



Rupture Conventionnelle
Collective (RCC)

vs

Plan de Départs Volontaires (PDV)

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

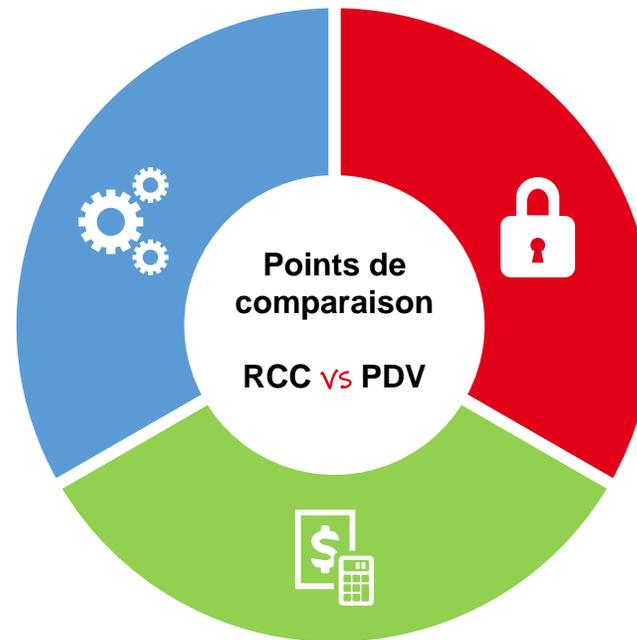
* Gestion prévisionnelle des emplois et compétences remplacée par la GEPP dans le nouveau dispositif de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

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

RCC vs PDV : les points de comparaison

1. MODALITÉS DE MISE EN PLACE

Motif économique, expertise, accord de méthode, rôle de la DIRECCTE, conditions du dialogue social, critères de sélection des salarié·es .



2. GARANTIES POUR L'EMPLOI À CGI

Obligation de reclassement, priorité de réembauche, limitation des embauches.

3. GARANTIES HORS CGI

Indemnités de départ, délai de carence pour l'assurance chômage, budget de formation, congé de reclassement.

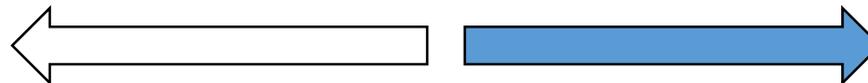


Dans ce document, nous comparons les dispositions de base d'une RCC et d'un PDV unilatéral. Il s'agit de montrer d'où partent les négociations pour chacun des dispositifs.

1. Modalités de mise en place



MOTIF ÉCONOMIQUE

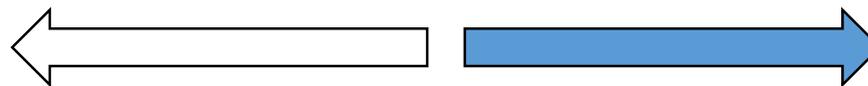


Aucune obligation de justifier d'un motif, quel qu'il soit.

Pratique quand on est profitables

Justification d'un motif économique obligatoire.

EXPERTISE



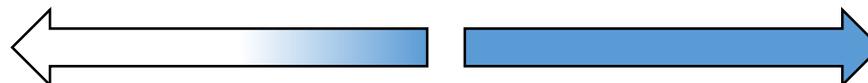
Aucune obligation de recourir à une expertise indépendante.

D'ailleurs, la direction a bien fait comprendre qu'elle n'en voulait pas...

Possibilité de recourir à une expertise indépendante.

Une mission sensible, vous préférez la confier à un débutant ou un profil expérimenté ?

ACCORD DE MÉTHODE



Aucune obligation de définir un accord de méthode.

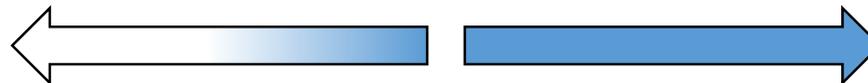
La direction a accepté le principe d'un accord... à condition de négocier sans tenir compte de s'il est signé ou non !

Obligation de définir un accord de méthode.

1. Modalités de mise en place



RÔLE DE LA DIRECCTE



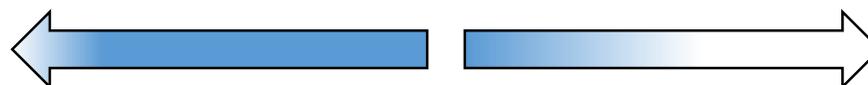
Validation de l'accord RCC.

La DIRECCTE valide que l'accord est bien légal... peu importe qu'il soit creux.

Homologation du PDV.

L'objectif est la préservation de l'emploi. La DIRECCTE vérifie que le PDV est solide.

CONDITIONS DU DIALOGUE SOCIAL



Accord obligatoire.

Qualité du dialogue optionnelle...

Possibilité d'ouvrir une négociation sur les modalités du PDV.

La balle est dans le camp de la direction : tient-elle réellement au dialogue social ?

CRITÈRES DE SÉLECTION DES SALARIÉ-ES



Liberté dans la définition des critères.

La direction peut choisir un peu comme elle veut... gare à vous !

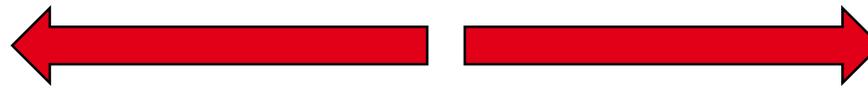
La définition d'une organisation cible oblige la direction à circonscrire précisément la réduction d'effectifs.

Obligation de définir une organisation cible, les critères doivent en découler en respectant certaines règles (ancienneté, handicap, charge familiale etc.).

2. Garanties pour l'emploi à CGI



OBLIGATION DE RECLASSEMENT



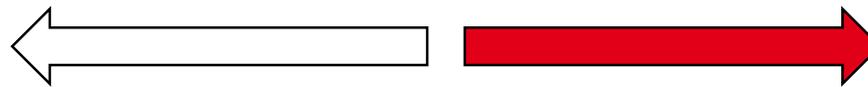
Aucune obligation de reclassement.

Mais pas de licenciement non plus.

Obligation de mettre en place un dispositif de reclassement en cas de licenciements.

Les salarié·es peuvent, formation à l'appui, changer de poste au sein de l'entreprise pour conserver leur emploi.

PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHE

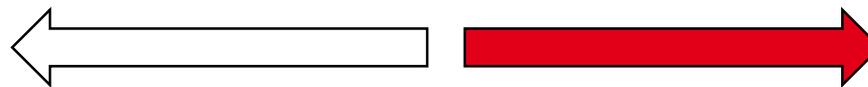


Aucune obligation de réembauche.

Possibilité de prévoir une priorité de réembauche.

Les salarié·es n'ayant pas trouvé un emploi hors de l'entreprise sont prioritaires si CGI réembauche.

LIMITATION DES EMBAUCHES



Aucune limitation des embauches

Interdiction d'embaucher pendant une période d'un an.

C'est quand même moins drôle si CGI peut vous remplacer aussi sec par une jeune diplômée payée au lance-pierre et mieux formée...

3. Garanties hors CGI

RCC

1



1

PDV

INDEMNITÉS DE DÉPART

Indemnité équivalente à des indemnités de licenciement + du supra légal.

Il vous faudrait un chèque de combien pour compenser tout le reste ?

Indemnités de licenciement, le supra légal est facultatif.

DÉLAI DE CARENCE POUR L'ASSURANCE CHÔMAGE

Jusque 150 jours + les congés payés + 8 jours

Et hop, 75j dans la vue !

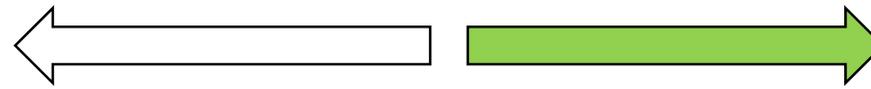
Jusque 75 jours + les congés payés + 8 jours

3. Garanties hors CGI



BUDGET DE FORMATION

Aucune obligation de prévoir un budget de formation dédié.



Obligation de prévoir un budget de formation « en fonction des moyens de l'entreprise ».

Pour une boîte comme CGI, compter 15k€/personne pour un budget honnête.

CONGÉ DE RECLASSEMENT

Aucun congé de reclassement possible.



Obligation de prévoir un congé de reclassement d'une durée minimale de 4 mois.

Il s'agit d'une période de recherche d'emploi indemnisée par l'employeur.

Pour une entreprise comme CGI, le congé de reclassement dure plutôt entre 12 et 18 mois.

Score final

RCC

3



11

PDV



MODALITÉS DE MISE EN PLACE

Motif économique 1

Expertise 2

Accord de méthode 3

Rôle de la DIRECCTE 4

1 Conditions du dialogue social

Critères de sélection des salarié·es 5



GARANTIES POUR L'EMPLOI À CGI

2 Obligation de reclassement 6

Priorité de réembauche 7

Limitation des embauches 8



GARANTIES HORS CGI

3 Indemnités de départ

Délai de carence pour l'assurance chômage 9

Budget de formation 10

Congé de reclassement 11

Avant négociation, le plan de départs volontaires (PDV) se révèle bien plus avantageux qu'une rupture conventionnelle collective (RCC).

Des négociations expresses menées en 15 jours tambour battant sont-elles de nature à permettre un accord au moins « aussi bien » qu'un PDV unilatéral de l'employeur ? Rien n'est moins sûr...

Et si on maintenait les emplois,
puisqu'on en a les moyens ?
#justsaying

Conclusions



Si l'accord de rupture conventionnelle collective ne contient pas **au moins l'équivalent des éléments suivants**, non seulement les négociations auront été du temps perdu, mais en plus elles auront desservi les intérêts des salarié-es :

- Une organisation cible avec une identification précise des postes supprimés ;
- Un principe de priorité de réembauche ;
- Une limitation des embauches dans les 12 mois qui suivent la RCC ;
- Une compensation financière pour tout jour de carence opposable par l'assurance chômage au-delà de 75 jours ;
- Un budget de formation dédié provisionné à hauteur de 15k€ par emploi supprimé ;
- Une compensation financière correspondant à 4 mois de congé de reclassement sans perte de pouvoir d'achat (environ 4 mois de salaire).

Pour rappel, cela correspond au minimum légal d'un PDV... en pratique, un PDV apporte plus de garanties.



Dans tous les cas, sont **perdus** : la justification d'un motif économique, le recours à une expertise indépendante, la mise en place d'un réel accord de méthode, l'homologation de la DIRECCTE.