliser son bilan professionnel. Si nécessaire, un bilan de compétences pourra être réalisé si le salarié n'a pas pu définir un projet professionnel à l'issue de son bilan professionnel.

A l'issue du bilan, et après validation du projet professionnel par l'Antenne Mobilité Emploi, un plan d'action individualisé sera élaboré entre le salarié et son conseiller. Ce plan d'action sera formalisé par un document co-signé du conseiller et du salarié.

Tout au long de son accompagnement le salarié bénéficiera d'entretiens individuels réguliers afin de faire le point sur sa situation et de déterminer les actions à mettre en œuvre d'un entretien à l'autre.

Le conseiller procédera à une prospection ciblée en rapport avec le projet professionnel validé du salarié et le positionnera sur les offres pouvant lui correspondre. Le salarié bénéficiera d'une préparation (simulation) aux entretiens de recrutement. Un suivi individuel de ces positionnements sera régulièrement effectué et consigné dans un dossier spécifique.

Le conseiller suivra l'intégration du salarié dans ses nouvelles fonctions (assistance et entretiens durant la période d'essai chez le nouvel employeur).

La méthodologie plus précise de l'accompagnement est décrite en annexe 2 du présent document.

Article 9 : Convention de Reclassement Personnalisé

Tout salarié ayant droit aux allocations d'assurance chômage peut, pendant 8 mois, bénéficier d'actions de reclassement au titre de la Convention de Reclassement Personnalisé dans le cadre du service public de l'emploi (bilan de compétence, suivi individuel dans le cadre d'un projet professionnel, mesures d'appui social le cas échéant, formations...).

Tout salarié dont le licenciement est envisagé se verra proposer à l'issue des procédures d'information-consultation au titre des Livres IV et III du code du travail d'adhérer à la convention de reclassement personnalisé. La proposition prend la forme d'un dossier remis en main propre au salarié.

Chaque salarié dispose alors d'un délai de 14 jours calendaires à compter de la remise du dossier d'adhésion à la Convention de Reclassement Personnalisé pour faire connaître son accord pour bénéficier de cette convention. L'acceptation par le salarié de la Convention de Reclassement Personnalisé entraîne la rupture d'un commun accord de son contrat de travail à la date d'expiration du délai de réflexion de 14 jours. Le silence vaut refus.

Dans les 8 jours suivant la rupture du contrat de travail, l'ANPE organisera un entretien individuel de pré-bilan. A l'issue de cet entretien, un Plan d'Action de Reclassement Personnalisé (PARP), prévoyant des prestations d'accompagnement, sera déterminé d'un commun accord entre le salarié et l'ANPE, qui le formalisera et lui présentera dans le mois suivant l'entretien individuel de pré-bilan.

Pendant toute la durée de la Convention de Reclassement Personnalisé, le salarié aura le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Pendant les trois premiers mois, le salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté percevra une allocation équivalente à 80% de son salaire mensuel brut moyen. Pendant les 5 mois suivants, celle-ci sera égale à 70% du salaire mensuel brut moyen. Le salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté percevra quant à lui une allocation équivalente à l'allocation de retour à l'emploi brute. L'allocation versée au salarié pendant la durée de la Convention de Reclassement Personnalisé n'est pas soumise à CSG-CRDS (à l'inverse de l'aide au retour à l'emploi).

Les conseillers de l'Antenne Mobilité Emploi informeront les salariés à l'issue des procédures d'information-consultation au titre du Livre IV et du Livre III sur la Convention de Reclassement Personnalisé, les rôles respectifs de l'Antenne et du service public de l'emploi. Ils leur préciseront également les mesures prévues par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi et les principes d'une démarche active de repositionnement professionnel.

Une convention de coopération sera conclue entre la société Altedia et le Service Public de l'Emploi afin d'optimiser les processus d'intervention des 2 structures.

Article 10 : Aides à la formation

Depolabo souhaite faciliter la recherche d'un nouvel emploi par la mise en œuvre d'actions de formation adaptées. La formation n'est pas un but en soi mais un moyen complémentaire de retrouver rapidement un nouvel emploi et d'être opérationnel dans un nouveau poste de travail.

Les besoins seront recensés et validés par l'Antenne Mobilité Emploi et des stages adaptés pourront être organisés. Pour être prise en charge, la formation devra être appréciée par rapport à des objectifs clairs liés à un projet professionnel réaliste et débouchant sur un emploi, et validés comme telle par l'Antenne Mobilité Emploi. Par ailleurs, les dispositions décrites ci-dessous relatives aux actions de formation adaptation et à celles de formation de reconversion ne sont pas cumulables.

➤ Bilans professionnels ou de compétences

Tout salarié souhaitant analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel, ou le cas échéant un projet de formation, se verra proposer de bénéficier soit d'une évaluation de ses compétences à l'aide d'outils de positionnement mis à sa disposition par les conseillers Mobilité Emploi, soit d'un bilan de compétences.

➤ Actions de formation adaptation (- de 300 heures)

Des actions de formation adaptation (stages d'une durée de moins de 300 heures) seront offertes aux personnes qui ne peuvent pas être immédiatement opérationnelles dans un nouveau poste et qui ont besoin d'une formation complémentaire spécifique (connaissances techniques, méthodes de travail) pour pouvoir être embauchées par un employeur potentiel. A cet effet, Depolabo consacrera un budget d'un montant maximum de 2000 € par personne sous réserve que l'action de formation soit validée par l'Antenne Mobilité Emploi. Ce montant s'ajoutera aux financements publics, sur présentation de la convention de formation et sera versé à l'organisme de formation.

➤ Actions de formation longue (+ de 300 heures)

Des actions de formation longue (d'une durée égale ou supérieure à 300 heures) permettant la reconversion des salariés vers d'autres métiers pourront être proposées sous réserve que les formations aient été validées préalablement par l'Antenne Mobilité Emploi. Depolabo prendra en charge ces formations dans la limite d'un montant maximum de 4000 € qui s'ajoutera aux financements publics. Ce montant est destiné à financer les droits d'inscription, les coûts de formation et les frais annexes, sous réserve du dépôt du dossier agréé dans les six mois suivant la notification du licenciement au salarié. Il sera payé à l'organisme de formation sur présentation de la convention de formation.

Les montants maximum énoncés dans les 2 paragraphes précédents pourront être revus à la hausse par la Commission de suivi pour certains cas particuliers.

➤ Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Si cela s'avère nécessaire à la réalisation de son projet professionnel, le salarié volontaire à la réalisation d'un projet externe peut entrer dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

La VAE permet au salarié de faire reconnaître son expérience - professionnelle ou non – afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification, à l'issue d'une procédure de validation.

Peuvent faire l'objet d'une demande, l'ensemble des compétences acquises dans l'exercice d'une activité professionnelle, salariée ou non, ou bénévole, en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

La durée minimum cumulée de l'expérience requise est de 3 ans.

Les certifications visées

Les diplômes, titres ou certificats susceptibles de donner lieu à validation des acquis doivent être préalablement enregistrés dans un répertoire national des certifications professionnelles.

Les différentes étapes de la validation des acquis de l'expérience professionnelle

- a) Le dépôt de la demande
La demande de VAE doit être adressée à l'autorité qui délivre la certification, accompagnée d'un dossier comportant les documents justificatifs des expériences acquises, des formations suivies et des diplômes obtenus précédemment.
- b) L'entretien avec le jury
L'entretien, mené sur la base du dossier déposé par le candidat, permet de vérifier si l'expérience acquise correspond aux connaissances, aptitudes et compétences exigées pour la délivrance de la certification visée.
- c) La mise en situation professionnelle
L'autorité qui délivre la certification peut prévoir une mise en situation, réelle ou reconstituée.
- d) La délivrance de la certification
Le jury décide de l'attribution totale ou partielle, ou du refus, de la certification.
La validation est partielle si le candidat n'a acquis qu'une partie des connaissances, aptitudes et compétences exigées.
Le jury précise alors celles qui, faisant défaut, doivent faire l'objet d'une évaluation complémentaire, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la notification de la décision du jury, afin de permettre la délivrance de la certification visée.
La décision du jury est notifiée au candidat par l'autorité qui délivre la certification.

Modalités d'application

Ce dispositif peut s'accompagner d'un congé de validation dont la durée ne doit pas excéder 24 heures.

La mise en œuvre d'une action de VAE fera l'objet d'une convention conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisme en charge de la VAE.

Cette convention précisera le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, ainsi que les modalités de prise en charge des frais liés aux actions de VAE.

Article 11 : Compensation du différentiel de salaire - Allocation Temporaire Dégressive

Cette allocation vise à compenser une perte de revenus pour le salarié qui retrouvera dans le délai d'un an suivant la notification du licenciement un emploi moins bien rémunéré, à l'extérieur et dans une entreprise privée.

Cette mesure fait l'objet d'une convention entre la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) et l'entreprise. Depolabo s'engage à demander la conclusion d'une telle convention.

Le reclassement doit se faire sous la forme :

- d'un contrat à durée indéterminée,
- ou un contrat à durée déterminée de 6 mois ou plus,
- ou d'un contrat d'intérim de 6 mois ou plus,

dans une entreprise différente de l'entreprise signataire de la convention.

Pour bénéficier de l'allocation, le salarié doit volontairement adhérer à la Convention d'Allocation Temporaire Dégressive dans un délai de 3 mois maximum après s'être reclassé.

La convention garantit au salarié, pendant une durée maximale de deux ans, le versement d'une allocation évaluée au moment de l'embauche et dont le montant est calculé forfaitairement en prenant en compte l'écart entre le salaire net moyen perçu au cours des 12 derniers mois au titre du dernier emploi, et le salaire moyen que percevra le salarié au cours des 12 premiers mois d'activité au titre de l'emploi de reclassement.

L'allocation est plafonnée à 400 € par mois pour une durée de 24 mois en cas de prise en charge par l'Etat de 50 % de cette allocation. En tout état de cause, Depolabo s'engage à verser une allocation plafonnée à 200 € par mois pour une durée de 24 mois. Elle est versée en trois fractions maximum (6 mois, 12 mois et 24 mois après le début de l'activité) sur la base des bulletins de salaire liés à la nouvelle activité.

Les dispositions relatives à l'obtention de l'ATD par le salarié seront expliquées par l'Antenne Emploi (ALTEDIA).

Article 12 : Aides à la création ou reprise d'entreprise

Depolabo accompagnera le projet des salariés qui désirent créer leur propre entreprise ou reprendre l'exploitation d'une entreprise existante, en versant une prime dont le montant sera fixé en fonction de la nature du projet et ne pourra pas être supérieur à 15.000 €.

Le versement de cette prime s'échelonnara de la façon suivante :

- 3.000 € à la validation du projet par la commission de travail ou la commission de suivi, après avis du cabinet de reclassement.

A l'appui de sa demande, le salarié devra présenter un dossier comprenant notamment l'étude de marché, le plan de financement et les comptes d'exploitation prévisionnels.

En cas de non réalisation du projet, le salarié devra rembourser cette somme ou celle-ci sera déduite du montant du solde de tout compte.

- 7.000 € sur justification de l'inscription au registre du commerce, au répertoire des métiers, aux URSSAF en tant que profession libérale ou sur présentation du K-bis correspondant, ceci au plus tard dans les 9 mois suivant la notification de la rupture du contrat de travail,

- 5.000 € un an après la création de l'entreprise, sur présentation du bilan et validation par la commission de suivi.

Le créateur ou le repreneur d'entreprise doit diriger la société et détenir au moins 50 % de son capital.

Les aides publiques, et notamment celles mentionnées à l'article L 351-24 du code du travail, pourront le cas échéant bénéficier aux créateurs ou repreneurs d'entreprise.

En outre, le salarié créant une entreprise pourra suivre une formation spécifique auprès d'organismes compétents et habilités pour ce type de formation. Cette formation a pour principaux objectifs de permettre au créateur d'acquérir les connaissances de base sur la gestion et le pilotage d'entreprise, et de faciliter le dialogue avec ses futurs partenaires. Ces actions de formation font l'objet de conventions de formation dûment signées avec des organismes de formation agréés. L'entreprise prendra en charge les dépenses de formation dans la limite des montants énoncés à l'article 10.

Le créateur ou repreneur d'entreprise bénéficiera de la prise en charge par Depolabo de 50 % des charges sociales patronales pendant une durée maximale de 12 mois dans le cas où il embauche, par Contrat à Durée Indéterminée ou par un Contrat à Durée Déterminée d'au moins 6 mois, un salarié visé par le projet de restructuration.

Une prime de 5000 € sera également versée dans l'hypothèse d'une prise de participation au capital d'une entreprise si cette participation débouche sur une activité professionnelle pour le collaborateur, sur présentation de la mise à jour des statuts de la société.

Article 13 : Aide à la mobilité géographique externe

Tout salarié licencié, qui du fait de son reclassement, se trouverait contraint de déménager pour mobilité géographique externe (définie comme une mobilité dans un périmètre géographique de plus de 50 kilomètres du domicile du salarié ou une heure de trajet simple), bénéficiera d'une indemnité de mobilité géographique, servant à couvrir tout ou partie des frais engendrés par son déménagement, de 1500 €. Le versement de cette indemnité se fera sur présentation du justificatif du déménagement. Le déménagement doit intervenir au plus tard dans les 12 mois suivant la notification du licenciement.

Article 14 : Aides incitatives à l'embauche

Depolabo souhaite favoriser l'embauche de ses salariés en proposant des aides financières aux employeurs qui recrutent et en exerçant un contrôle sur l'embauche effective en Contrat à Durée Indéterminée de ses salariés.

Depolabo remboursera un montant équivalent à trois mois de charges sociales patronales au nouvel employeur qui embaucherait en contrat à durée indéterminée à un niveau de rémunération au moins égale à 80 % de la rémunération mensuelle de base, pour une durée de travail équivalente. Ce remboursement interviendra après confirmation de la période d'essai.

Cette aide à l'embauche sera valable pendant douze mois après la date de notification du licenciement.

Cette aide est applicable à un contrat à durée déterminée transformé en contrat à durée indéterminée dans les 12 mois après la date de notification du licenciement. Dans ce cas, l'allocation sera versée lors du passage en contrat à durée indéterminée.

Cette aide est également applicable à un contrat nouvelle embauche. Dans ce cas, l'allocation sera versée après 4 mois de contrat.

Article 15 : Mesures spécifiques destinées aux salariés âgés de plus de 50 ans

Conformément aux dispositions de l'Assedic, les salariés à temps plein âgés de 55 ans et plus pourront quitter l'entreprise dans le cadre du volontariat, et sous réserve de s'inscrire comme demandeurs d'emploi au moins 1 jour, pourront reprendre une activité réduite (moins de 110 heures de travail mensuel pour une rémunération inférieure à 70 % de l'ancien revenu chez Depolabo) tout en bénéficiant du versement d'allocations chômage et dans la limite de la durée des droits.

Ce dispositif permet à ces salariés de conserver une activité professionnelle réduite en conservant une rémunération (salaire + allocations chômage). Une information collective sur ce dispositif sera également organisée à la mise en œuvre du présent accord.

Afin de faciliter le reclassement des collaborateurs de plus de 50 ans certains dispositifs seront majorés :

- les aides aux formations adaptation ou aux formations de reconversion prévues à l'article 10 seront majorées de 1500 €
- le nombre d'Offres Valables d'Emploi présenté aux collaborateurs sera de 4 au lieu des 3 prévues à l'article 8
- l'aide incitative à l'embauche telle que décrite dans l'article précédent sera majorée de 2 mois supplémentaires.
- la durée d'accompagnement de l'Antenne Emploi pourra être majorée de 6 mois en cas de difficulté particulière de reclassement.

Article 16 : Indemnités de rupture

Les salariés dont le contrat de travail est rompu dans le cadre du présent plan percevront les indemnités suivantes :

- une indemnité de rupture de base équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- une indemnité complémentaire de :
 - un mois de salaire brut pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté (sans que le total de l'indemnité conventionnelle de licenciement et de l'indemnité complémentaire ne puisse être inférieur à 8.500 €),
 - 6 mois de salaire brut pour les salariés ayant entre 5 ans et moins de 15 ans d'ancienneté,
 - 7 mois de salaire brut pour les salariés ayant 15 ans ou plus d'ancienneté.

Pour les collaborateurs ayant entre 10 ans et moins de 21 ans d'ancienneté, une indemnité complémentaire de 2.500 € leur sera également versée.

Quelle que soit leur ancienneté, les collaborateurs ayant entre 45 ans et moins de 50 ans se verront attribuer un mois de salaire brut supplémentaire. A partir de 50 ans révolus cette indemnité sera portée à 1.5 mois.

Incitation à l'adhésion à la Convention de Reclassement Personnalisé :

Les salariés ayant moins de 50 ans et acceptant la convention de reclassement personnalisé, bénéficieront également d'une indemnité supplémentaire équivalente à 1 mois de salaire brut.

Cette indemnité supplémentaire sera portée à 2 mois de salaire brut pour les personnes de plus de 50 ans.

Chapitre 5 : Mise en œuvre du plan : impact sur l'emploi, procédures, application et suivi du Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Article 17 : Impact sur l'emploi

La fermeture des sites de Strasbourg et Bordeaux entrainerait la suppression des emplois de ces deux sites soit 52 suppressions d'emploi.

Effectifs inscrits par catégorie professionnelle et tranche d'âge au 27/12/2006 sur les sites de Bordeaux et Strasbourg :

Bordeaux	Moins de 30 ans	30 - 45 ans	45 - 50 ans	Plus de 50 ans	Total
Groupes 6 et +		1	1		2
Groupes 4-5		5	1	3	9
Groupes 2-3	3	14	2	5	24
Total	3	20	4	8	35

Strasbourg	Moins de 30 ans	30 - 45 ans	45 - 50 ans	Plus de 50 ans	Total
Groupes 6 et +				1	1
Groupes 4-5		3	1	1	5
Groupes 2-3	1	6	1	3	11
Total	1	9	2	5	17

Article 18 : Calendrier de la procédure au titre du Livre III (cf. accord de gestion anticipé de l'emploi et son avenant n°1 du 17/01/07)

Dates	Description des étapes
04/01/07	Date prévisionnelle de début de la période de volontariat
16/01/07	1 ^{ère} réunion d'information consultation du CCE sur le Livre III
17/01/07	1 ^{ère} réunion d'information consultation du CE sur le Livre III
06/02/07	2 ^{ème} réunion d'information-consultation du CCE sur le Livre III Exposé par l'expert comptable de son rapport sur le Livre III (ce rapport aura été transmis au CCE et à la Direction 5 jours avant cette réunion)
07/02/07	2 ^{ème} réunion d'information-consultation du CE sur le Livre III
20/02/07	3 ^{ème} réunion d'information-consultation du CCE sur le Livre III. Recueil d'avis sur le projet de Livre III.
21/02/07	3 ^{ème} réunion d'information-consultation du CE sur le Livre III Recueil d'avis sur le projet de Livre III.

Article 19 : Critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements

Compte tenu de la nature du projet de restructuration envisagé reposant sur la fermeture des deux sites de Bordeaux et Strasbourg, les critères d'ordre des licenciements n'ont pas d'objet en l'espèce.

Article 20 : Calendrier prévisionnel des départs

Les licenciements pourront être prononcés après expiration des délais légaux mentionnés aux articles L. 321-6 et L. 321-7-1 du Code du travail au fur et à mesure de la mise en œuvre des différentes natures de départs.

Ainsi, sous réserve de remplir les conditions prévues par le présent accord, les salariés volontaires au départ externe de l'entreprise pourront voir leur contrat rompu à compter de l'expiration des délais de notification de licenciement légaux (soit 30 jours après la 2^{ème} réunion au titre du Livre III en cas de recours à l'expert).

En ce qui concerne les salariés protégés, les intéressés ne pourront quitter la société qu'après déroulement de la procédure spéciale prévue pour les salariés protégés et après autorisation expresse de l'inspection du travail.

Certains salariés verront la rupture de leur contrat de travail (proposition de Convention de Reclassement Personnalisée) décalée dans le temps (maximum jusqu'au 30 mai 2007) afin d'honorer le contrat d'astreinte passé avec l'Etat (Direction Générale de la Santé).

Ces salariés, que l'on estime à 5 par site, seront choisis en fonction des critères suivants à l'issue de la période de volontariat :

- âge si plus de 45 ans
- charge de famille
- ancienneté dans l'entreprise.

Article 21 : Dispense de préavis et priorité de réembauchage

Depolabo dispensera les salariés licenciés (volontaires au départ de l'entreprise ou les salariés ayant refusé d'adhérer à la convention de reclassement personnalisé) d'effectuer leur préavis, étant entendu que les salariés acceptant d'adhérer à la Convention de Reclassement Personnalisé renoncent à leur préavis.

Les salariés dont le contrat est rompu bénéficier en outre d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise d'origine durant un délai de deux ans à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent, par lettre recommandée AR adressée à la DRH, le désir d'user de cette priorité dans un délai de 12 mois à partir de cette date.

Article 22 : Mutuelle

La couverture de la mutuelle sera maintenue à la charge de l'entreprise six mois supplémentaires, soit pendant un an à compter de la rupture du contrat de travail, dans la mesure où le collaborateur n'aura pas retrouvé un emploi durant cette période.

Article 23 : Durée d'application du Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures d'accompagnement prévues au présent plan s'appliqueront en fonction des échéances indiquées pour chaque mesure. Toutefois, elles prendront fin de plein droit au plus tard 12 mois après la notification des licenciements.

Article 24 : Cas particuliers

Tout cas particulier concernant les dispositions du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi sera soumis pour arbitrage à la commission de suivi.

Annexe 1 : Liste des postes disponibles pour la phase de volontariat

Arras :

- 1 opérateur de réception
- 6 préparateurs de commandes
- 1 opérateur d'expédition
- 1 chef d'atelier

Angers :

- 1 opérateur d'expédition
- 5 préparateurs de commandes
- 2 préparateurs de commandes spécialistes
- 2 correspondants officinaux

Lyon :

- 1 opérateur d'expédition
- 3 préparateurs de commandes

Marseille :

- 4 préparateurs de commandes

Ci-joint les descriptions d'emploi:

Annexe 2 : Méthodologie d'intervention de l'Antenne Mobilité Emploi

Information collective

L'Antenne interviendra pour :

- prolonger, le cas échéant, les activités de l'Espace Mobilité,
- présenter les opportunités qui demeurent ou deviennent accessibles et disponibles en interne et les mesures favorisant la mobilité au sein de Depolabo,
- aider les salariés à prendre une décision quant aux alternatives qui leur sont proposées : choix de la Convention de Reclassement Personnalisée ou du Plan d'Aide au Retour à l'Emploi mis en œuvre par l'Assedic en leur présentant toutes les précisions relatives à chaque dispositif (durée, mise en œuvre, modalités, fin),
- présenter les premières informations sur le contenu des mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi à l'issue des procédures d'information-consultation au titre des Livres IV et III ou de la phase de volontariat,
- préciser les obligations réciproques des conseillers et des bénéficiaires du dispositif d'accompagnement,
- répondre à toute question d'ordre général, permettant de favoriser la mobilisation sur l'objectif de changement d'emploi.

1^{er} entretien individuel

Chaque adhérent à l'Antenne Mobilité Emploi sera reçu par un conseiller pour un premier entretien individuel approfondi. Ce premier entretien a pour objectifs :

- d'initialiser une relation interpersonnelle de conseil et de suivi,
- de pouvoir recueillir les premières informations nécessaires au positionnement professionnel de chaque salarié : qualification, domicile, attentes...
- d'inviter le candidat à participer à un atelier « Bilan – Projet », qui permettra de mieux cerner le projet professionnel ou lui proposer, si cela s'avère utile, de réaliser un bilan de compétence.

Atelier « bilan projet »

Cet atelier a pour but de préparer le bilan d'évaluation orientation de façon que chaque participant puisse élaborer un projet professionnel et une stratégie de recherche d'emploi. Il permet aux salariés de disposer des outils opérationnels indispensables à une recherche d'emploi efficace.

Ce programme est organisé autour de deux modules « Bien se connaître : bilan professionnel » et « Se préparer à mener efficacement sa recherche d'un nouvel emploi ». Un manuel individuel d'exercices et de conseils est remis à chaque participant. Cette formation se déroule en groupe, alternée par des entretiens individuels.

Entretien individuel d'évaluation orientation : validation du ou des projets

A l'issue des ateliers « bilan projet », au cours desquels chaque adhérent aura pu définir un ou plusieurs projets professionnels, ces entretiens auront pour objectif de conforter le ou les projets professionnels et d'initialiser les démarches de mise en œuvre.

A l'issue des entretiens, le bilan fera l'objet d'un document, signé par le salarié et comportant l'avis du conseiller, précisant concrètement pour chaque salarié le plan d'action individualisé. Une copie de ce document sera adressée à l'entreprise.

Analyse du parcours professionnel

Il s'agit :

- de préciser la situation actuelle du salarié et d'analyser ses besoins,
- d'appréhender les compétences issues de son parcours professionnel, son métier actuel, son environnement,
- d'analyser les points clés du parcours,
- d'identifier ses compétences et ses savoir-faire,

- de rapprocher ses compétences et savoir-faire des métiers disponibles à court et moyen terme et des évolutions prévisibles de ceux-ci,
- d'élaborer le projet professionnel d'évolution de carrière.

Identification des projets professionnels réalistes et réalisables et synthèse

Il s'agit de :

- repérer les compétences transférables, les compétences acquises et maîtrisées dans l'entreprise et celles acquises antérieurement dans d'autres expériences professionnelles,
- faire la synthèse des éléments significatifs de la situation personnelle du salarié, les atouts et les compétences à valoriser (formations, expériences formatives, ...),
- dégager les axes d'évolution possible et valider un ou plusieurs projets professionnels réalistes,
- définir s'il y a lieu un programme d'actions nécessaires à la réalisation de son projet.

Ainsi, le salarié pourra déterminer de façon concrète les possibilités d'évolution professionnelle qui lui sont accessibles compte tenu des échanges sur les réalités du bassin d'emploi, de ses motivations et de ses potentialités.

Un bilan de compétences sera proposé si l'adhérent n'a pas pu confirmer son accord sur son projet professionnel avec le conseiller de l'Antenne. Le bilan de compétences fera l'objet d'une demande écrite de la part de l'adhérent. Cette demande sera présentée à la Commission de suivi du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Relations avec les employeurs

Une prospection "ciblée" d'offres d'emploi sera menée par l'Antenne. Pour ce faire, l'Antenne construira des partenariats avec les employeurs : rencontres salariés concernés et employeurs potentiels. Les conseillers renforceront leurs recherches en fonction des projets professionnels déterminés au cours des entretiens individuels et des ateliers précédemment organisés.

Par ailleurs, l'Antenne recherchera toutes les potentialités d'emplois, en entretenant des relations avec les organismes et décideurs locaux (entreprises qui ont des projets de développement et/ou qui s'installent, collectivités locales, administrations, chambres de commerce, groupements professionnels, agences de développement...).

Accès aux opportunités et suivi des positionnements

Les salariés auront accès à l'ensemble des opportunités qui seront mises à leur disposition dans les locaux de l'Antenne. Ils auront toute latitude pour se positionner sur ces offres avec l'aide des conseillers.

Ces offres, accessibles notamment sur Internet grâce à un code d'accès particulier et traitées en temps réel, permettent aux salariés de connaître les opportunités correspondant à leurs projets professionnels en totale collaboration avec leur conseiller.

Ainsi, chaque salarié peut prendre une part active à sa solution professionnelle, en se positionnant sur des éléments concrets, des offres d'emplois répertoriées dont les détails sont consultables et imprimables à distance. Un suivi individuel de ces positionnements sera régulièrement effectué et consigné dans un dossier spécifique.

Ateliers de dynamisation et ateliers spécifiques

Régulièrement les adhérents à l'Antenne seront invités à des réunions collectives de mobilisation dans leur action de reclassement. Ces réunions permettent de faire le point, ensemble, sur les résultats obtenus et d'approfondir certains thèmes techniques abordés en atelier bilan projet.

Le travail s'appuie sur une dynamique de groupe permettant la participation active de chacun, l'objectif étant de renforcer la confiance de chaque salarié dans ses démarches de changement d'emploi.

De plus, en fonction des besoins des adhérents, des ateliers spécifiques sur des thèmes précis pourront être organisés de manière permanente.

Ces ateliers ont pour objectif d'apporter des réponses et des solutions concrètes aux difficultés que les salariés peuvent rencontrer dans leur recherche d'emploi.

Formation d'adaptation à un nouvel emploi

En fonction des solutions ou projets professionnels identifiés avec le salarié, l'Antenne pourra organiser des actions de formation.

Annexe 3 : Charte d'engagements réciproques

Charte d'engagement réciproque

- ↳ **Le conseiller s'engage à mettre à votre disposition les moyens les plus adaptés au redéploiement de votre vie professionnelle. Il s'engage donc à :**
 - vous conseiller, vous orienter et vous apporter tous les éclairages nécessaires à votre positionnement professionnel en s'appuyant notamment sur sa connaissance des métiers et du marché local,
 - vous proposer toute opportunité d'emploi correspondant à vos compétences et savoir-faire, s'inscrivant dans le cadre de votre projet professionnel préalablement validé,
 - vous accompagner et vous suivre dans vos démarches pendant toute la durée de sa mission d'assistance personnalisée,
 - préserver la confidentialité des informations personnelles que vous lui transmettez pour améliorer la pertinence de ses conseils,
 - identifier vos éventuels besoins en formation.

- ↳ **L'adhérent s'engage à entrer dans une démarche adaptée pour atteindre l'objectif de changement d'emploi. Il s'engage donc à :**
 - informer son conseiller de tout changement de paramètre de la demande (changement d'adresse et coordonnées téléphoniques ...),
 - respecter les rendez-vous établis avec le conseiller,
 - répondre rapidement, dans son intérêt, à toute proposition de poste faite par le conseiller,
 - se présenter à tout entretien chez un employeur potentiel suite à son positionnement sur un poste à pouvoir dans l'entreprise ciblée,
 - s'impliquer d'une manière active dans sa recherche d'emploi et mettant en œuvre des démarches complémentaires à celles du conseiller, afin de se donner des chances supplémentaires de réussir son intégration professionnelle,
 - tenir le conseiller informé de l'avancement de ses démarches personnelles (candidatures spontanées, réponses à annonces, ...), et de tout changement de projet professionnel,
 - donner au conseiller toute information utile suite à une démarche initialisée par lui (compte-rendu d'entretien de recrutement...),
 - ne pas avoir des comportements ou des attitudes susceptibles de mettre en difficulté la candidature des autres bénéficiaires de l'action.

Le Bénéficiaire :

Depolabo
21-02-07

Le Conseiller :

Document confidentiel
Reproduction interdite

Annexe 4 : Articles 11 et 12 de l'accord de gestion anticipé de l'emploi

11. Les aides à la sécurisation du parcours de reclassement interne

Il est prévu une période dite d'adaptation d'une durée maximum égale à la période d'essai conventionnelle du salarié, débutant à compter de la date du reclassement. Pendant cette période, un salarié ayant fait l'objet d'un reclassement interne peut, à la suite de difficultés rencontrées :

- demander sa mutation dans un autre poste ou établissement en fonction des postes restant à pourvoir,
- renoncer au poste de reclassement et réintégrer les autres mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi qui seront mises en place.

Un parcours de formation pourra, le cas échéant, être mis en place pour faciliter la prise de fonction du salarié après accord entre le Directeur du Site concerné et le Directeur des Ressources Humaines. Depolabo s'engage à prendre en charge, dans la limite de 1.000 € maximum par salarié, le coût des frais pédagogiques externes de cette formation.

Depolabo assurera en tout état de cause le maintien de la rémunération pour les salariés s'étant reclassés sur un poste en interne.

Une indemnité dite de compensation pour sauvegarde de l'emploi de 3.000 € sera également versée aux salariés ayant accepté un poste en interne, confirmé à l'issue de la période d'adaptation.

Chaque salarié ayant accepté son reclassement sur un autre site de la société sera accompagné sur place par un collaborateur du site appelé « parrain ».

12. Aides à la mobilité géographique dans le cadre d'un reclassement interne

12-1 : Préalablement à la prise de poste

Voyage de reconnaissance : à la demande d'un salarié manifestant son intérêt pour un reclassement à un poste au sein de Depolabo, une visite ainsi que les frais de déplacements y afférents sera pris en charge par l'entreprise. A cette occasion, le poste lui sera présenté et il rencontrera la direction du site. Le remboursement des frais de déplacement se fera sur les bases suivantes :

- frais de déplacement sur la base d'un A/R SNCF 2ème classe,
- les frais d'hébergement sur la base d'un hôtel deux étoiles,
- frais de repas dans la limite de 15 € par personne et par repas.

Voyage familial : Dans le cas où le salarié manifeste sa volonté d'occuper le poste proposé et après acceptation de principe de la direction, Depolabo prendra également à sa charge les frais correspondant à un voyage de reconnaissance familial (conjoint, enfants) sur les bases suivantes :

- frais de déplacement sur la base d'un A/R SNCF 2ème classe
- deux nuits d'hôtel (+ petits déjeuners) sur la base d'un hôtel deux étoiles
- frais de repas dans la limite de 15 € par personne et par repas.

12-2 : Pendant la période d'adaptation

La période d'adaptation débute le jour de la prise de son nouveau poste par le salarié et se termine selon les dispositions de l'article 11 de l'accord de gestion anticipé de l'emploi.

Période transitoire d'une durée de trois mois (pouvant aller exceptionnellement jusqu'à la fin de l'année scolaire en cas d'enfants scolarisés) :

Durant cette période, lorsque, pour des motifs valables, la famille ne peut rejoindre sa nouvelle résidence à la même date que l'intéressé, ce dernier sera considéré comme se trouvant en déplacement.

Pendant cette période, l'entreprise prend en charge, sur justificatif :

- les frais de transports sur la base d'un billet SNCF aller-retour par semaine,
- les frais d'hébergement équivalent à un hôtel deux étoiles,
- les frais de repas du soir dans la limite de 15 € par jour ; pour les week-ends et jours fériés sur place, les frais de repas seront portés à 40 € par jour, incluant le repas de midi.

Aide à la recherche d'un logement : pendant une durée d'un an à compter de la prise de poste, les salariés ayant accepté un poste en reclassement interne bénéficieront de 2 jours de congés exceptionnels et du remboursement, sur justificatif, des frais qu'ils auront engagés pour cette recherche pour eux-mêmes et leur conjoint dans les conditions suivantes : 3 déplacements, sur la base d'un billet SNCF aller-retour 2^{ème} classe, l'hébergement équivalent à un hôtel deux étoiles, et les frais de repas dans la limite de 40 € par jour et par personne, durant ces trois déplacements.

Aides au déménagement : les frais engagés à l'occasion du déménagement seront intégralement pris en charge par la société qui choisira le déménageur sur présentation par le salarié de deux devis et règlera la facture directement auprès de celui-ci. De même, lors du déménagement, Depolabo prendra en charge les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sur présentation du billet SNCF 2^{ème} classe ou sur la base de l'indemnité kilométrique du barème en vigueur dans l'entreprise et de justificatifs.

A cette occasion, le salarié bénéficiera de deux jours de congés exceptionnels pour déménagement en sus de celui prévu par l'accord d'entreprise.

Indemnité d'installation : à l'occasion de son emménagement, le salarié reclassé percevra une indemnité forfaitaire de 3000 € destinée à participer à des frais de nouvelle installation. Cette mesure s'appliquera dans le cas de location, d'achat ou de construction du nouveau logement et l'indemnité sera versée à l'issue de la période d'adaptation en cas de confirmation sur le poste.

Aide au reclassement du conjoint : le conjoint d'un salarié acceptant un reclassement interne avec mobilité géographique et qui serait contraint de quitter son emploi pour le suivre pourra bénéficier de l'aide de la structure d'accompagnement au reclassement dans les mêmes conditions que les salariés de Depolabo, à l'exception de la présentation d'offres valables d'emploi.

Les cas particuliers d'assistance au conjoint seront examinés au cas par cas par la Commission de Travail puis par la Commission de suivi.

Annexe 5 : Dossier de consultation sur le projet d'adaptation de DEPOLABO à la mutation du marché pharmaceutique