



# Rupture Conventionnelle Collective (RCC)

*Protectrice pour  
les salarié·es*

Analyse CGT-CGI

*Sachant qu'un maintien des emplois est possible (et préférable)*

# Rappel du contexte

La direction de CGI a ouvert une négociation sur un accord de rupture conventionnelle collective visant à **supprimer de l'ordre de 500 emplois**.

Pour la CGT-CGI, d'autres choix sont possibles :

Pour répondre à l'enjeu économique



un **maintien des emplois** est possible

Pour faire suite aux mesures prises



une **GPEC\*** est plus indiquée

Pour garantir l'intérêt des salarié-es dans le cadre d'une réduction des effectifs



un **PDV ou un PSE\*\*** est plus protecteur

\* Gestion prévisionnelle des emplois et compétences remplacée par la GEPP dans le nouveau dispositif de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

\*\* Plan de départs volontaires ou Plan de sauvegarde de l'emploi

# RCC protectrice : le projet de CGI



OBJECTIF : Organiser les conditions de sortie de l'entreprise pour 500 salarié·es.

Trois options possibles :

- Obtention d'un CDI auprès d'un autre employeur
- Réalisation d'un projet individuel (professionnel ou non)
- Départ en retraite (cessation anticipée d'activité, non traitée dans ce document)



L'ambition commune à l'ensemble de ces trois options de sortie, et qui est particulièrement regardée par la DIRECCTE qui doit valider le dispositif RCC, est de **limiter le risque de pointer au chômage** pour les salarié·es.

# RCC protectrice : éligibilité



## Critères d'éligibilité :

- Etre salarié-e en CDI
- Ne pas être en préavis à la date du dépôt de la candidature
- Ne pas avoir signé de rupture conventionnelle individuelle
- Ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement en cours (de la convocation à la décision finale)
- Ne pas avoir demandé la liquidation de ses droits à la retraite auprès du régime général (CNAV)
  
- - - → Possibilité d'ajouter un critère de profil métier ou sectoriel qui correspondrait à un besoin de l'entreprise, **à condition d'être en mesure d'établir une liste exhaustive.**

## Principes retenus

- Objectivité,
- Transparence,
- Clarté (pas d'ambiguïté).

Des critères qui ne laissent pas de place à l'interprétation, pour un système juste.

# RCC protectrice : sélection des dossiers

Critères de sélection des dossiers une fois l'éligibilité de la candidature établie :

- **Cas 1 : Dossier à validation systématique**
  - Obtention d'un CDI auprès d'un autre employeur,
  - Départ à la retraite (CAA).
- **Cas 2 : Dossier soumis un système de scoring**
  - Réalisation d'un projet individuel.

## Paramètres du scoring

Solidité du projet  
&

Priorité CGI

## Principe retenu

- Priorité aux dossiers les plus sécurisés.

Les salarié·es ayant le moins de chances de pointer au chômage doivent être privilégié·es, de façon à limiter l'impact négatif du plan de suppression d'emplois.



**Aucun critère autre que ceux mentionnés dans l'accord ne doit être pris en compte**, y compris si ces derniers ne s'appliquent pas à certaines populations (ex. Fonctions centrales).

# RCC protectrice : méthode de scoring

## Méthode de scoring :

Critère	Solidité projet
Projet solide	10 points
Projet fragile	0 points

Critère	Secteur	Bassin d'emploi	Métier
Priorité CGI 1	3 points	3 points	3 points
Priorité CGI 2	1 points	1 points	1 points
Priorité CGI 3	0 points	0 points	0 points

Parmi les dossiers présentant un projet solide, les candidatures prioritaires seront celles répondant aux priorités stratégiques de CGI.

La même logique s'applique ensuite pour les projets plus fragiles.

Le principe est de sélectionner les dossiers avec le score le plus élevé. Le cas échéant, un ultime départage peut être réalisé sur la base de l'ancienneté ou (mieux) par tirage au sort.

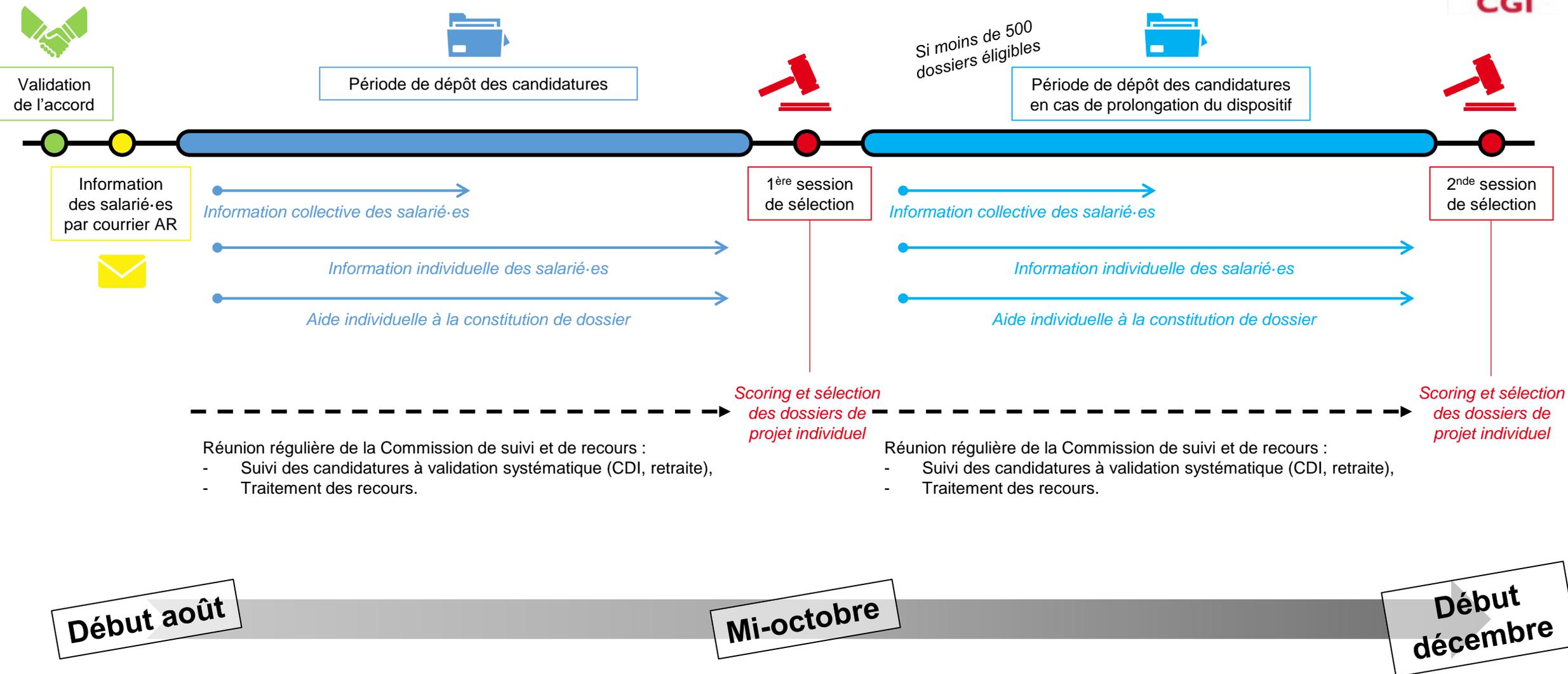
- **Critère de Solidité du projet** : évaluée par un cabinet externe.
- **Critère de Priorité CGI** : classification établie par la direction en fonction de ses objectifs stratégiques sur la base du secteur d'activité, du métier et du bassin d'emploi.



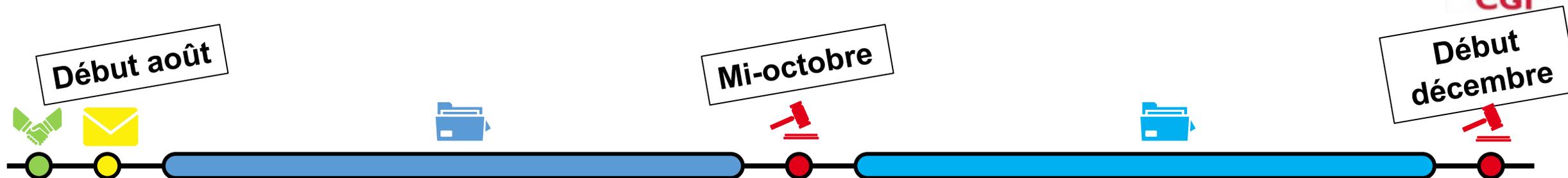
Secteur d'activité et métier : prendre en compte les **aspirations des salarié-es** et non leur staffing.

Ex. « Je veux travailler en Banque mais on m'a staffé-e sur une mission Assurances », le secteur retenu doit être Banque car l'objectif n'est pas de conserver des salarié-es qui n'aiment pas leur travail.

# RCC protectrice : processus de sélection



# RCC protectrice : processus de sélection



## SALARIÉ·E



Un délai raisonnable de 11 semaines est à prévoir entre l'information initiale des salarié-es et la 1<sup>ère</sup> session de sélection.

## CGI



Le traitement au fil de l'eau des dossiers à validation systématique permet de lisser la charge pour les services administratifs.

## CABINET EXTERNE (hypothèse du cabinet, 500 places = 1000 candidatures en moyenne)



Le processus demande un engagement fort du cabinet en termes de volumétrie ainsi que de délais. Sans quoi, le calendrier est intenable.

# RCC protectrice : comitologie



## Comité de validation



- Direction CGI
- 1 observateur par organisation syndicale
- Cabinet externe d'outplacement (voix consultative)



- 1<sup>ère</sup> session mi-octobre
- 2<sup>ème</sup> session début décembre le cas échéant



- Scoring des dossiers
- Sélection des dossiers de « projet individuel »

## Commission paritaire de suivi et de recours



- Direction CGI (4 voix)
- 1 représentant par organisation syndicale (4 voix)
- Cabinet externe d'outplacement (voix consultative)
- DIRECCTE



- Sessions bimensuelles jusqu'à la sélection des 500 dossiers
- Sessions mensuelles par la suite



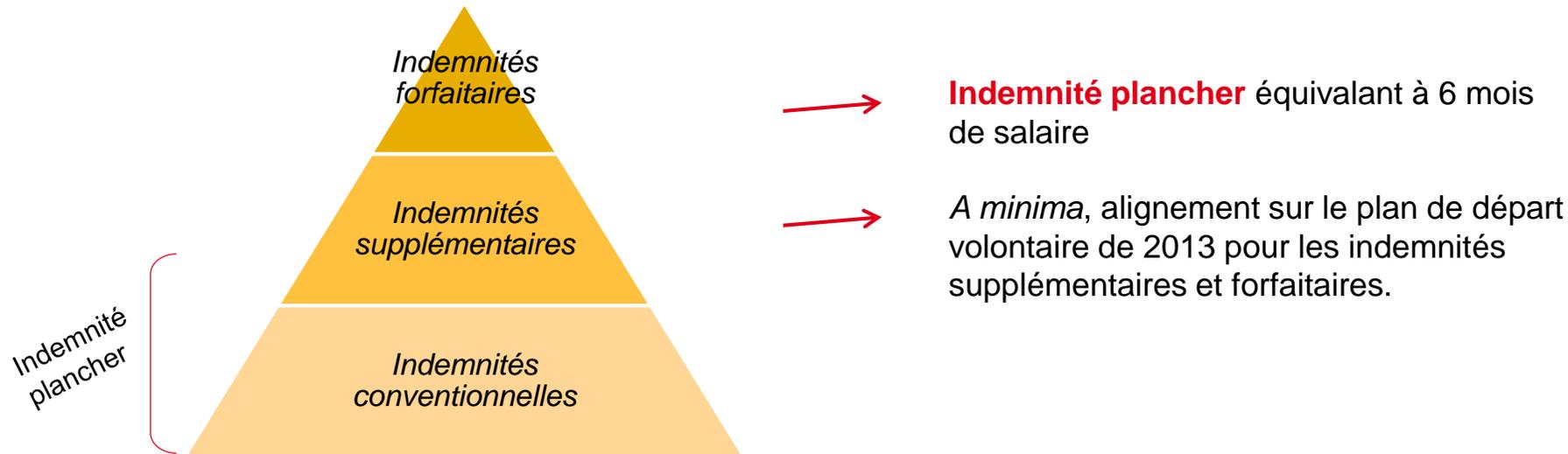
- Suivi de la mise en œuvre de l'accord RCC
- Traitement des réclamations des salarié-es.



En cas d'égalité dans l'appréciation d'un recours, **l'arbitrage final doit être favorable aux salarié-es**. En effet, dans le doute, l'interprétation du ou de la salarié-e doit primer au nom du principe du volontariat.

# RCC protectrice : indemnités de rupture

Plusieurs niveaux d'indemnisation



## Principes retenus

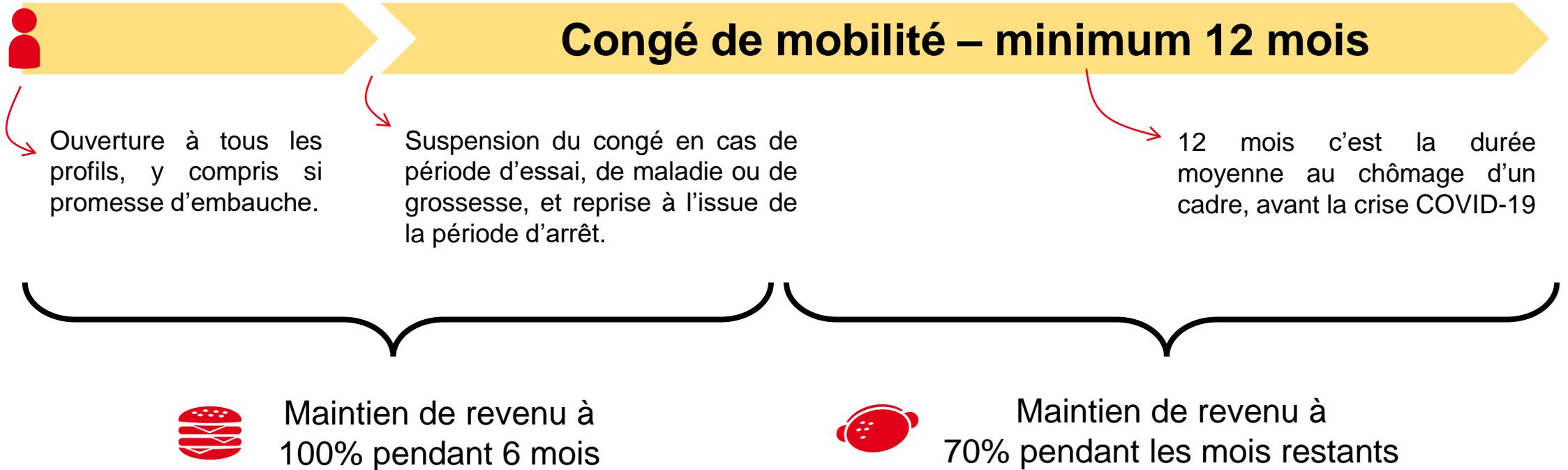
- Égalité de traitement cadre/ETAM.
- Indemnités plus élevées qu'en 2013

Le montant des indemnités doit tenir compte du risque encouru par les salarié-es (COVID-19 et RCC qui ouvre moins de droits qu'un PDV).



Comme leur nom l'indique, les indemnités de rupture ont pour fonction d'**indemniser les salarié-es**. En effet, le législateur considère qu'en supprimant des postes, l'employeur rompt l'engagement pris au moment de la signature du contrat de travail et doit dédommager le ou la salarié-e pour le préjudice subi.

# RCC protectrice : congé de mobilité



Le congé de mobilité vise au maintien d'un certain niveau de rémunération pour le ou la salarié-e, afin de **retarder l'échéance d'une inscription à Pôle Emploi** voire – dans le meilleur des cas, de l'éviter.

# RCC protectrice : accompagnement

## Congé de mobilité (12 mois)

## Accompagnement (jusque 24 mois)

L'accompagnement peut prendre la forme d'entretiens, d'ateliers de travail, de conseils et autres outils d'appui à la démarche du ou de la salarié-e.

24 mois, c'est le temps que peut prendre la concrétisation d'un projet d'entrepreneuriat selon le cabinet choisi par la direction de CGI

L'accompagnement peut également concerner le ou la conjoint-e de l'employé-e quittant CGI, lorsque ce-tte dernier-ère est contraint-e de quitter son emploi.



- Rendez-vous réguliers avec chaque salarié-e (au moins une fois par mois)
- Compte-rendu des actions
- Tarification incitative (bonus en cas de reclassement)



D'une durée au moins égale au congé de mobilité, et jusque 24 mois en cas de besoin, l'accompagnement du ou de la salarié-e par un cabinet d'*outplacement* doit permettre de **favoriser la réussite de son projet** individuel.

# RCC protectrice : formation

## UN BUDGET MUTUALISÉ

Equivalent à

# 15k€

par emploi supprimé

## UNE RÉPONSE AUX CONTRAINTES CGI

Un budget mutualisé permet d'adapter le montant de l'aide au besoin du ou de la salarié-e, et cela à budget constant pour CGI, alliant ainsi aide individualisée et maîtrise des coûts.

## UNE GOUVERNANCE

- Acceptation systématique des formations jusque 15k€
- Validation des formations à plus de 15k€ par la Commission de suivi et de recours, en fonction du budget restant

**NB** : un budget de formation, dans le cadre d'un plan social, est très rarement utilisé au-delà de 60%.



Un budget de formation « correct » pour une entreprise comme CGI, qui emploie majoritairement des profils cadre avec un diplôme bac+5, se situe **entre 15 et 18k€ par emploi supprimé**. Une formation qualifiante à ce niveau peut coûter plusieurs dizaines de milliers d'euros.

# RCC protectrice : aides complémentaires

## Aide à la mobilité géographique

**5k€**

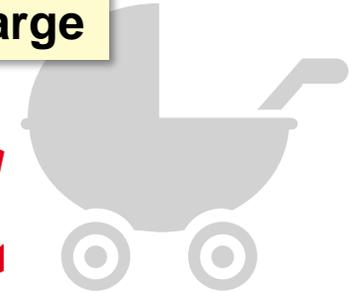
par déménagement



## Aide enfant à charge

**3k€**

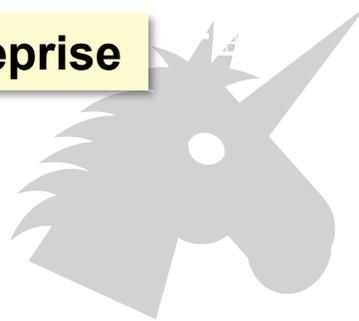
par enfant



## Aide à la création d'entreprise

**15k€**

par entreprise



# RCC protectrice : bilan des mesures



	CDI	Projet	Retraite
Indemnités de rupture	OUI	OUI	NON
Congé de mobilité	OUI	OUI	NON
Accompagnement cabinet externe	OUI	OUI	NON
Formation	OUI	OUI	NON (sauf prépa retraite)
Aide à la mobilité géographique	OUI	OUI	NON
Aide enfant(s) à charge	OUI	OUI	NON
Aide à la création d'entreprise	OUI	OUI	NON