

SOCOTEC EQUIPEMENTS

**ACCORD SUR LE PROJET DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI
DE SOCOTEC EQUIPEMENTS**

(Articles L. 1233-24-1 et suivants et L. 1233-61 et suivants du Code du travail)

ENTRE :

La société SOCOTEC Equipements, SAS immatriculée au RCS de Versailles sous le numéro 834 096 695, au capital de 8.500.100 €, dont le siège social est situé au 5, Place des Frères Montgolfier 78 280 Guyancourt, représentée par Monsieur Frédéric FOURNIE en sa qualité de Directeur des ressources humaines, dûment mandaté aux fins des présentes

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives de SOCOTEC Equipements :

- **CFDT**, représentée par Monsieur Julien BACHOFFER
- **CFTC**, représentée par Monsieur Ronald OSTROWSKI
- **CGT**, représentée par Monsieur Thierry BILLEBEAU

D'autre part,

Ci-après dénomées "Les Parties".

FF TB

I JB

PREAMBULE

Le 28 mai 2019, la société SOCOTEC EQUIPEMENTS a informé le CSE d'un projet de redéploiement stratégique visant à présenter les logiques et les changements indispensables à opérer pour assurer la sauvegarde de compétitivité économique de SOCOTEC EQUIPEMENTS.

La centralisation des activités administratives en agence et leur mutualisation sur les treize CRC régionaux conduit à la suppression de 83 postes en agences.

Au regard des obligations légales liées à la définition de la catégorie professionnelle, les 227 assistantes en CDI présentes sur SOCOTEC EQUIPEMENTS sont incluses dans le périmètre du projet visant à la suppression de 83 postes d'assistantes en agence.

Dans une situation qui exige également l'accroissement rapide de l'effectif de sa population de techniciens, la société SOCOTEC EQUIPEMENTS a décidé de proposer une offre de Reclassement Personnalisée à chaque Assistante désignée par les critères d'ordre : 100% des Assistantes désignées par les critères d'ordre des licenciements se verront ainsi proposer un Emploi de Technicien.

Un projet de plan de sauvegarde de l'emploi - PSE - (Document 2), décrivant notamment les ambitions de reconversion des Assistantes concernées et les mesures sociales d'accompagnement interne et externe a été soumis à la consultation des élus du CSE.

Cette consultation a démarré le 4 juin 2019 et s'inscrit dans la durée légale de consultation de 2 mois.

C'est dans ce contexte que le 4 juin 2019, lors de la première réunion de consultation, le CSE a demandé l'ouverture de négociations avec les organisations syndicales portant sur le projet de PSE (négociation en vue de la conclusion d'un accord tel que prévu par l'article L 1233-24-1 du code du travail) – demande à laquelle la société SOCOTEC EQUIPEMENTS a répondu favorablement.

Dans ce cadre, le CSE a décidé de recourir à un expert afin d'accompagner les organisations syndicales dans la négociation, conformément aux dispositions des articles L. 2315-92, L. 1233-30, L. 1233-34 et L. 1233-35 du Code du travail et a désigné le cabinet Syndex pour réaliser cette mission.

La négociation s'est alors engagée avec les organisations syndicales et à l'issue des réunions qui se sont déroulées les 19 juin, 1^{er} et 9 juillet 2019, celle-ci a abouti au présent accord visant à limiter le nombre de licenciement et améliorer les mesures d'accompagnement au reclassement interne et externe telles qu'initialement proposées dans le projet de PSE (document 2).

IL A EN CONSEQUENCE ETE CONVENU CE QUI SUIT

Article 1^{er} – OBJET :

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-24-1 du Code du travail, le présent accord a pour objet de déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (Ci-après le « Plan » ou « PSE ») et de mise en œuvre des licenciements.

Il a également pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article L.1233-24-2 du Code du travail :

- Le calendrier des licenciements ;
- Le nombre de suppressions d'emploi et la catégorie professionnelle concernée ;
- Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

Le présent accord détaille, dans son Annexe, l'ensemble de ces points. En cas de divergence entre l'Annexe et le présent accord, la formulation de ce dernier l'emportera.

Article 2 - CHAMP D'APPLICATION :

Le champ d'application du présent accord est strictement limité à la catégorie professionnelle définie à l'article 3.

Le présent accord n'est pas applicable notamment, aux démissions, aux ruptures conventionnelles non liées à une suppression ou transformation d'emploi ou à un refus de modification de contrat et plus généralement, non fondées sur un motif économique, aux licenciements pour motif personnel ou disciplinaire, aux salariés dont le départ a été notifié en dehors du présent projet et qui sont en cours de préavis, ainsi qu'aux salariés non permanents.

Article 3 – DEFINITION DE LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE / CRITERES D'ORDRE / NOMBRE DE SUPPRESSION D'EMPLOIS

La catégorie professionnelle prise en compte dans le projet présenté en CSE correspond, conformément aux critères légaux, à toute la catégorie professionnelle des assistantes (227 salariés).

Dans la mesure où le projet de redéploiement stratégique (Document 1) entraîne une centralisation des activités au sein des CRC régionaux, géographiquement parfois très éloignés des agences qui en dépendent, - certains salariés délocalisés en agence et non désignés par les critères d'ordre, pourraient refuser leur affectation parce que non mobiles au sein des CRC et faire l'objet d'un licenciement, alors que d'autres assistantes d'ores et déjà en fonction au sein des CRC auraient fait préalablement l'objet du licenciement pour motif économique.

Cette situation aurait pu conduire à un nombre de licenciements pour motif économique supérieur au nombre de suppression de postes (83).

Afin d'éviter cette situation préjudiciable à l'emploi, il est convenu de limiter la catégorie professionnelle objet du présent Plan à **la catégorie professionnelle des assistantes localisées en agence dont les activités ont vocation à être transférées au sein des CRC.**

Cette catégorie professionnelle représente 83 emplois.

Ainsi, les 83 postes supprimés correspondant aux 83 emplois aujourd'hui affectés à ces postes, il n'est pas nécessaire de maintenir des critères d'ordre : l'ensemble des 83 assistantes localisées en agence dont les activités ont vocation à être transférées au sein des CRC, sont concernées par le Plan.

Article 4 – CALENDRIER FINAL DE CONSULTATION :

En tant que de besoin et afin de finaliser la présente procédure, de répondre aux dernières questions des instances représentatives du personnel et de les consulter sur le projet dans sa dernière version telle qu'adaptée en fin de négociation, les Parties rappellent le calendrier de procédure suivant :

- Remise du rapport : 23 juillet 2019 ;
- Réunion du CSE de présentation du rapport : 26 juillet 2019 ;
- Réunion de consultation du CSE : 1er août 2019.

Article 5 – CONTENU DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES D'ADAPTATION ET DE FORMATION

Les Parties conviennent que le Plan comprend les améliorations issues des négociations avec les organisations syndicales représentatives et se substitue au projet de document unilatéral initialement présenté au CSE lors de la réunion du 4 juin 2019.

Les améliorations issues des négociations portant sur les mesures de reconversion et de reclassements sont d'ores et déjà précisées ci-après :

5.1 MESURES POUR FAVORISER LES RECONVERSIONS ET LES RECLASSEMENTS INTERNES :

1. Reconversion au métier de technicien :

Par le présent accord, les Parties entendent soutenir et encourager les Assistantes d'agence qui choisiraient la reconversion au métier de technicien et à faciliter la réussite de la mise en œuvre de cette ambition.

Dans le cadre d'une reconversion au métier de technicien, la période probatoire est ainsi portée à 4 mois, afin de donner plus de temps aux assistantes qui s'engageraient dans le programme de formation pour apprécier l'opportunité de cette reconversion.

L'emploi de Technicien proposé sera sur le site de leur agence.

La durée de formation de 6 mois pourra être adaptée et individualisée le cas échéant en fonction de la durée d'acquisition des connaissances nécessaires à chaque Assistante.

Les qualifications internes à acquérir seront définies parmi les 10 domaines d'activités suivants, en fonction des besoins de l'agence et des affinités de l'Assistante :

- Le classement hôtelier,
- Le contrôle des aérations,
- Le contrôle des appareils de levage,
- Le contrôle des machines,
- Le contrôle des portes,
- Le contrôle des racks de stockage,
- Le contrôle des aires de jeux
- Le contrôle des installations de gaz
- Le contrôle des moyens de secours
- Le contrôle des installations électriques simples (Electricité Niveau I)

Durant les 4 premiers mois du dispositif de formation (correspondant à la période d'adaptation), dans l'hypothèse d'un renoncement au reclassement interne sur un poste de technicien et à défaut d'autre solution de reclassement interne, l'assistante bénéficiera alors des mesures d'aide au reclassement externe.

A l'issue de la période d'adaptation de 4 mois, classification et rémunération de l'assistante devront être examinés et réévalués le cas échéant en concordance avec ses nouvelles fonctions.

2. Reclassements internes :

Dans une logique de réduction du nombre de licenciements, en sus des autres possibilités de reclassements internes au sein du Groupe SOCOTEC en France, la société SOCOTEC EQUIPEMENTS prend l'engagement en faveur des Assistantes d'agence qui souhaiteraient un reclassement dans un CRC, en dépit de l'absence de postes ouverts, de mettre en œuvre celui-ci.

Dans le cas où un déménagement s'avèrerait nécessaire, les frais de déménagement seront pris en charge par la société dans le cadre du présent PSE. Le déménagement devra être effectif au plus tard dans les 6 mois suivants la prise de poste.

En l'absence de déménagement, des indemnités kilométriques seront attribuées le cas échéant, pendant 12 mois, sur la base du différentiel de kilomètres parcourus Domicile-CRC / Domicile Agence et du barème en vigueur dans la société – déterminé par Via Michelin « Trajet conseillé ».

5.2 MESURES POUR FAVORISER LES RECLASSEMENTS EXTERNES :

1. Offre Valable d'Emploi :

Une offre valable d'emploi (OVE) au sens de l'engagement pris dans le cadre du PSE et assumé par le Relais Emploi s'entend pour toute proposition d'emploi donnant lieu à un entretien de recrutement et répondant aux critères suivants :

- Une offre d'emploi en CDI, CDD de 6 mois et plus correspondant au projet du salarié,
- Une offre d'emploi en Intérim – CTT - de 6 mois et plus si et seulement si ce mode d'activité professionnelle a été librement choisi par l'intéressé,
- Un emploi correspondant au métier, aux compétences, aux aptitudes du salarié ou au projet professionnel de reclassement validé conjointement par le salarié et le consultant du Relais Emploi,
- Un emploi situé à moins de 50 Km du domicile du salarié et à moins de 45 minutes de trajet aller du domicile actuel du salarié en Province ou à moins d'1h en Ile de France, en transport en commun ou véhicule personnel du salarié,
- Un emploi dont la rémunération correspond aux pratiques de la profession et du marché de l'emploi local et n'étant pas inférieur à 85 % du salaire antérieur brut à temps de travail équivalent.

2. Congé de Reclassement :

Durée :

La durée du congé de reclassement est portée à 12 mois pour tous les salariés - préavis compris - et 15 mois pour les salariés de 55 ans et plus ainsi que les personnes fragilisées (salariés souffrant d'un handicap reconnu par la Sécurité sociale, parents isolés avec personne(s) à charge, salariés ayant bénéficié d'un secours de la part de la société ou éventuellement du CSE).

Allocation :

L'allocation de reclassement sera d'un montant égal à 80 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure à 100 % du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail du salarié.

Indemnité de reclassement rapide :

Tout salarié qui concrétise un projet d'emploi dans les 3 mois suivant son adhésion au CR, bénéficiera du versement d'une indemnité représentant 100 % du montant des allocations de reclassement du congé de reclassement non exécuté (étant précisé que tout mois commencé est considéré comme un mois exécuté) dans la limite de la durée initialement prévue de 9 mois.

- Suspension du Congé de Reclassement - Reprise d'une activité salariée

Le congé de reclassement est suspendu en cas de période de travail effectuée pour le compte de tout employeur (à l'exception des particuliers) dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée ou contrat de travail temporaire destinés à favoriser le retour à l'emploi – et ce dans une limite cumulée de 3 mois.

Ainsi, dans cette limite cumulée de 3 mois, en cas de contrats courts - successifs ou non - le congé de reclassement reprendra après chaque interruption.

En conséquence le cas échéant, la date de fin initialement prévue pourra être décalée de 3 mois maximum.

3. Formation Adaptation :

Le budget maximal de 3 500 € HT par salarié pourra être mutualisé dans la limite de 5 000 € HT par salarié.

4. Allocation Temporaire Dégressive (ATD) :

Une allocation temporaire dégressive (ATD) sera versée directement par la Société SOCOTEC EQUIPEMENTS à un salarié licencié pour motif économique qui reprendrait un nouvel emploi moins bien rémunéré que le précédent – CDI ou CDD de plus de 6 mois, dans un délai de 12 mois maximum à compter de la notification du licenciement économique - selon les modalités suivantes :

- 200 € bruts mensuel maximum les 12 premiers mois
- 160 € bruts mensuel maximum les 12 mois suivants

5.3 MESURE EXCEPTIONNELLE : INDEMNITE DE LICENCIEMENT SUPRA-LEGALE

Dans le cadre du contexte particulièrement spécifique du présent PSE - lié à la fois à la nature des emplois et à l'implantation géographique des postes supprimés - l'indemnité de licenciement sera majorée de 100%.

Article 6 – CLAUSES FINALES :

1. Engagements réciproques de bonne foi

En cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord, la Commission de suivi du présent Plan pourra être saisie dans les conditions prévues au Plan. Les Parties signataires conviennent également de se rencontrer à la demande de l'une d'entre elles. Cette demande devra être formulée par courrier ou courriel et les Parties devront se réunir dans les huit jours ouvrés suivant la réception de ce courrier afin de tenter de régler cette difficulté.

Jusqu'à l'expiration de cette période, les Parties conviennent de ne pas porter leur différend devant les juridictions compétentes.

2. Signature et validité de l'accord

La validité du présent accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-24-1 du Code du Travail.

À défaut de signature majoritaire portant sur l'intégralité des points couverts par le présent accord, SOCOTEC EQUIPEMENTS se réserve le droit de reprendre, sous forme de document unilatéral tel que prévu à l'article L.1233-24-4 du Code du travail, tout ou partie du présent accord.

Le présent accord prendra effet le lendemain de sa validation par la DIRECCTE compétente. À défaut, il sera nul et non avenue.

3. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au terme du dernier congé de reclassement exécuté en application du présent accord.

Le présent accord n'a pas vocation à être renouvelé. À l'issue de sa période d'application, ses dispositions ne pourront pas faire l'objet de reconduction tacite.

4. Publicité

Le présent accord sera notifié dès sa signature à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de SOCOTEC EQUIPEMENTS, conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales et adressé à la DIRECCTE pour validation conformément aux dispositions de l'article L.1233-57-1 du code du travail.

En 7 exemplaires originaux, dont un exemplaire original sera remis à chaque signataire.

A Guyancourt, le 1^{er} août 2019,

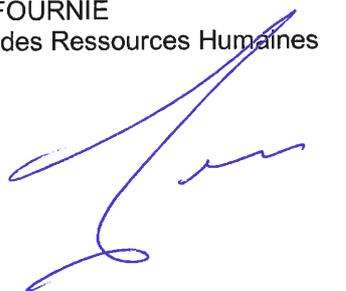
Pour la CFDT, Julien BACHOFFER



Pour la CFTC, Ronald OSTROWSKI

Pour SOCOTEC Equipements,

Frédéric FOURNIE
Directeur des Ressources Humaines



Pour la CGT, Thierry BILLEBEAU



Licenciement collectif pour motif économique et Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Table des matières

PREAMBULE	5
OBLIGATION DE DISCRETION ET DE CONFIDENTIALITE	6
PSE DE SOCOTEC EQUIPEMENTS.....	7
1. LES OBJECTIFS DU PSE	7
2. LES MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSES A L'ENGAGEMENT DE LA PROCEDURE DE CONSULTATION ET DE RECLASSEMENT INTERNE	7
3. LES MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT PROPRES AUX RECLASSEMENTS EXTERNES PROPOSES A L'ISSUE DE LA PROCEDURE DE CONSULTATION	9
4. UN EFFORT PORTE VERS LES ACTIONS DE FORMATION ET DE RECONVERSION	10
1^{ERE} PARTIE : PROJET DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE	11
CHAPITRE 1 : IMPACTS SOCIAUX CONSECUTIFS AU PROJET DE REDEPLOIEMENT STRATEGIQUE.....	11
CHAPITRE 2 : CATEGORIES PROFESSIONNELLES	13
CHAPITRE 3 : CALENDRIER D'ELABORATION DE LA PRESENTE ANNEXE	13
CHAPITRE 5 : CALENDRIER PREVISIONNEL DES DEPARTS ENVISAGES	14
2^{EME} PARTIE : PROJET DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI.....	16
CHAPITRE 1 : MESURES DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DES LICENCIEMENTS : LE DISPOSITIF D'INFORMATION .	16
1. DISPOSITIF D'INFORMATION ET D'APPUI FAVORISANT LE RECLASSEMENT INTERNE : LE ROLE DE LA CELLULE DE MOBILITE INTERNE DANS LE SUPPORT AU RECLASSEMENT.....	16
2. RECENSEMENT DES POSTES DISPONIBLES ET PUBLICATION SUR L'INTRANET	17
CHAPITRE 2 : LES DISPOSITIFS DE RECLASSEMENT INTERNE PREALABLE AUX LICENCIEMENTS	18
1. REDEPLOIEMENT INTERNE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR : L'OFFRE DE RECLASSEMENT PERSONNALISEE... 19	19
1.1 POSTES OBJET DE L'OFFRE DE RECLASSEMENT PERSONNALISEE – ORP –	19
1.1.1 Le programme de reconversion	20
1.2 FORMALISME DE L'ORP	20
1.3 REPONSE A L'ORP PAR LE SALARIE.....	21
2. RECLASSEMENT INTERNE A L'INITIATIVE DES SALARIES	21
3. ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT INTERNE A L'INITIATIVE DU SALARIE OU DE L'EMPLOYEUR.....	21
3.1 FORMATION DES SALARIES CANDIDATS AU RECLASSEMENT INTERNE.....	21
3.2 LA PERIODE PROBATOIRE QUI DECOULE D'UN RECLASSEMENT INTERNE.....	22
3.3 PRISE EN CHARGE DU DIFFERENTIEL DE COUT DE TRAJET	22
3.4 TEMPS NECESSAIRE AU DEMENAGEMENT	23
3.5 CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	23
3.6 LE RECLASSEMENT INTERNE SUR UN EMPLOI A TEMPS PARTIEL	23
3^{EME} PARTIE : MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LES LICENCIEMENTS : LE RECLASSEMENT EXTERNE	24
CHAPITRE 1 : LE CONGE DE RECLASSEMENT (CR).....	24

1. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE	24
2. LE CONTENU	24
2.1 ENTRETIEN D'ÉVALUATION ET D'ORIENTATION / BILAN DE COMPÉTENCES.....	24
2.2 FORMATION ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE.....	25
3. LA DURÉE	26
4. DROITS DU SALARIÉ	26
4.1 REMUNÉRATION ET ALLOCATION À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR.....	26
4.2 INDEMNITÉ DE RECLASSEMENT RAPIDE	27
4.3 MESURES D'AIDE À LA CRÉATION OU À LA REPRISE D'ENTREPRISE	28
4.4 MESURES DESTINÉES À ACCOMPAGNER LES PROJETS DE FORMATION	29
4.4.1 Formation d'Adaptation	30
4.4.2 Formation longue ou de reconversion	30
4.5 ÉPARGNE SALARIALE	31
4.6 CONGES PAYÉS	31
4.7 PROTECTION SOCIALE ET RETRAITE.....	31
4.8 SUSPENSION DU CONGE DE RECLASSEMENT	31
5. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ	32
6. LE TERME DU CONGE DE RECLASSEMENT	32
6.1 SOMMES PERÇUES PAR LE SALARIÉ.....	32
6.2 LE SALARIÉ RETROUVANT UN EMPLOI	33
CHAPITRE 2 : LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EXTERNE COMPLÉMENTAIRES.....	33
1. L'AIDE AU RECLASSEMENT EXTERNE PAR LE CABINET D'OUTPLACEMENT	33
1.1 LES ACTEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT.....	34
1.2 DURÉE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS	34
1.3 IMPLANTATION DU RELAI EMPLOI	34
1.4 MODALITÉS DES MESURES D'AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT DU RELAI EMPLOI.....	35
1.5 LES ENGAGEMENTS DU CABINET D'OUTPLACEMENT DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS AU RECLASSEMENT EXTERNE	35
1.5.1 Une Offre valable d'emploi (OVE)	35
1.5.2 Une solution identifiée	36
1.5.3 Un salarié pris en charge et actif dans ses démarches.....	37
1.6 LES ENGAGEMENTS DU CABINET D'OUTPLACEMENT.....	37
2. LES MESURES DESTINÉES À ATTÉNUER LA PERTE DE REMUNÉRATION LORS DE LA REPRISE D'UN EMPLOI	38
3. LES MESURES DESTINÉES À FAVORISER LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES SALARIÉS DANS LE CADRE DU RECLASSEMENT EXTERNE.	38
3.1 JOURNÉE DE REPERAGE	38
3.2 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT.....	39
3.3 FRAIS DE REINSTALLATION	39
4. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)	39
5. MESURES DESTINÉES À CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS.....	39
5.1 LE CAS DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS.....	40
5.1.1 Appréciation de l'âge du salarié	40
5.1.2 Durée de l'accompagnement du cabinet d'outplacement.....	40
5.1.3 Offre valable d'emploi supplémentaire.....	40
5.1.4 Formation courte et de reconversion.....	40

5.2	MESURES DESTINEES AUX SALARIES SOUFFRANT D'UN HANDICAP	40
4EME PARTIE : LES MESURES D'ORDRE GENERAL CONCERNANT LES LICENCIEMENTS ENVISAGES		41
1.	L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT	41
2.	LES AUTRES MESURES / INDEMNITE	42
2.1	LA PRIORITE DE REEMBAUCHE.....	42
2.2	L'INDEMNITE DE PREAVIS.....	42
2.3	L'INDEMNITE DE CONGES PAYES	42
2.4	MUTUELLE ET PORTABILITE : MAINTIEN DES GARANTIES FRAIS DE SANTE – ETAM & CADRE.....	43
5EME PARTIE : LES MESURES DESTINEES A ASSURER LE SUIVI DU PLAN : LA COMMISSION DE SUIVI		44
1.	LA COMPOSITION.....	44
2.	LA DESIGNATION.....	44
3.	LA CONSULTATION.....	45
4.	LA DUREE ET LA PERIODICITE	45
ANNEXE 1 : LISTES DES POSTES DISPONIBLES		46

PREAMBULE

Ce document repose sur la volonté de trouver une réponse satisfaisante pour l'ensemble des collaborateurs dont l'emploi est concerné dans le périmètre objet du projet de redéploiement stratégique de **SOCOTEC EQUIPEMENTS**.

Le souhait de la Direction de **SOCOTEC EQUIPEMENTS** est de bâtir avec les partenaires sociaux un PSE aussi complet et adapté que possible à la situation de chaque salarié afin d'atténuer les effets des suppressions de poste.

Le PSE répond aux objectifs suivants :

- Maximiser les repositionnements professionnels internes pour limiter le nombre de licenciements économiques ;
- Tenir compte de la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales ou professionnelles rendant leur reclassement plus difficile ;
- Fournir à l'ensemble des personnes impactées par une mesure de licenciement tous les moyens pour favoriser leur retour rapide dans un nouvel emploi ;
- Apporter à ceux ou celles qui le désirent un appui plus spécifique en termes de réorientation professionnelle, de création d'entreprise ou tout autre projet personnel concret conduisant sur une solution professionnelle identifiée et pérenne.

La mise en œuvre de ces mesures s'appuiera sur des moyens adaptés et sera coordonnée par **une Cellule de Mobilité Interne** déployée au sein de **SOCOTEC EQUIPEMENTS** ; son action étant renforcée par le soutien d'ALTEDIA, cabinet expert en OUTPLACEMENT et spécialisé dans l'aide à l'orientation professionnelle et à la reconversion.

Enfin, une commission de suivi du PSE sera chargée de veiller à la bonne application des différentes mesures du PSE.

Les mesures décrites au présent PSE ont été élaborées en application de la réglementation en vigueur, notamment en matière d'assurance chômage et d'application des cotisations sociales salariales et patronales. Les modifications qui pourraient dès lors intervenir entre l'élaboration du présent document et son application seraient d'application automatique, nonobstant les dispositions arrêtées ici.

Conformément aux dispositions légales, la direction a donc présenté au CSE, dans le prolongement du projet de redéploiement stratégique, le projet de licenciement pour motif économique qui suit (visé par l'article L.1233-30 I -2°) et son dispositif d'accompagnement des conséquences sociales dans le but de recueillir son avis sur ledit dispositif conformément aux articles L.1233-28, L.1233-31 et suivants du Code du travail.

Obligation de discrétion et de confidentialité

Après rappel des causes économiques du projet de redéploiement visé à l'article L. 1233-30 I 1° remis au CSE, objet du Document I, la présente Annexe donne l'information utile sur les mesures sociales d'accompagnement définies dans le PSE établies en considération des moyens de **SOCOTEC EQUIPEMENTS**.

Dans cette perspective, **SOCOTEC EQUIPEMENTS** a été amenée à révéler sa stratégie commerciale, marketing, la nature de ses projets à venir ainsi que certains éléments comptables & financiers, dans la description de sa cause économique, **qui doivent demeurer en tout état de cause, confidentiels, sans qu'il soit nécessaire de le rappeler ultérieurement.**

Il est par ailleurs rappelé que l'article L. 2315-3 du Code du Travail prévoit notamment que « *Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur* ».

C'est pourquoi, aucune partie de cette Annexe ne peut être reproduite, enregistrée sur ordinateur ou transmise par quelque voie ou moyens que ce soit, électronique, mécanique, photocopie ou autre, sans l'autorisation écrite de **SOCOTEC EQUIPEMENTS** ou **d'un membre nommé désigné** par la Direction de la société.

PSE DE SOCOTEC EQUIPEMENTS

La présente Annexe fournit les informations utiles sur un projet de licenciement pour motif économique et de **PSE**.

La présente Annexe décrit en outre les mesures d'accompagnement constitutives du projet de PSE et détaille le plan de reclassement interne et externe sous deux angles :

- **Les mesures d'accompagnement visant à la fois à éviter et limiter les licenciements qui résulteront, à terme, du plan de redéploiement stratégique notamment au moyen d'un dispositif de reclassement et de mobilité professionnelle au sein de SOCOTEC EQUIPEMENTS ou plus largement au sein de SOCOTEC en France,**
- **Les mesures pour accompagner les salariés dont le licenciement n'aura pu être évité afin qu'ils puissent retrouver une nouvelle situation professionnelle en dehors de SOCOTEC EQUIPEMENTS.**

1. Les objectifs du PSE

La priorité donnée au plan de reclassement est de préserver l'emploi au sein de SOCOTEC EQUIPEMENTS.

En particulier, SOCOTEC EQUIPEMENTS entend investir massivement en faveur du reclassement des salariés concernés par le projet vers des postes de techniciens, lesquels constituent à ce jour un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs du marché des entreprises de l'analyse et du contrôle réglementaire et plus particulièrement pour le développement de l'activité de SOCOTEC EQUIPEMENTS. L'objectif est de parvenir au reclassement dans un poste de technicien de 100% des salariés concernés. Il est donc proposé de mettre en place un parcours de formation dédié à ce titre.

C'est pourquoi, seront donnés aux salariés concernés, le temps nécessaire à un examen des solutions de reclassement appropriées et tous les moyens préalables d'accompagnement et de conseils utiles vers une solution d'emploi disponible au reclassement.

2. Les moyens d'accompagnement proposés à l'engagement de la procédure de consultation et de reclassement interne

Dès l'engagement de la procédure de consultation du CSE, les salariés ont bénéficié de la mise en place de dispositifs d'accompagnement et de conseil afin de répondre aux questions qu'ils pouvaient avoir sur le projet de redéploiement lui-même, comme sur les perspectives d'évolution sur leur poste. Ces mesures d'accompagnement ne constituent en aucun cas la mise en œuvre du projet de réorganisation comme du licenciement collectif et du PSE, lesquels n'interviendront qu'à l'issue des avis qui seront émis par le CSE et de la validation par la DIRECCTE.

- Dans le prolongement et le respect de la discussion ouverte avec les élus et les organisations syndicales, la direction souhaitait permettre à tous les collaborateurs de **SOCOTEC** et bien évidemment de **SOCOTEC EQUIPEMENTS** en particulier d'accéder à une messagerie leur permettant de poser, dès le début du projet, les questions que soulèvent les enjeux et les

objectifs poursuivis par le présent projet. Cette messagerie est aujourd'hui active sous l'adresse : projet.equipements@socotec.com. La direction a veillé à donner suite aux questions sous la forme d'une FAQ – Questions Fréquentes – qui a été placée sous l'Intranet – Espaces Collaboratifs / Projets / Projet SOCOTEC Equipements –. La consultation du FAQ permet d'apporter les réponses que la direction formule en synthèse pour éclairer le projet dans le respect de l'information et consultation menée avec le CSE.

- Par ailleurs, pour les salariés du périmètre de **SOCOTEC EQUIPEMENTS** qui seraient concernés par le projet, une **Cellule de Mobilité Interne (CMI)** a été mise en place pour les informer et les orienter dans leurs réflexions afin de les aider à trouver une traduction concrète à leur démarche de recherches de mobilité interne. Cette Cellule de Mobilité Interne est aussi dotée d'une adresse de messagerie active dès le début de la procédure de consultation : cellule.mobilite.interne@socotec.com et a vocation à rester opérationnelle tout au long du déploiement du projet et du PSE.
- Une **Assistance Psychologique** dédiée est mise en place par SOCOTEC EQUIPEMENTS pour les salariés de SOCOTEC EQUIPEMENTS. S'ils le souhaitent et de manière totalement anonyme, les salariés qui en éprouvent le besoin peuvent contacter des psychologues 24h/24 et 7j/7. Aucune information personnelle ne sera transmise à SOCOTEC EQUIPEMENTS, seul un rapport sur le nombre d'appels classés par thème sera établi et remonté à SOCOTEC EQUIPEMENTS. En cas d'urgence, les Psychologues peuvent intervenir soit en contactant immédiatement le membre en charge de la Cellule Mobilité Interne, soit toute personne nommément désignée chez SOCOTEC ou, selon, mettre en place tous les moyens d'assistances de proximité. Cet appui et assistance psychologique a été mise en place dès l'engagement de la procédure et sera maintenue 6 mois. Ce numéro Vert est accessible au **0 800 944 926**.
- En complément de ce dispositif, il est rappelé que la liste des emplois disponibles au reclassement interne (au sein de SOCOTEC EQUIPEMENTS comme de SOCOTEC en France) est disponible sur l'Intranet de SOCOTEC à l'adresse suivante : <https://intranet.socotec.com>. Sa mise à jour est assurée par la Direction TALENT et ACQUISITION de SOCOTEC. Dans le cadre de la présente procédure, la CMI a quant à elle la charge de répondre aux questions des salariés sur les emplois disponibles et de se rapprocher des recruteurs de la Direction TALENT pour suivre le processus de candidature des salariés qui, au terme de la procédure, candidateraient sur une offre de reclassement interne et en assurer la coordination avec les supérieurs hiérarchiques du poste à pouvoir. Enfin, un **Espace Info Conseil (EIC)** a été proposé dès l'engagement de la procédure d'information consultation. Cet EIC, animé par les consultants de notre partenaire externe ALETDIA, a pour objectif de conseiller les salariés et, le cas échéant, d'aborder avec eux les questions que soulève un repositionnement professionnel interne comme externe en bénéficiant notamment d'une expertise sur la création d'entreprise, le bilan retraite, bilan de carrière...

L'EIC a pour mission :

- D'informer les salariés en leur donnant notamment une vision claire et objective du marché du travail,
- De conseiller les salariés lors d'un choix professionnel en les aidant à réaliser un premier diagnostic de leurs compétences et expériences professionnelles afin d'élaborer un projet professionnel assorti de moyens réalistes,
- D'appuyer un projet de création-reprise d'entreprise,
- De conseiller les salariés en évaluant avec eux les opportunités de reclassement externe et en les aidant dans leur choix d'orientation au regard des solutions de reclassement internes,
- D'évaluer les compétences des salariés afin de valider leur acquis et leur permettre une meilleure prise de décision ;
- D'accompagner les salariés concernés dans la recherche de solutions de reclassement interne ;
- D'assister, avec l'appui d'un consultant spécialisé, les salariés dans la réalisation d'un relevé de carrière pour ceux réfléchissant à un départ à la retraite et souhaitant connaître leurs droits.

Les salariés peuvent joindre l'EIC par l'intermédiaire du numéro de téléphone aux coordonnées suivantes : 0 800 00 51 94

3. Les moyens d'accompagnement propres aux reclassements externes proposés à l'issue de la procédure de consultation

Au terme de la procédure et après la validation de l'Accord par la DIRECCTE, les salariés dont les licenciements n'auraient pu être évités, bénéficieront en complément des dispositifs mentionnés ci-dessus de la mise en place de dispositifs externes d'accompagnement et de conseils dont l'ambition sera de leur garantir une solution identifiée de retour à l'emploi sur la durée de l'accompagnement proposé par les Relais Emploi.

A ce titre, **les Relais Emploi** prendront le relai de l'EIC au profit des salariés dont le licenciement pour motif économique n'aura pu être évité. Ces relais Emploi, dont l'objet sera de favoriser la concrétisation des projets professionnels, seront des espaces régionaux d'appui à la recherche d'emploi animés par des Consultants d'un cabinet partenaire.

Ce dispositif externe clé sera complété des mesures sociales et financières d'accompagnement favorisant la mise en œuvre de projets professionnels externes au titre desquelles seront notamment proposés :

- **Le Congé de Reclassement**, qui doit permettre aux salariés concernés de bénéficier du temps nécessaire pour préparer leur projet professionnel et en garantir le succès,
- **Des mesures de formation** pour développer l'employabilité des salariés concernés,
- **Un appui technique et une aide financière** à la création ou la reprise d'entreprise,
- **Des mesures financières** permettant d'accompagner le reclassement externe sur un emploi salarié tout en favorisant la mobilité tant géographique que fonctionnelle.

Enfin, la constitution d'une commission de suivi, garante de la bonne application des mesures du présent PSE sera mise en place. Elle a pour fonction de suivre la bonne exécution et le bon déroulement du projet de redéploiement et de sauvegarde de l'Emploi de **SOCOTEC EQUIPEMENTS**.

4. Un effort porté vers les actions de formation et de reconversion

Que ce soit dans le cadre du reclassement interne ou du repositionnement externe, la formation jouera un rôle primordial pour aider les salariés concernés à une mise en emploi rapide.

En interne

Les efforts porteront sur la mise en œuvre de formations permettant, selon les cas, une adaptation des compétences à la tenue d'un emploi disponible au sein de **SOCOTEC EQUIPEMENTS** ou plus largement au sein de **SOCOTEC** en France et/ou l'acquisition d'une qualification professionnelle rendue nécessaire pour la tenue d'un emploi.

En externe

Les efforts porteront sur le soutien des salariés concernés dans le projet de se former et de développer leurs compétences. Il peut s'agir d'une formation **d'adaptation** pour acquérir un complément de formation sur des compétences déjà mises en pratique ou d'une formation longue qualifiante indispensable lors d'une **reconversion** sur un nouveau métier.

Les dispositifs propres à la validation des savoir-faire du salarié par la **VAE** - Validation des Acquis de l'Expérience - seront également sollicités ainsi qu'un soutien lors d'un projet de création d'entreprise.

Tout projet individuel de formation, quelles qu'en soient les modalités, mais devant permettre le retour rapide à l'emploi sera examiné et validé par le **Relai Emploi** et finalisé après accord de la Commission de suivi du PSE.

L'ensemble des mesures évoquées ci-dessus fait l'objet de développements spécifiques plus détaillés aux termes de la présente Annexe.

1^{ère} Partie : PROJET DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE

Chapitre I : Impacts sociaux consécutifs au projet de redéploiement stratégique

La création des CRC rendue indispensable pour assurer la sauvegarde de la compétitivité de **SOCOTEC EQUIPEMENTS** sur son secteur d'activité, s'appuie sur les objectifs conjugués de la centralisation de la facturation au sein des CRC et de la planification, en faisant de cette dernière la fonction clé de leur fonctionnement.

En conséquence de la centralisation ainsi opérée, et tel que cela a été explicité dans le Document I relatif à la réorganisation, 83 postes d'assistante en agence sont supprimés, leurs fonctions étant maintenues et transférées au niveau des CRC.

Les postes d'assistantes dont la suppression est envisagée en agence sont répartis de la façon suivante :

1. Tableau des suppressions par agences

Régions	Pôle budgétaire (libellé)	Etablissement 2	Agence physique	FONCTION ACTUELLE	Contrat Nauture	Total
Région Atlantique Nord Loire	EQT ATLANTIQUE NORD LOIRE	ANGERS	ANGERS	ACL	CDI	2
Région Atlantique Nord Loire	EQT ATLANTIQUE NORD LOIRE	LA ROCHE SUR YON	LA ROCHE SUR YON	ACL	CDI	2
Région Atlantique Nord Loire	EQT ATLANTIQUE NORD LOIRE	LE MANS FONTAINE	LE MANS	ACL	CDI	2
Région Atlantique Nord Loire	EQT ATLANTIQUE NORD LOIRE	NIORT BESSINES	LA ROCHELLE	ACL	CDI	1
Région Atlantique Nord Loire	EQT ATLANTIQUE NORD LOIRE	ST HERBLAIN	SAINT NAZAIRE	ACL	CDI	1
Région Atlantique Sud	EQT ATLANTIQUE SUD	AGEN	AGEN	ACL	CDI	1
Région Atlantique Sud	EQT ATLANTIQUE SUD	MERIGNAC	PERIGUEUX	ACL	CDI	1
Région Atlantique Sud	EQT ATLANTIQUE SUD	PAU	BAYONNE	ACL	CDI	1
Région Auvergne Centre	EQT AUVERGNE CENTRE	LIMOGES	BRIVE LA GAILLARDE	ACL	CDI	1
Région Auvergne Centre	EQT AUVERGNE CENTRE	LIMOGES	LIMOGES	ACL	CDI	2
Région Auvergne Centre	EQT AUVERGNE CENTRE	YZEURE	LE PUY EN VELAY	ACL	CDI	1
Région Auvergne Centre	EQT AUVERGNE CENTRE	YZEURE	YZEURE	ACL	CDI	2
Région Auvergne Centre	EQT GC SUD	POITIERS	POITIERS	ACL	CDI	1
Région Bretagne	EQT BRETAGNE	GUIPAVAS	GUIPAVAS	ACL	CDI	2
Région Bretagne	EQT BRETAGNE	LE MANS FONTAINE	CHANGE	ACL	CDI	1
Région Bretagne	EQT BRETAGNE	PLOEMEUR	PLOEMEUR	ACL	CDI	2
Région Bretagne	EQT BRETAGNE	PLOEMEUR	VANNES	ACL	CDI	1
Région Bretagne	EQT BRETAGNE	SAINT MALO	PLERIN	ACL	CDI	1
Région Bretagne	EQT GC NORD IDF & OUEST	PLOEMEUR	PLOEMEUR	ACL	CDI	1
Région Centre BFC	EQT CENTRE BFC	BESANCON	BELFORT	ACL	CDI	1
Région Centre BFC	EQT CENTRE BFC	BESANCON	BESANCON	ACL	CDI	3
Région Centre BFC	EQT CENTRE BFC	CHATENOY ROYAL	CHATENOY LE ROYAL	ACL	CDI	1
Région Centre BFC	EQT CENTRE BFC	ORLEANS	MAINVILLIE	ACL	CDI	1
Région Centre BFC	EQT CENTRE BFC	SAINT AVERTIN	BLOIS	ACL	CDI	1
Région Centre BFC	EQT CENTRE BFC	SAINT AVERTIN	SAINT AVERTIN	ACL	CDI	2
Région Centre BFC	EQT CENTRE BFC	VARENNES VAUZELL	BOURGES	ACL	CDI	1
Région Centre BFC	EQT CENTRE BFC	VARENNES VAUZELL	CHATEAUROUX	ACL	CDI	1
Région Centre BFC	EQT GC SUD	SAINT AVERTIN	SAINT AVERTIN	ACL	CDI	1
Région IDF Est	EQT IDF EST	ALFORTVILLE	ALFORTVILLE	ACL	CDI	1
Région IDF Est	EQT IDF EST	FLEURY	FLEURY MEROGIS	ACL	CDI	1
Région IDF Est	EQT IDF EST	IVRY SR SEINE JA	IVRY SUR SEINE	ACL	CDI	1
Région IDF Est	EQT IDF EST	MAGNY LE HONGRE	MAGNY LE H	ACL	CDI	2
Région IDF Est	EQT IDF EST	MAGNY LE HONGRE	VAUX LE PENIL	ACL	CDI	1
Région Lorraine Champagne	EQT ALSACE LORRAINE CHAMPAGNE	TROYES	TROYES	ACL	CDI	1
Région Lorraine Champagne	EQT ALSACE LORRAINE CHAMPAGNE	WOIPPY	WOIPPY	ACL	CDI	2
Région Lorraine Champagne	EQT GC SUD	WOIPPY	WOIPPY	ACL	CDI	1
Région Méditerranée	EQT AT	AIX EN PROVENCE	GAP	ACL	CDI	1
Région Méditerranée	EQT GC SUD	NIMES	AVIGNON	ACL	CDI	1
Région Méditerranée	EQT MEDITERRANEE	MARSEILLE	AJACCIO	ACL	CDI	1
Région Méditerranée	EQT MEDITERRANEE	MARSEILLE	MARSEILLE	ACL	CDI	2
Région Méditerranée	EQT MEDITERRANEE	NIMES	NIMES	ACL	CDI	1
Région Méditerranée	EQT MEDITERRANEE	VALBONNE	VALBONNE	ACL	CDI	1
Région Nord IDF OUEST	EQT IDF OUEST	CERGY	CERGY	ACL	CDI	2
Région Nord Pas de Calais	EQT NORD PAS DE CALAIS	ARRAS	ARRAS	ACL	CDI	2
Région Nord Pas de Calais	EQT NORD PAS DE CALAIS	COQUELLES	COQUELLES	ACL	CDI	2
Région Nord Pas de Calais	EQT NORD PAS DE CALAIS	DUNKERQUE	DUNKERQUE	ACL	CDI	2
Région Normandie	EQT PICARDIE NORMANDIE	CHERBOURG	ST LO	ACL	CDI	1
Région Normandie	EQT PICARDIE NORMANDIE	CREIL	CREIL	ACL	CDI	3
Région Normandie	EQT PICARDIE NORMANDIE	DURY	DURY	ACL	CDI	1
Région Normandie	EQT PICARDIE NORMANDIE	HEROUVILLE ST CL	HEROUVILLE	ACL	CDI	2
Région Normandie	EQT PICARDIE NORMANDIE	LE HAVRE	LE HAVRE	ACL	CDI	1
Région Occitanie	EQT GC SUD	MONTPELLIER	BOUJAN SUR LIBRON	ACL	CDI	1
Région Occitanie	EQT OCCITANIE	MONTAUBAN	CAHORS	ACL	CDI	1
Région Occitanie	EQT OCCITANIE	MONTAUBAN	MONTAUBAN	ACL	CDI	1
Région Occitanie	EQT OCCITANIE	MONTPELLIER	MONTPELLIER	ACL	CDI	2
Région Occitanie	EQT OCCITANIE	PERPIGNAN	PERPIGNAN	ACL	CDI	2
Région Occitanie	EQT OCCITANIE	PERPIGNAN	TREBES	ACL	CDI	1
Région Rhône Alpes	EQT RHONE ALPES	CHAMBERY	CRAN GEVRIER	ACL	CDI	1
Région Rhône Alpes	EQT RHONE ALPES	ECHIROLLES	ECHIROLLES	ACL	CDI	1
Région Rhône Alpes	EQT RHONE ALPES	LYON	ST ETIENNE	ACL	CDI	2
Total général						83

Dans ces conditions, le projet de redéploiement de SOCOTEC EQUIPEMENTS conduit à la suppression de **83** emplois correspondant aux **83** postes d'assistante en agence dont les fonctions sont transférées au niveau des CRC.

Il convient néanmoins de préciser que le nombre de licenciements pourra varier selon le nombre de reclassements internes mené au sein de **SOCOTEC** et/ou de **SOCOTEC EQUIPEMENTS**.

Chapitre 2 : Catégories professionnelles

1. Définition de la catégorie professionnelle impactée par le projet de redéploiement stratégique

Dans la mesure où le projet de redéploiement stratégique (Document 1) entraîne une centralisation des activités au sein des CRC régionaux, géographiquement parfois très éloignés pour la plupart des agences qui en dépendent, - certains salariés délocalisés en agence et non désignés par les critères d'ordre, pourraient refuser leur affectation parce que non mobiles au sein des CRC et faire l'objet d'un licenciement, pour motif économique ultérieur alors que d'autres assistantes d'ores et déjà en fonction au sein des CRC auraient fait préalablement l'objet du licenciement pour motif économique, ce qui aurait pu aboutir à un nombre de licenciements pour motif économique supérieur au nombre de suppression de postes.

En application de l'article L. 1233-24-2, 4° du Code du travail, les Parties à l'accord ont donc défini comme suit la catégorie professionnelle concernée par le projet de licenciement collectif pour motif économique : **les assistantes localisées en agence dont les activités ont vocation à être transférées au sein des CRC.**

2. L'impact du projet de redéploiement sur les catégories professionnelles

La catégorie professionnelle des assistantes localisées en agence dont les activités ont vocation à être transférées au sein des CRC représente 83 emplois, correspondant aux 83 postes que le projet de redéploiement stratégique conduirait à supprimer.

En conséquence, il n'est pas nécessaire de maintenir des critères d'ordre :

L'ensemble des 83 assistantes localisées en agence dont les activités ont vocation à être transférées au sein des CRC, sont concernées par le Plan, il ne sera fait application d'aucun critère d'ordre.

Chapitre 3 : Calendrier d'élaboration de la présente Annexe

Le présent projet de licenciement collectif pour motif économique fait l'objet de la procédure d'information et consultation du CSE suivante :

DATE	EVENEMENT
28/05/2019	R0 : Remise et présentation des Documents I et II. Information globale du projet. Information du DIRECCTE
04/06/2019	R1 : Présentation des Documents I et II.

	Désignation d'un expert Demande d'ouverture de négociations avec les organisations syndicales
10/07/2019	R2 : Réunion intermédiaire
26/07/2019	R3 : Présentation du rapport de l'expert
26/07/2019	Convocation du CSE en vue du recueil des avis

A la date de conclusion du présent Accord, le présent projet de licenciement collectif pour motif économique sera soumis à l'information et consultation du CSE sur la base du calendrier prévisionnel suivant :

DATE	EVENEMENT	DOCUMENTS
01/08/2019	Réunion de recueil des avis du CSE	Notification du PV de la réunion (+convocation + OJ) au DIRECCTE
05/08/2019 J+62 (au plus tôt)	Transmission de l'accord collectif sur le PSE à la DIRECCTE	
19/08/2019	Décision de validation de l'Accord par la DIRECCTE	

Chapitre 5 : Calendrier prévisionnel des départs envisagés

Il est rappelé à titre liminaire qu'aucun licenciement pour motif économique ne pourra intervenir avant le terme de la procédure d'information consultation et la validation de l'Accord par la DIRECCTE.

Au long de la procédure d'information consultation, la société a conservé un lien permanent avec les représentants du personnel et les organisations syndicales pour recueillir leurs observations sur la présente Annexe et y apporter des améliorations.

Tout au long de la procédure, la DIRECCTE a été tenue informée de l'intégralité de ces échanges et le demeurera.

Une fois émis les avis du CSE sur les projets présentés au Document I et à la présente Annexe dans le délai légal impératif de deux mois, la société transmettra pour validation à la DIRECCTE l'ensemble des documents requis portant sur le présent plan.

Après validation de cet Accord, les assistantes localisées en agence dont les activités ont vocation à être transférées au sein des CRC seront informées par la direction de la suppression de leur emploi et du fait qu'elles feront l'objet de mesures de licenciement (reclassement interne et, le cas échéant, rupture du contrat de travail).

Néanmoins, si à la date d'information, le contrat d'une de ces assistantes est suspendu en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail ou fait l'objet d'une protection spécifique liée à la maternité ou à la paternité ou à l'adoption, l'information du salarié sera reportée à l'issue de la suspension de son contrat de travail/période de protection. En revanche, la suspension du contrat de travail pour congé parental d'éducation ou en arrêt maladie ne fait pas obstacle à la communication de cette information au salarié.

Il sera ensuite recherché des solutions de reclassement au périmètre du groupe SOCOTEC en France conformément aux dispositions légales applicables. Les postes de reclassement identifiés seront proposés aux salariés qui disposeront d'un délai d'acceptation de 15 jours calendaires, le silence gardé valant refus du poste de reclassement proposé par la société.

Les salariés qui n'auraient pu faire l'objet d'un reclassement interne (notamment en raison de l'absence de postes disponibles ou de refus de leur part) feront l'objet d'un licenciement pour motif économique et se verront proposer les mesures de reclassement externe/d'accompagnement détaillées ci-après.

Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre de la procédure susvisée peut être présenté de la façon suivante :

Date	Etape
01/08/2019 J	Avis du CSE
05/08/2019 J+4	Communication de l'avis du CSE à la DIRECCTE et demande de validation Information des salariés sur le congé de reclassement
19/08/2019 J+18	Validation par la DIRECCTE
30/08/2019 J+30	Proposition d'Offres de Reclassement Personnalisées (ORP) aux salariés désignés Ouverture des autres postes de reclassement, dans le cadre de la liste des postes disponibles sur l'Intranet
15/09/2019 J+45	Fin de la période d'acceptation de l' ORP
30/09/2019 J+60	Envoi des lettres de licenciement aux salariés non reclassés et non protégés contenant une proposition de congé de reclassement

	Mise en œuvre des autres mesures de reclassement externe
08/10/2019 J+68	Fin du délai d'acceptation du congé de reclassement pour les salariés non protégés
	Rupture définitive du contrat à la fin du préavis ou du congé de reclassement

- Les salariés en CDD

Les salariés en CDD ne sont pas concernés par les modalités du présent projet et ne bénéficient d'aucune mesure du plan. Les contrats prendront fin à l'échéance prévue contractuellement.

- Les salariés protégés

Le licenciement des salariés protégés (mise en œuvre des propositions de reclassement interne puis, le cas échéant, licenciement) ne pourra intervenir qu'au terme de la procédure de consultation du CSE (lorsque celle-ci est obligatoire) et autorisation de l'inspection du travail.

2ème Partie : PROJET DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Le présent PSE décline conformément aux dispositions légales un plan de reclassement visant à :

- Éviter les licenciements ;
- En limiter le nombre ;
- Et accompagner les licenciements des salariés qui n'auront pu être évités.

Le présent PSE prendra effet après la validation du présent accord par la DIRECCTE compétente et accomplissement des formalités de dépôt. Il sera en vigueur jusqu'au terme du dernier congé de reclassement exécuté en application du présent accord.

Chapitre 1 : MESURES DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DES LICENCIEMENTS : LE DISPOSITIF D'INFORMATION

1. Dispositif d'information et d'appui favorisant le reclassement interne : le rôle de la Cellule de Mobilité Interne dans le support au reclassement

La préservation de l'emploi est l'objectif premier des actions qui seront menées dans le cadre du projet de redéploiement de **SOCOTEC EQUIPEMENTS**. La société est donc particulièrement attachée à mettre en place une procédure de reclassement interne et de conseil afin de favoriser le

reclassement des salariés concernés. Un effort particulier sera fait sur la communication permanente sur les postes disponibles au périmètre de SOCOTEC en France par le biais de publications régulières sur l'Intranet SOCOTEC.

Cette action sera relayée par la mise en place d'une **Cellule de Mobilité Interne** (ci-après « CMI ») spécifique au reclassement interne donnant ainsi accès à un support d'aide et de réflexion.

La CMI sera composée d'un chef de projet référent issu de la Direction des Ressources Humaines.

Elle sera accessible le plus rapidement possible par chaque salarié. Par ailleurs, afin d'en augmenter l'efficacité, la CMI disposera d'une messagerie propre au projet : cellule.mobilite.interne@socotec.com dont l'adresse sera largement communiquée au sein de **SOCOTEC EQUIPEMENTS**. Cette adresse de messagerie permettra le dépôt de questions des salariés qui seraient concernés. Ces questions seront régulièrement collectées et analysées et feront l'objet de réponses personnalisées.

La CMI aura pour objectif de donner à chaque salarié l'information pour leur permettre d'effectuer un choix adapté à leur situation personnelle :

- Connaître les moyens mis à sa disposition pour faciliter l'accès aux postes disponibles en interne et étudier la faisabilité d'une mobilité fonctionnelle ;
- Écouter les salariés pour permettre à chacun d'exprimer ses craintes et/ou ses attentes et de prendre en compte les contraintes individuelles de chacun au regard des opportunités de reclassement interne,
- Identifier les passerelles possibles vers un autre métier et les éventuels besoins de formation en fonction de son projet professionnel ;
- En liaison avec la Direction des Ressources Humaines, d'être orienté vers des offres d'emploi internes en adéquation avec son profil ;

2. Recensement des postes disponibles et publication sur l'Intranet

La CMI aura pour mission de suivre la liste complète des offres d'emplois disponibles au sein de SOCOTEC en France sur l'Intranet et de s'assurer de leur publicité.

Les salariés concernés par le présent plan, souhaitant soumettre leur candidature à un ou plusieurs de ces emplois pourront solliciter la CMI afin qu'elle les conseille et les oriente dans leur démarche. Dans l'objectif de sauvegarder, dès le lancement du projet, le plus grand nombre d'emplois, la société a établi, pour la catégorie professionnelle concernée par une suppression de poste, une liste des postes en CDI et CDD disponibles aux fins de les proposer prioritairement à ces salariés.

A titre d'illustration, figure ci-joint en **Annexe 1**, la liste des postes disponibles au sein de la filiale SOCOTEC Equipements (dont les postes de Technicien) dont le nombre s'élevait, au 10 mai 2019, à 83 postes tous en CDI.

Au niveau de SOCOTEC en France, le nombre de postes actuellement ouverts au recrutement s'élevait au **10 mai 2019** à 190 – dont 5 CDD -

Filiale	nombre de postes ouverts	dont CDD
Socotec Construction	97	1

CTE - Nortest	11	0
Socotec Environnement & Sécurité	37	0
Socotec Power Services	22	0
Socotec Formation	13	4
Socotec Infrastructure	5	0
SASTECC	0	0

Par la suite, cette liste évoluera et l'ensemble des postes de reclassement identifiés sera actualisé et accessible à l'ensemble des collaborateurs.

Néanmoins, afin de faciliter le reclassement des salariés appartenant à la catégorie professionnelle affectée par le projet de redéploiement stratégique, seule leur candidature sera examinée pendant les 10 jours suivant la publication de l'offre, afin de leur garantir une exclusivité temporaire.

Ainsi chaque salarié concerné par une suppression d'emploi et dont les compétences professionnelles sont compatibles avec celles recherchées pourra postuler, soit sur l'Intranet en complétant sa candidature par courrier électronique à l'adresse suivante : cellule.mobilite.interne@socotec.com, soit par courrier à la Direction des Ressources Humaines SOCOTEC EQUIPEMENTS – DRH - **Cellule de Mobilité Interne – CMI** - (5 place des Frères Montgolfier Guyancourt – CS 20732).

Au terme du délai de priorité, les postes publiés mais non pourvus, seront réputés avoir été présentés. Ils seront rendus disponibles au recrutement sur l'Intranet Emploi de SOCOTEC afin de ne pas pénaliser le fonctionnement général de **SOCOTEC EQUIPEMENTS**.

Toutefois, il est entendu que les salariés concernés par une suppression de leur emploi continueront de bénéficier d'une **priorité d'examen**.

Chapitre 2 : Les dispositifs de reclassement interne préalable aux licenciements

A la suite de la validation de l'Accord par la DIRECCTE, s'ouvrira une période de reclassement interne de 30 jours.

SOCOTEC EQUIPEMENTS proposera une offre de reclassement personnalisée (ORP) aux salariés appartenant à la catégorie professionnelle affectée par le projet de redéploiement stratégique qui devront y avoir répondu au plus tard sous 15 jours (point 1 ci-dessous).

Parallèlement, et jusqu'au terme de la période de 30 jours, ces salariés pourront postuler aux emplois mis à disposition sur l'Intranet (point 2 ci-dessous).

1. Redéploiement interne à l'initiative de l'employeur : l'Offre de Reclassement Personnalisée

1.1 Postes objet de l'Offre de Reclassement Personnalisée – ORP –

Avant toute notification de licenciement, chaque salarié appartenant à la catégorie professionnelle affectée par le projet de redéploiement stratégique se verra adresser une ORP interne afin de sauvegarder son emploi. Bien évidemment, cette ORP, proposée par l'employeur de manière personnalisée, sera complétée des emplois ouverts, sur **SOCOTEC EQUIPEMENTS** et SOCOTEC, au reclassement interne et sur lesquelles le salarié concerné par une suppression de poste pourra, à son initiative, se positionner avec une priorité d'examen de sa candidature de 10 jours.

Cette ORP portera sur les postes de technicien créés, vacants ou qui viendraient à devenir vacants en cours de procédure, au sein de SOCOTEC en France.

En effet, le maintien du développement et de la compétitivité de **SOCOTEC EQUIPEMENTS** fait apparaître un besoin d'accroissement rapide de l'effectif de sa population de techniciens.

En effet, même si en 2018, 170 recrutements de Techniciens débutants ont été réalisés, les postes à pourvoir restent très nombreux.

C'est dans ce contexte que SOCOTEC EQUIPEMENTS proposera une offre de Reclassement Personnalisée dans un poste de Technicien à chaque salarié appartenant à la catégorie professionnelle affectée par le projet de redéploiement stratégique .

Il sera proposé au moins un poste de Technicien dans chacune des agences au sein de laquelle les postes d'Assistante délocalisée seront supprimés.

Ce programme est un réel dispositif de reconversion qui saura proposer une activité pérenne aux assistantes concernées par le présent plan. La volonté de **SOCOTEC EQUIPEMENTS** est claire : c'est celle de voir 100% des assistantes concernées par le plan, intégrer ce dispositif de reconversion.

Il sera donc proposé à chaque Assistante dont le poste est supprimé un poste de reclassement de Technicien sur le site de leur agence.

Les qualifications internes à acquérir seront définies parmi les 10 domaines d'activités suivants, en fonction des besoins de l'agence et des affinités de l'Assistante :

- Le classement hôtelier,
- Le contrôle des aérations,
- Le contrôle des appareils de levage,
- Le contrôle des machines,
- Le contrôle des portes,
- Le contrôle des racks de stockage,
- Le contrôle des aires de jeux
- Le contrôle des installations de gaz
- Le contrôle des moyens de secours
- Le contrôle des installations électriques simples (Electricité Niveau I)

Pour accompagner cet ambitieux projet et donner tous les moyens pour aider à la reconversion de des assistantes concernées, **SOCOTEC EQUIPEMENTS** décide de mettre en place un parcours dédié.

L'assistante ayant accepté l'ORP sur un poste de technicien se verra proposer une formation sur le domaine du contrôle parmi les 10 domaines visés ci-dessus, définis en fonction des besoins de l'agence et des affinités de l'Assistante.

Dans le cadre d'une reconversion au métier de technicien, la période probatoire est ainsi portée à 4 mois, afin de donner plus de temps aux assistantes qui s'engageraient dans le programme de formation pour apprécier l'opportunité de cette reconversion.

Durant les 4 premiers mois du dispositif de formation (correspondant à la période d'adaptation), dans l'hypothèse d'un renoncement au reclassement interne sur un poste de technicien et à défaut d'autre solution de reclassement interne, l'assistante bénéficiera alors des mesures d'aide au reclassement externe.

1.1.1 Le programme de reconversion

Programme de la formation : D'une durée de **6 mois**, la formation intégrera une partie théorique et pratique permettant d'offrir, à l'issue de celle-ci, les qualifications nécessaires pour permettre aux salariés concernés d'obtenir parmi les 10 domaines d'activités définis ci-dessus les compétences nécessaires.

Des formations complémentaires seront offertes par la suite aux techniciens devant acquérir des compétences dans les autres domaines d'activité non définis dans cette durée initiale de 6 mois.

Auteur de la formation : Les formations de mise à niveau théorique (mathématique, physique et électricité) ainsi que les formations de développement personnel seront confiées à l'AFPA. L'AFPA en tant qu'organisme de formation spécialisé dans le champ de la reconversion professionnelle formera les salariés en intra-entreprise avec un parcours personnalisé et sur mesure. Cette action de formation permettra une mise à niveau pour couvrir les domaines d'activités définis avec un volume d'heures de formation conséquent de **210h de formation**.

Les formations techniques métiers permettant une qualification interne seront dispensées en relai via Socotec Formation afin de former les collaborateurs aux méthodes et outils Socotec.

1.2 Formalisme de l'ORP

Cette proposition de reclassement personnalisée sera libellée de sorte à mentionner :

- L'agence d'accueil et l'adresse ;
- La date de prise d'effet du poste proposé ;
- La classification et l'intitulé du poste ;
- La convention collective applicable ;
- La durée et l'organisation du travail ;
- Le délai de réflexion imparti.

La rémunération proposée dans le cadre de l'ORP correspondra à la dernière rémunération brute de base connue. A l'issue de la période d'adaptation de 4 mois, classification et rémunération de l'assistante devront être examinés et réévalués le cas échéant en concordance avec ses nouvelles fonctions.

1.3 Réponse à l'ORP par le salarié

Les salariés auxquels une ORP aura été proposée disposeront d'un délai de 15 jours à compter de la proposition de reclassement pour faire connaître leur position par écrit à la Direction des Ressources Humaines **SOCOTEC EQUIPEMENTS** DRH – Cellule de Mobilité Interne (5 place des Frères Montgolfier Guyancourt – CS 20732).

A défaut de réponse dans ce délai de **15** jours, la proposition de reclassement sera réputée refusée par le collaborateur.

2. Reclassement interne à l'initiative des salariés

Sont concernés, les salariés appartenant à la catégorie professionnelle des 83 assistantes concernées par le plan qui souhaitent prendre l'initiative de se positionner sur une offre interne d'emploi publiée sur l'Intranet SOCOTEC.

On entend par postes disponibles dans l'organisation les postes vacants en CDI ou CDD au sein de SOCOTEC en France.

En outre, dans une logique de réduction du nombre de licenciements, en sus des autres possibilités de reclassements internes au sein du Groupe SOCOTEC en France, la société SOCOTEC EQUIPEMENTS prend l'engagement en faveur des Assistantes d'agence qui souhaiteraient un reclassement dans un CRC, en dépit de l'absence de postes ouverts, de mettre en œuvre celui-ci.

Après avoir fait acte de candidature selon les modalités visées au paragraphe précédent, le salarié sera reçu en entretien soit par un membre de la Direction des Ressources Humaines et notamment de la CMI, soit directement mis en contact avec l'entité d'accueil. Cette mise en relation sera organisée par la CMI et les entretiens ne pourront se dérouler sans information et/ou avis de sa part.

En cas de candidatures multiples sur un même poste, la décision sera fonction des compétences et de l'expérience exigée pour la tenue de l'emploi. Le ou les refus devront donc être justifiés au regard de ces critères ou pour toute autre raison objective tenant à l'exécution de l'emploi.

3. Accompagnement du reclassement interne à l'initiative du salarié ou de l'employeur

3.1 Formation des salariés candidats au reclassement interne

Pour préserver l'emploi et permettre le reclassement effectif d'un plus grand nombre de salariés sur les emplois ouverts au reclassement au sein de **SOCOTEC EQUIPEMENTS**, des formations d'accès au poste pourront être proposées aux salariés pour leur permettre d'adapter leurs compétences aux exigences requises par le nouveau poste pour lequel leur candidature aura été retenue.

L'opportunité, l'objet et le contenu de l'éventuelle formation seront définis conjointement entre la Direction des ressources humaines de l'entreprise et la hiérarchie de l'entité d'accueil.

Si une action de formation doit entraîner un déplacement, les frais de déplacement et d'hébergement seront pris en charge, sur la base de la procédure des frais applicables dans la société. Le coût de la formation sera pris en charge par l'entreprise au titre des dépenses de formation professionnelle sur l'année de sa réalisation.

La commission de suivi sera tenue informée des formations qui auront été ainsi définies et des budgets qui auront été consacrés dans ce cadre.

Plus particulièrement, afin de réaliser son ambitieux plan de reclassement en permettant aux assistantes le souhaitant de poursuivre leur activité sur des postes de technicien, SOCOTEC EQUIPEMENTS

3.2 La période probatoire qui découle d'un reclassement interne

Dans le cadre du reclassement interne à l'initiative du salarié ou de l'employeur, il pourra être institué une période probatoire en accord entre le salarié, la DRH et avec la hiérarchie de l'entité d'accueil.

Il est entendu que cette période probatoire ne pourra naître que si l'emploi de reclassement est différent de l'emploi actuel du salarié en raison de sa qualification, de la nature des connaissances et des compétences mobilisées.

Cette période probatoire sera d'une durée de 1 mois si le poste de reclassement correspond à un niveau de qualification identique et de 4 mois s'il relève d'une qualification supérieure, emportant un périmètre de responsabilités différent.

Cette période probatoire pourra être interrompue à l'initiative du salarié ou de l'entreprise.

Si le salarié souhaite interrompre sa période probatoire, il devra préalablement en informer la CMI par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres en respectant un délai de prévenance de 15 jours.

En cas de rupture de la période probatoire, l'entreprise mettra tout en œuvre pour proposer un nouveau poste de reclassement correspondant aux compétences du salarié, s'il ne lui avait pas encore été proposé d'ORP, si possible avec une qualification et une rémunération équivalente. En l'absence de nouveau reclassement, le salarié retrouvera le bénéfice du PSE et des mesures associées.

3.3 Prise en charge du déménagement ou du différentiel de coût de trajet

Dans le cas où un déménagement s'avèrerait nécessaire, les frais de déménagement seront pris en charge par la société dans le cadre du présent PSE. Le déménagement devra être effectif au plus tard dans les 6 mois suivants la prise de poste.

En l'absence de déménagement, des indemnités kilométriques seront attribuées le cas échéant, pendant 12 mois, sur la base du différentiel de kilomètres parcourus Domicile-CRC / Domicile Agence et du barème en vigueur dans la société – déterminé par Via Michelin « Trajet conseillé ».

3.4 Temps nécessaire au déménagement

Si le reclassement interne impose un déménagement au salarié, celui-ci bénéficiera du temps nécessaire à son déménagement.

3.5 Conséquences sur le contrat de travail

Les reclassements internes au sein de l'entreprise à l'initiative du salarié se concrétiseront par un avenant au contrat de travail.

Les reclassements au sein d'une autre structure juridique du groupe se concrétiseront par la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec reprise de l'ancienneté acquise par le salarié, et transfert des droits à congés et RTT acquis.

3.6 Le Reclassement interne sur un emploi à temps partiel

Afin de limiter le nombre de licenciements pouvant résulter du projet de réorganisation, des mesures d'accompagnement de la réduction du temps de travail seront mises en œuvre au bénéfice des seuls salariés en CDI qui formaliseront la réduction de leur temps de travail par la signature d'un avenant à leur contrat de travail.

Le salarié à temps plein titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée qui, dans le cadre du présent plan, optera pour un emploi à temps partiel emportant une réduction de la durée de son temps de travail d'un minimum de **20 %** de la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise, et ceci pour une durée minimale de **24 mois**, percevra un complément de rémunération pendant **2 ans** correspondant à :

- **40%** de la perte de salaire brut résultant du passage à temps partiel pour la 1^{ère} année.
- **20%** de la perte de salaire brut résultant du passage à temps partiel pour la 2^{ème} année.

3^{ème} Partie : MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LES LICENCIEMENTS : LE RECLASSEMENT EXTERNE

L'ensemble des mesures prévues dans cette partie est uniquement applicable aux salariés dont le licenciement n'aura pas pu être évité.

Chapitre 1 : Le congé de reclassement (CR)

Le congé de reclassement a pour objectif de proposer au salarié en recherche d'emploi le bénéfice d'un statut destiné à lui garantir, pendant une durée déterminée, une assistance à la recherche d'un emploi, le bénéfice d'une allocation et une couverture sociale. Le salarié garde la possibilité de refuser d'adhérer à ce dispositif. Dans ce cas, il entre dans le cadre du régime général de Pôle emploi.

1. Conditions de mise en œuvre

L'employeur informe le salarié des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement à l'issue de la dernière réunion du CSE. Cette information s'effectuera au travers de la diffusion à l'ensemble des salariés d'un document précisant l'objet du congé, la nature des prestations, ainsi que le statut, les modalités de rémunération et les garanties sociales qui y sont liées.

La proposition d'adhésion au congé de reclassement figurera dans la lettre de notification du licenciement.

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours, à compter de la date de première présentation de la lettre de licenciement pour accepter ou refuser l'adhésion au congé.

Le salarié devra faire connaître son accord par écrit, en renvoyant par courrier à la Direction des Ressources Humaines (SOCOTEC EQUIPEMENTS - DRH – Cellule de Mobilité Interne – 5 place des Frères Montgolfier Guyancourt – CS 20732) ou par mail à l'adresse suivante : cellule.reclassement@socotec.com, le courrier d'acceptation du congé de reclassement qui sera joint à cet effet à la lettre de notification du licenciement.

L'absence de réponse écrite au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de reclassement.

En cas d'acceptation du congé de reclassement, celui-ci débute à l'expiration du délai de réponse de 8 jours.

2. Le contenu

2.1 Entretien d'évaluation et d'orientation / Bilan de compétences

Les salariés qui adhèrent au congé de reclassement bénéficieront des services du **Relai Emploi** pour les démarches de recherche d'emploi et des actions destinées à favoriser leur reclassement ou reconversion professionnelle.

Le salarié bénéficiera d'un entretien d'évaluation et d'orientation pour définir son projet professionnel de reclassement ou de reconversion et les modalités de sa mise en œuvre mené par le Relai Emploi.

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, le salarié pourra bénéficier par le Relai Emploi d'un bilan de compétences. La réalisation de ce bilan repose sur la signature d'une convention tripartite (entre le salarié, l'entreprise **SOCOTEC EQUIPEMENTS** et l'organisme agréé) spécifique mentionnant les conditions de réalisation du bilan et le coût pris en charge par l'employeur. Le Relai Emploi établira le bilan précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement.

Avec l'accord du salarié, ce document sera remis au salarié et à la Direction.

En tenant compte de ce document, la Direction élaborera et remettra au salarié une convention précisant le contenu du congé de reclassement :

- Terme du congé de reclassement ;
- Prestations du Relai Emploi ;
- Selon le cas, nature des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, ainsi que le nom des organismes prestataires ;
- Obligation de donner suite aux convocations du Relai Emploi ;
- Indemnisation pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis ;
- Engagements du salarié pendant le congé et conditions de rupture de celui-ci.

Cette convention sera établie en double exemplaire, dont un sera remis au salarié, et devra être signé par ce dernier dans un délai de 8 jours à compter de sa première présentation.

L'absence de signature par le salarié vaudra refus et, dans ce cas, il sera notifié au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception. Il pourra dès lors bénéficier du dispositif de retour à l'emploi de Pôle Emploi et des autres mesures d'accompagnement externes définies dans le présent PSE.

2.2 Formation et validation des acquis de l'expérience

Des actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat équivalent pourront être organisées pendant leur congé de reclassement. La Cellule de Mobilité Interne et les équipes du Relai Emploi apporteront l'assistance qui convient aux salariés souhaitant entrer dans cette démarche.

Ce dispositif permet aux salariés d'obtenir une reconnaissance de leurs connaissances et de leur expérience au cours de leur vie professionnelle et personnelle, et ce afin de faciliter leur reclassement.

Pour accéder à la VAE, le salarié doit pouvoir justifier d'une expérience :

- Justifier d'une activité professionnelle d'une durée d'un an minimum en rapport avec le diplôme visé.

- En continu ou discontinu ;
- Dans une activité professionnelle salariée, non salariée ou bénévole justifiée ;
- En rapport direct avec le contenu du titre ou diplôme visé.

Tout au long du processus de la validation des acquis de l'expérience, le salarié sera accompagné par le Relai Emploi au travers notamment des actions suivantes :

- Bilan et construction d'un projet professionnel ;
- Identification du diplôme visé et de l'école concernée ;
- Formalisation et valorisation des compétences acquises ;
- Préparation du dossier VAE de l'école concernée.

Les salariés concernés pourront, au terme de ce dispositif, passer un examen devant un jury de l'école concernée afin d'obtenir tout ou partie du diplôme visé.

Les frais d'inscription au titre d'une VAE seront pris en charge à concurrence **1 000 euros** par salarié sous réserve que le projet ait été validé en commission de suivi et sur base du récépissé des frais d'inscription.

Cette mesure vaut pour une inscription en VAE effective au plus tard **6 mois** suivant l'adhésion au congé de reclassement.

3. La durée

La durée du congé de reclassement sera de **12** mois pour tous les salariés, préavis compris, à l'exception des salariés âgés de 55 ans et plus ou en situation de handicap qui bénéficieront d'une durée de 15 mois.

Lorsque le salarié suit une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience, la durée du congé de reclassement ne peut être inférieure à la durée de ces actions dans la limite du plafond de douze ou quinze mois défini à l'alinéa précédent.

Le salarié sera dispensé d'exécuter son préavis pendant la durée de ce congé.

Si la durée du CR excède le préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement.

4. Droits du salarié

4.1 Rémunération et allocation à la charge de l'employeur

Pendant la période de préavis le salarié percevra sa rémunération versée aux échéances normales de paye.

Au terme de cette durée normale de préavis, il lui sera versé mensuellement une allocation de reclassement pour toute la durée restante du congé de reclassement.

L'allocation de reclassement sera d'un montant égal à **80%** de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure au montant du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail du salarié. Un bulletin de salaire précisant le montant de l'allocation est remis au salarié en fin de mois.

Le montant de cette allocation est révisé dans les mêmes conditions que les salaires versés au personnel de l'entreprise.

L'allocation sera soumise à la CSG et la CRDS. L'allocation sera également assujettie à l'impôt sur le revenu.

4.2 Indemnité de reclassement rapide

« Afin d'encourager le reclassement rapide des salariés, il sera versée par SOCOTEC EQUIPEMENTS, en cas de reclassement externe du salarié dans 3 mois suivant son adhésion au CR, une indemnité dite de « reclassement rapide ».

Cette indemnité supplémentaire dont la vocation est d'inciter à un retour rapide à l'emploi sera versée, renouvellement inclus pour un CDI ou un CDD, CTT de 6 mois et plus. Pour les salariés à temps partiel, la prime ne serait versée que si la durée du travail du nouvel emploi est au moins équivalente à celle du précédent emploi tenu au sein de SOCOTEC.

Il revient au salarié de fournir l'attestation de la confirmation dans son nouvel emploi précisant la durée de sa période d'essai et de nous en confirmer la fin.

Tout salarié qui concrétise un projet d'emploi dans les 3 mois suivant son adhésion au CR, bénéficiera du versement d'une indemnité calculée comme suit « 9 mois d'allocation de congé de reclassement – la durée du préavis déjà exécutée » (étant précisé que tout mois commencé est considéré comme un mois exécuté).

Cette indemnité sera versée au terme initial du congé de reclassement en l'absence, avant ce terme, de retour du salarié dans le bénéfice du congé de reclassement.

Préavis	Retour à l'emploi dans les 3 mois suivant l'adhésion au CR
3 mois	6 mois d'allocation de Reclassement
2 mois	7 mois d'allocation de Reclassement
1 mois	8 mois d'allocation de Reclassement

Il est entendu que cette capitalisation du congé de reclassement ne portera que sur le montant des sommes à percevoir au titre de l'allocation de reclassement, le préavis étant rémunéré en intégralité.

4.3 Mesures d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Dans le cadre des mesures d'aide au retour à l'emploi mises en œuvre dans le cadre du CR, SOCOTEC entend faciliter, à travers les dispositions qui suivent, la création ou la reprise d'entreprise (indifféremment visées ci-après comme « la création » et./ou « la reprise » d'entreprise).

4.3.1 Les conditions pour bénéficier d'une aide à la création d'entreprise

L'aide est ouverte à tout salarié qui crée ou reprend une entreprise constituée sous forme de société commerciale ou libérale ou, en cas de création d'une micro-entreprise en vue de l'exercice d'activité commerciales, artisanales ou libérales.

L'intéressé devra avoir le contrôle effectif de la société.

Sont considérés comme remplissant la condition de contrôle effectif de la société créée ou reprise :

- Le demandeur qui détient, personnellement ou avec son conjoint, ses ascendants et descendants directs, plus de 50% du capital social, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 35% de celui-ci ;
- Le demandeur ayant la qualité de dirigeant de la société, et qui détient, personnellement ou avec son conjoint, ses ascendants et descendants directs, au moins un tiers du capital social, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 25% et sous réserve qu'un autre actionnaire ne détienne pas directement ou indirectement plus de 50% du capital,
- Les demandeurs qui détiennent ensemble plus de 50% du capital social, à condition qu'un ou plusieurs d'entre eux aient la qualité de dirigeant et que chaque demandeur détienne une part de capital égale à 1/10ème au moins de la part détenue par le principal actionnaire.

Cette mesure vaut pour toute entreprise créée ou reprise, dans un délai de **9 mois** suivant l'adhésion au CR et ne vaudra que pour la création ou la reprise d'une seule entreprise.

Passé ce délai, toute demande d'aide sera déclarée irrecevable.

4.3.2 La procédure d'appui à la création d'entreprise

Pour pouvoir bénéficier de cette aide, les salariés intéressés devront prendre rendez-vous avec un consultant du Relai Emploi afin de leur exposer leur projet et éventuellement leur remettre un dossier indiquant leur projet, leurs motivations, leur financement, ...

Le porteur du projet devra informer le Relai Emploi le plus rapidement possible ou à tout le moins dans les **3 mois** qui suivent son adhésion au CR afin de permettre une prise en charge par un consultant spécialisé.

Les dossiers retenus par le consultant seront présentés à la Commission de suivi qui pourra valider le projet et attribuer ou non cette aide.

4.3.3 Le rôle du Relais Emploi après la validation du projet

Le projet fera l'objet d'une validation par la Commission de suivi. Le Relais Emploi s'engage à rester disponible pour les salariés ayant besoin de conseils et/ou d'appui logistique après la validation du projet. Un suivi sera organisé par le Relais Emploi pendant la durée normale de prise en charge prévue aux engagements du cabinet en termes de délai d'accompagnement.

4.3.4 Les mesures d'accompagnement à la création d'entreprise

- **L'aide logistique au projet**

Le cabinet d'Outplacement choisi mettra à la disposition des salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise des experts répondant à leurs questions, les aidant et les accompagnant dans leurs démarches.

Le salarié créant ou reprenant une entreprise a besoin d'un appui logistique en amont (au moment de la création ou reprise) mais également en aval pendant la durée normale de prise en charge prévue aux engagements du cabinet en termes de délai d'accompagnement.

- **Le montant de l'aide**

Il est prévu d'accorder, en sus de l'aide logistique et de conseil ci-dessus évoquée, une aide financière d'un montant de **7 500 € brut**, à tout salarié porteur d'un projet identifié de création ou de reprise d'entreprise, validé par le Relais Emploi et matérialisé par un enregistrement et une immatriculation au Registre du Commerce, ou l'inscription au Répertoire National des Métiers.

Cette aide sera versée sur présentation des justificatifs correspondants (extrait K-bis de la société nouvellement créée ou du document attestant de l'inscription au Registre du Commerce ou au Répertoire des Métiers) :

- **A raison de 50% à la création ou à la reprise effective de l'entreprise,**
- **Et de 50% au 6^{ème} mois suivant la création ou la reprise d'entreprise, sur présentation d'éléments justifiant de la réalité d'une activité économique en lien avec le projet défini préalablement par le consultant du Relai Emploi et validé par la Commission de Suivi.**

4.4 Mesures destinées à accompagner les projets de formation

Les demandes de financement se feront dans le cadre de l'accompagnement effectué par le Cabinet sélectionné et après validation par le Relai Emploi. En cas de refus, la demande pourra être réexaminée par la Commission de Suivi.

Les consultants référents du Relai Emploi établiront, avec les salariés, un plan de formation dont les modalités seront écrites et mises à jour.

L'élaboration du plan de formation passe par :

- L'analyse des différentes filières professionnelles,

- La prospection des instituts et écoles susceptibles de proposer les formations nécessaires à la réalisation du projet professionnel,
- Le suivi de chacun des collaborateurs lors du déroulement des formations.

4.4.1 Formation d'Adaptation

Si le besoin de formation est validé ainsi que la formation envisagée, le consultant transmettra la demande de prise en charge des actions de formation à la DRH de **SOCOTEC EQUIPEMENTS**.

Pour la formation d'adaptation, un budget maximal de **3 500 € HT** par salarié est arrêté.

Une formation Adaptation décrit une action de formation courte qui renforce ou actualise les compétences précédemment mobilisées dans l'emploi.

Ce budget ne prend pas en compte les frais de déplacement et de restauration qui seront pris en charge par ailleurs, sur la base de la procédure des frais de voyage applicables dans la société.

Le budget de la Formation d'Adaptation non utilisé pourra faire l'objet d'une mutualisation pour augmenter le budget affecté aux salariés ayant demandé à bénéficier de ces mesures, sans que le budget individuel total puisse excéder 5.000 € HT par salarié.

4.4.2 Formation longue ou de reconversion

La formation longue ou de reconversion s'entend de tout projet comportant au moins **300 heures de formation**.

L'objectif des actions de formation de longue durée est :

- soit de rendre les salariés opérationnels dans un nouveau poste,
- soit de rendre leur profil plus en adéquation avec leur projet professionnel.

Les projets seront construits avec le consultant et seront soumis à avis de la Commission de Suivi dans les 3 mois qui suivent l'adhésion au congé de reclassement. Leurs financements seront également soumis à l'avis de la Commission de suivi dans la limite de **7 500 € HT**.

Ce montant hors taxes accordé pour le financement d'une formation longue ou de reconversion pourra être augmenté sur la base du projet professionnel validé par le relai emploi et après validation de la commission de suivi.

Ce budget ne prend pas en compte les frais de déplacement et de restauration qui seront pris en charge par ailleurs, sur la base de la procédure des frais de voyage applicables dans la société.

La formation longue ou de reconversion est considérée comme une étape vers une **solution identifiée** à part entière pour les salariés. Elle doit, en effet, leur permettre de réunir tous les atouts nécessaires au succès de leur nouvelle activité.

Cette formation de Reconversion ne serait être cumulable avec la formation dite d'Adaptation. Toutefois, la Commission de suivi pourrait envisager cette opportunité si une remise à jour ou une mise à niveau des compétences s'avère constituer un prérequis indispensable pour l'accès à une formation de reconversion dont le projet aurait été validé.

Les salariés pourront bénéficier des services du Relais Emploi à l'issue de leur formation, s'ils en font la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines, dans la limite de la durée de l'accompagnement initial.

4.5 Epargne salariale

Les salariés en congé de reclassement continueront de bénéficier de la participation.

4.6 Congés payés

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée en congé de reclassement peuvent être pris avant l'entrée en congé de reclassement ou donner lieu au paiement d'une indemnité compensatrice versée lors de la résiliation du contrat de travail. Pendant la période de congé de reclassement excédant la période de préavis, l'intéressé n'acquiert pas de droit à congés payés.

4.7 Protection sociale et retraite

Pendant la période du congé de reclassement excédant la période de préavis, le salarié bénéficie du maintien de sa couverture sociale, du bénéfice de la mutuelle et de la prévoyance ainsi que du maintien du système de retraite.

Parce qu'il conserve sa qualité d'assuré social, le salarié adhérant au CR bénéficie :

- du maintien de ses droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait antérieurement,
- du maintien de sa couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement. En cas de maladie, le salarié continuera de percevoir l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme du congé de maladie, l'intéressé bénéficiera à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, sans pouvoir excéder son terme initial,
- du maintien de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases et la même répartition des cotisations qu'avant le congé de reclassement.

La période de congé de reclassement excédant le préavis est validée pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse ; (article L. 351-3 du code de la sécurité sociale).

4.8 Suspension du congé de reclassement

4.8.1 Reprise d'une activité salariée

Le congé de reclassement est suspendu en cas de période de travail effectuée pour le compte de tout employeur (à l'exception des particuliers) dans le cadre de contrats de travail à durée

déterminée ou contrat de travail temporaire destinés à favoriser le retour à l'emploi – et ce dans une limite cumulée de 3 mois.

Ainsi, dans cette limite cumulée de 3 mois, en cas de contrats courts - successifs ou non - le congé de reclassement reprendra après chaque interruption. En conséquence le cas échéant, la date de fin initialement prévue pourra être décalée de 3 mois maximum.

4.8.2. Maternité

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé de maternité. A l'expiration de son congé de maternité, elle bénéficie à nouveau de son congé de reclassement pour la durée correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé de maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.

5. Les obligations du salarié

Durant le congé de reclassement, le salarié s'engagera à :

- Participer aux actions du Relai Emploi et se présenter aux convocations qui lui seront adressées ;
- Mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi ;
- S'engager à déclarer toute nouvelle activité rémunérée pendant le congé ;
- Suivre les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience éventuellement proposées.

Dans l'hypothèse où, en l'absence de motif légitime, le salarié n'effectuerait pas les actions proposées ou ne se présenterait pas aux invitations du Relai Emploi, il sera réputé avoir renoncé au bénéfice du congé de reclassement, ce dernier pouvant alors être rompu par l'entreprise.

Dans cette hypothèse, la procédure de rupture se déroulerait en deux étapes :

- dans un premier temps, l'entreprise mettra le salarié en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, d'effectuer les actions ou de répondre aux convocations. Ce courrier mentionnera que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans le délai de 8 jours, la société se réservera le droit de mettre fin à son congé de reclassement.
- dans un deuxième temps, si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai de 8 jours, il se verra notifier après l'information de la Commission de suivi la fin de son congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.
Dans le cas où le préavis ne serait pas arrivé à son terme, le contrat prendra fin à l'échéance normale du préavis.

6. Le terme du congé de reclassement

6.1 Sommes perçues par le salarié

A l'issue du congé de reclassement, le salarié percevra l'ensemble des sommes qui lui restent dues:

- **Indemnités de licenciement** : les indemnités de licenciement seront versées au terme du congé de reclassement (la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement).
- **Indemnités de congés payés** : les congés payés acquis jusqu'au terme du préavis donneront lieu au paiement de l'indemnité compensatrice au terme du congé de reclassement. Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié n'acquiert pas de droits aux congés payés.
- **Inscriptions au Pôle Emploi** : une inscription au Pôle Emploi dépendant du lieu de son domicile comme demandeur d'emploi devra être effectuée si le salarié n'a pas de solution identifiée au terme du congé de reclassement.

6.2 Le salarié retrouvant un emploi

Le salarié qui trouve un nouvel emploi pendant le congé de reclassement en informe dans les meilleurs délais, et avant l'embauche, son employeur par LRAR ou lettre remise en main propre, précisant la date à laquelle prend effet son embauche.

Lorsque le préavis du salarié n'est pas arrivé à son terme, le contrat de travail du salarié se poursuit jusqu'à l'échéance normale du préavis, sauf accord du salarié et de l'employeur pour abréger la durée du préavis et le libérer plus tôt.

Chapitre 2 : Les mesures d'accompagnement externe complémentaires

1. L'aide au reclassement externe par le Cabinet d'Outplacement

L'entreprise **SOCOTEC EQUIPEMENTS** entend mobiliser des moyens importants destinés à faciliter le reclassement externe des salariés. En complément et en parallèle des moyens propres du CR mis en place par les équipes techniques de Reclassement du Pôle Emploi, **SOCOTEC EQUIPEMENTS** proposera à tous les salariés, ayant adhéré au CR, un accompagnement externe avec l'appui d'un dispositif d'OUTPLACEMENT qui sera déployé sous la forme d'un Relai emploi.

Le cabinet d'outplacement ALTEDIA a été sélectionné afin d'animer ce **Relai Emploi**. Ce cabinet a été retenu par **SOCOTEC EQUIPEMENTS** en raison de son expertise à conseiller et accompagner les salariés dans leur orientation et reconversion professionnelle mais également en raison de leur couverture nationale.

Compte tenu de la multiplicité des implantations géographiques des agences sur tout le territoire national, le choix de ce cabinet s'est imposé en raison notamment de sa capacité à conduire leur accompagnement au sein d'un relai Emploi et ce quel que soit le lieu où se trouverait les salariés concernés par une mesure de licenciement. ALTEDIA dispose en effet de 4 bureaux permanents à Paris et de 85 bureaux en propre, sur le territoire métropolitain avec des consultants locaux connaissant parfaitement leur territoire. Ce maillage de proximité est par ailleurs renforcé par l'appartenance d'ALTEDIA au Groupe Adecco qui offre quant à lui aussi une capacité

supplémentaire d'accueil dans tous les lieux où se trouveraient les agences de **SOCOTEC EQUIPEMENTS** ou proche du domicile des salariés.

Par ailleurs, ALTEDIA, réseau d'experts, conduit un accompagnement des salariés jusqu'à la mise en œuvre de projets complexes tels que l'obtention d'un titre ou d'un diplôme pour les reconversions professionnelles, les démarches pour les créations ou reprise d'entreprises – Kbis – et l'ensemble des démarches de mobilisation vers l'emploi – Bilan de compétence -.

1.1 Les acteurs de l'accompagnement

Les salariés qui n'auront pu être reclassés en interne, bénéficieront d'un accompagnement au reclassement externe. Cet accompagnement, prendra la forme d'un Relai Emploi essentiellement axé sur l'accompagnement des projets professionnels des salariés, la collecte des emplois sur des postes individualisés ainsi qu'une aide à la création d'entreprise.

1.2 Durée de l'accompagnement des salariés

Afin de tenir compte des caractéristiques des bassins d'emploi concernés et des spécificités du projet de redéploiement de **SOCOTEC EQUIPEMENTS**, la durée du Relai Emploi a été fixée à **9** mois pour l'ensemble des salariés concernés.

Si aucune solution n'a été identifiée au terme de la durée initiale d'accompagnement de **12** mois par le Relai Emploi, une prolongation de **3 mois** sera éventuellement accordée après avis de la commission de suivi et sous réserve que le salarié demeure actif dans ses recherches.

Pour pouvoir bénéficier de cette extension, les salariés devront en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines de **SOCOTEC EQUIPEMENTS** (SOCOTEC DRH – Cellule de Mobilité Interne) dans un délai d'un mois avant la fin de la période initiale de l'accompagnement.

L'acceptation ou le refus de la demande sera examiné par la commission du suivi du plan et notifié au salarié par écrit.

Les salariés de **55 ans** et plus ainsi que les personnes fragilisées (salariés souffrant d'un handicap reconnu par la Sécurité sociale, parents isolés avec personne(s) à charge, salariés ayant bénéficié d'un secours de la part de la société ou éventuellement du CSE bénéficieront d'une durée d'accompagnement de **15 mois**.

L'acceptation ou le refus de la demande sera notifié au salarié par écrit selon les mêmes procédures d'examen visées plus haut.

La durée d'accompagnement précitée commence à la date de la première présentation de la lettre de licenciement et intègre celle du **CR** auquel le salarié aura adhéré.

1.3 Implantation du Relai Emploi

L'accueil sera assuré à proximité des salariés concernés, dans les bureaux alloués et dédiés au Relai Emploi. Le partenaire sélectionné – ALTEDIA - disposant de Relais Emplois sur tout le territoire national, les salariés pourront donc bénéficier de la logistique de ces bureaux et d'un suivi personnalisé par un consultant dédié.

Les salariés auront accès à l'ensemble des opportunités qui sont mises à leur disposition dans les locaux dédiés à leur accompagnement et auront toute latitude pour se positionner sur ces offres avec l'aide des consultants (moyens matériels : téléphone, photocopieur, accès internet, réseau sociaux, documentation, presse).

1.4 Modalités des mesures d'aide et d'accompagnement du Relai Emploi

Le cabinet aura pour tâche, pendant toute la durée de fonctionnement du Relai Emploi de réaliser toutes les actions de nature à faciliter le reclassement externe des salariés, à travers un suivi personnalisé individuel et/ou collectif de chaque salarié.

En contrepartie, ces mêmes salariés s'engagent à suivre avec assiduité l'ensemble de ces actions de reclassement externe.

Le cabinet d'Outplacement conduira, dans le cadre du Relai Emploi, les opérations suivantes auprès des salariés concernés (selon le cabinet d'outplacement retenu) :

- **Une phase de diagnostic**

Cette phase aura pour objectif d'effectuer un bilan personnel et professionnel avec le salarié de façon à ce que chaque participant puisse élaborer un projet professionnel et une stratégie de recherche d'emploi.

- **Une phase technique et active d'aide à la recherche d'emploi**

Divers ateliers d'aide à la recherche d'emploi seront proposés aux salariés leur permettant d'être performants dans leur communication auprès des recruteurs.

Des offres d'emploi, accessibles sur Internet/Presse/Forum/réseaux sociaux, et traitées en temps réel, seront accessibles aux salariés leur permettant de connaître les opportunités correspondant à leurs projets professionnels en totale collaboration avec leur consultant.

Ainsi, en se positionnant sur des éléments concrets, des offres d'emplois répertoriées qui bénéficient du conseil d'un conseiller, chaque salarié peut prendre une part active à sa solution professionnelle.

Un suivi individuel de ces positionnements sera effectué et consigné dans un dossier spécifique dont les éléments seront donnés pour information à la commission de suivi du Plan.

- **Une phase pratique**

En complément des entretiens individuels avec le consultant, des ateliers pratiques seront proposés aux salariés visant à dynamiser leur recherche, élargir leur réseau et à les valoriser afin qu'ils retrouvent rapidement un emploi.

1.5 Les engagements du cabinet d'outplacement dans l'accompagnement des salariés au reclassement externe

1.5.1 Une Offre valable d'emploi (OVE)

Une offre valable d'emploi (**OVE**) au sens de l'engagement pris dans le cadre du présent PSE et assumé par le Relais Emploi s'entend pour toute proposition d'emploi donnant lieu à un entretien de recrutement et répondant aux critères suivants :

- Une offre d'emploi en **CDI, CDD de 6 mois** et plus correspondant au projet du salarié,
- Une offre d'emploi en Intérim – **CTT - de 6 mois** et plus si et seulement si ce mode d'activité professionnelle a été librement choisi par l'intéressé,
- Un emploi correspondant au métier, aux compétences, aux aptitudes du salarié ou au projet professionnel de reclassement validé conjointement par le salarié et le consultant du Relais Emploi,
- Un emploi situé à moins de **50 Km** du domicile du salarié et à moins de 45 minutes en province ou d'1h en Ile de France de trajet aller du domicile actuel du salarié, en transport en commun ou véhicule personnel du salarié,
- Un emploi dont la rémunération correspond aux pratiques de la profession et du marché de l'emploi local et n'étant pas **inférieur à 85 %** du salaire antérieur brut à temps de travail équivalent.

Par extension, le refus par un candidat d'un rendez-vous d'entretien d'embauche avec une entreprise, entretien relatif à une offre correspondant aux critères d'une OVE énoncés ci-dessus, aura valeur d'OVE après validation de la Direction.

1.5.2 Une solution identifiée

En partenariat avec le Relais Emploi et le salarié concerné, **SOCOTEC EQUIPEMENTS** s'engage à ce que chaque salarié pris en charge et actif (cf. définition au paragraphe 1.5.3) dispose d'une solution identifiée au terme d'une période de prise en charge de **12 mois** pour les personnes de moins de **55 ans** et de **15 mois** pour les personnes de plus de **55 ans** et les personnes fragilisées et en situation de handicap.

Une solution identifiée s'entend de :

- L'acceptation d'une Offre Valable d'Emploi (**OVE**) ;
- Un reclassement dans un emploi salarié en **CDI ou en CDD d'au moins 6 mois** dans une entreprise privée ou publique ;
- La création ou la reprise d'une entreprise ou l'installation en tant que profession libérale matérialisée par la présentation d'un extrait Kbis ou de tout autre document officiel attestant de l'activité ;
- Une formation longue, formation de reconversion ou d'une formation qualifiante validée par le consultant du Relai Emploi et d'une durée supérieure à **300 heures** ;
- Un emploi en intérim de longue durée (6 mois au minimum) si et seulement si ce mode d'activité professionnelle a été librement choisi par l'intéressé ;
- Le refus du salarié de **2 OVE** pour les salariés de moins de 55 ans et de **3 OVE** pour les salariés de 55 ans et plus ainsi qu'aux salariés fragilisés ;
- **Toute solution à la convenance du salarié, actée par courrier et validée par la commission de suivi.**

- La réussite à un concours administratif débouchant sur une embauche définitive.

1.5.3 Un salarié pris en charge et actif dans ses démarches

Les engagements décrits ci-dessus s'entendent d'un salarié pris en charge et **actif dans ses démarches**.

L'activité et la motivation du salarié étant les principaux atouts du reclassement, est considéré comme actif le salarié qui :

- Participe à la première phase de diagnostic ;
- Fait de sa recherche d'emploi une priorité, nécessitant une présence au sein du Relais Emploi conforme au plan d'action défini par le consultant ;
- Adhère à la charte d'accompagnement réciproques et en a respecté les termes ;
- Participe aux actions collectives et individuelles proposées dans le cadre du programme d'aide au reclassement (formations à la recherche d'emploi, ateliers techniques, entretiens avec le consultant, etc...) ;
- Mène personnellement une démarche active de recherche d'emploi et informé régulièrement le Relais Emploi des démarches entreprises et des résultats obtenus, s'est présenté aux entretiens de recrutement ;
- Participe, pour la totalité de leur durée, aux actions de formation validées par le Relai Emploi, et jugées nécessaires à son reclassement.

Ces conditions sont cumulatives.

1.6 Les engagements du Cabinet d'Outplacement

Outre la durée d'accompagnement des salariés dans leur démarche de recherche de reclassement ou, plus largement de repositionnement professionnel qui varie selon les catégories de salariés, le cabinet d'aide au reclassement, animateur du Relais Emploi, s'engage auprès de l'entreprise à :

- Présenter au moins **2 OVE** à chaque salarié concerné de moins de 55 ans et une offre supplémentaire, soit **3 OVE** aux personnes de 55 ans et plus ainsi qu'aux personnes fragilisées (salariés souffrant d'un handicap reconnu par la Sécurité sociale ou salariés ayant bénéficié d'un secours de la part de la société ou du CSE) ;
- Accompagner de nouveau chaque salarié concerné par une rupture de sa période d'essai ou par une absence d'embauche à l'issue d'un CDD, et ce, jusqu'à la fin de la période d'accompagnement prévue pour la catégorie de personnel à laquelle appartient le salarié concerné ;
- Poursuivre au-delà de la durée initialement prévue, l'accompagnement des personnes ayant respecté les engagements contenus dans la Charte d'engagement réciproques jointe en annexe au présent plan, tant que chaque salarié n'aura pas reçu le nombre d'OVE prévu pour la catégorie de personnel à laquelle il appartient. Cette prolongation se fera sous réserve de la validation de la Commission de Suivi.

2. Les mesures destinées à atténuer la perte de rémunération lors de la reprise d'un emploi

Tout salarié qui, dans les 12 mois suivant la notification de son licenciement pour motif économique, reprendra un nouvel emploi (CDI ou CDD de plus de 6 mois) lui procurant une rémunération inférieure à celle qu'il percevait au sein de SOCOTEC EQUIPEMENTS se verra verser une allocation temporaire dégressive (ATD) ayant pour objet de compenser la perte de rémunération pendant la durée de ce nouveau contrat de travail dans la limite de deux ans, sans que cette allocation puisse excéder :

- 200€ bruts mensuels pendant les 12 premiers mois ;
- 160€ bruts mensuels pendant les 12 mois suivants.

3. Les mesures destinées à favoriser la mobilité géographique des salariés dans le cadre du reclassement externe.

Les salariés impactés par le présent plan et dont le reclassement en interne n'aura pu être possible pourront bénéficier des mesures suivantes, sous réserve que le salarié présente un **CDD de 6 mois ou plus ou un CDI**.

Cette mesure d'assistance et d'aide à la mobilité professionnelle bénéficiera à tous les salariés concernés par une suppression d'emploi, qu'ils aient adhéré ou non au CR.

3.1 Journée de repérage

Pour les collaborateurs en situation de retour à l'emploi dans une zone géographique différente de celle dans laquelle ils exerçaient précédemment leur activité (plus de 2h30 Aller-Retour en transport en commun ou 120 km Aller-Retour en voiture), **deux journées de repérage, consécutives ou non selon les circonstances, seront accordées afin que le collaborateur puisse se rendre sur le nouveau lieu de travail et de résidence et donner une réponse à la proposition qui lui a été faite.**

Ce repérage est limité à deux journées par collaborateur et les remboursements de frais seront effectués sur la base de la procédure des frais de voyage applicables dans la société.

Le remboursement des frais des journées de repérage s'effectuera sur les bases suivantes :

- Remboursement par repas selon barème en vigueur au sein de **SOCOTEC EQUIPEMENTS**,
- Déplacement SNCF seconde Classe,
- Hébergement selon grille de SOCOTEC en vigueur (Egencia).

Dans le cadre de la prise en charge des frais, les frais occasionnés par le déplacement du conjoint seront également pris en charge par la société.

3.2 Frais de déménagement

La société prendra en charge, dans la limite de **2 000 € HT**, le déménagement du collaborateur ayant accepté une proposition de retour à l'emploi lorsque le nouveau lieu de travail est situé à plus de **2h30 Aller-Retour** en transport en commun, ou **120 km Aller-Retour** en voiture, du nouveau lieu de travail.

L'aide au déménagement sera déclenchée à la fin de la période d'essai du salarié, sur la base de la présentation de la facture. Cette dernière devra être accompagnée de deux devis et le remboursement s'effectuera sur la base du devis le moins onéreux.

La facture sera réglée directement par la société **SOCOTEC EQUIPEMENTS** à la société de déménagement.

3.3 Frais de Réinstallation

Il est alloué une indemnité d'installation exonérée de cotisations sociales servant à couvrir certains frais :

- Frais de rétablissement du courant électrique, de l'eau, du gaz et du téléphone,
- Frais de mise en place des appareils ménagers et du petit équipement,
- Frais de réexpédition du courrier,
- Frais de changement du certificat d'immatriculation.

Cette indemnité est plafonnée à **400 € TTC**. Elle est versée sur justificatifs.

4. Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF permet à chaque salarié travaillant à temps plein de disposer d'un crédit d'heures de formation habituellement de **500 € par an**, cumulable sur plusieurs années dans la limite de 5.000 euros.

Les salariés à temps partiel disposent d'un crédit de formation proratisé en fonction de leur durée du travail.

Chaque salarié peut consulter son compte CPF sur <https://www.moncompteactivite.gouv.fr> et pourra être informé de la situation de son reliquat en heures ou montant. La Cellule de Mobilité Interne dédiée pour accompagner le PSE et la DRH donneront les informations utiles à tous les salariés qui en feront la demande évidemment.

Le salarié peut demander à mobiliser son CPF pour favoriser une action de validation des Acquis et de l'Expérience (VAE), et le cas échéant, d'un bilan de compétences ou éventuellement une formation en sus des dispositions prévues au titre des présentes mesures du PSE.

5. MESURES DESTINEES A CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES

Afin de reconnaître la situation de certains salariés au regard de caractéristiques propres à l'âge et au handicap, des aménagements seront prévus pour améliorer les mesures précédentes

notamment en matière de prise en charge financière des formations ou de durée d'accompagnement du Relai Emploi.

Les demandes de financement se feront dans le cadre de l'accompagnement effectué par le Cabinet en charge de l'animation du Relai Emploi et après validation par le consultant et la commission de suivi du plan.

5.1 Le cas des Salariés de 55 ans et plus.

5.1.1 Appréciation de l'âge du salarié

L'âge du salarié sera apprécié au jour de la notification de la lettre de licenciement.

5.1.2 Durée de l'accompagnement du cabinet d'outplacement

La durée de l'accompagnement du cabinet d'outplacement sera de **15 mois**.

5.1.3 Offre valable d'emploi supplémentaire

Ces salariés bénéficieront d'une offre valable d'emploi supplémentaire pendant la durée de leur accompagnement, soit **3 OVE**.

5.1.4 Formation courte et de reconversion

Les montants de financement affectés à la formation seront majorés de **20 %** (dans la limite du coût de la formation).

5.2 Mesures destinées aux salariés souffrant d'un handicap

Les personnes fragilisées souffrant d'un handicap reconnu RQTH ou faisant l'objet d'une invalidité reconnue bénéficieront des mêmes mesures que celles applicables aux salariés de **55 et plus**.

4ème Partie : LES MESURES D'ORDRE GENERAL CONCERNANT LES LICENCIEMENTS ENVISAGES

1. L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Conformément aux dispositions légales et de la convention collective du bâtiment du 12 juillet 2006 - applicable au sein de **SOCOTEC EQUIPEMENTS**, les salariés licenciés percevront l'indemnité de licenciement suivante :

Catégorie	Ancienneté	Montant de l'indemnité
		SOCOTEC
ETAM (dispositions légales plus favorables)	< 8 mois	Pas d'indemnité
	De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois par année
	> 10 ans	2,5 mois + 1/3 de mois par année à partir de 10 ans
Cadre (Dispositions conventionnelles plus favorables à partir de 2 ans d'ancienneté)	< 8 mois	Pas d'indemnité
	De 8 mois à 2 ans	1/4 de mois par année
	Entre 2 ans et 10 ans	3/10 ^{ème} de mois par année
	> 10 ans	3/10 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans + 6/10 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. (Maximum 15 mois)

L'indemnité légale de licenciement doit être comparée avec celle prévue par la convention collective qui peut être plus favorable au salarié dans certaines conditions. En effet, si la formule de calcul est globalement moins favorable que celle de l'indemnité légale pour la plupart des salariés¹, il est prévu que lorsque le salarié est âgé de plus de 55 ans à la fin du préavis, l'indemnité conventionnelle est majorée de 10% (indépendamment du plafond de 10 mois).

Les Parties conviennent que l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) ainsi calculée sera doublée.

2. Les autres mesures / indemnité

2.1 La priorité de réembauche

Le personnel licencié bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un délai d'un an à compter de la rupture de son contrat de travail.

Pour en bénéficier, le salarié devra en faire la demande par écrit à la Direction des Ressources Humaines (**SOCOTEC DRH – Cellule de Mobilité Interne – 5 place des Frères Montgolfier Guyancourt – CS 20732**).

Dès lors, tous les postes venant à être créés ou rendus disponibles et correspondants à la qualification du salarié (ou à toute nouvelle qualification acquise par lui et dont il aura informé par écrit l'entreprise) dans l'année suivant son départ, lui seront communiqués par écrit ou sous forme numérique.

Sans réponse favorable écrite à la Direction des Ressources Humaines (**SOCOTEC DRH – Cellule de Mobilité Interne** (5 place des Frères Montgolfier Guyancourt – CS 20732) de la part des salariés sous 8 jours, la Société se réserve le droit de lancer des recrutements en externe ou de procéder à des nominations, promotions ou mobilités internes.

2.2 L'indemnité de préavis

Le salarié, qu'il adhère ou non au CR, percevra durant la durée de son préavis sa rémunération habituelle. Sauf accord particulier entre l'employeur et le salarié, celui qui n'aura pas souscrit au CR ne sera pas dispensé de l'exécution de son préavis.

2.3 L'indemnité de congés payés

Les salariés quittant l'entreprise peuvent ne pas avoir soldé leurs congés payés de l'année en cours. Les droits à congés payés acquis à la date de rupture du contrat de travail et non utilisés seront payés à la date de départ du salarié sous forme d'indemnités compensatrices de congés payés, calculées sur la base des dispositions légales et conventionnelles. Elles sont soumises à charges sociales, à la CSG et à la CRDS et sont imposables.

¹ Pour les ETAM, pas d'indemnité conventionnelle avant 2 ans d'ancienneté, indemnité de 2,5/10 mois par année d'ancienneté jusqu'à 15 ans d'ancienneté, indemnité de 3,5/10 mois par année d'ancienneté effectuée au-delà de la 15^{ème} année, sans que le total puisse excéder 10 mois.

2.4 Mutuelle et portabilité : Maintien des garanties frais de santé – ETAM & Cadre

Conformément à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, les salariés de **SOCOTEC EQUIPEMENTS** affectés par le présent projet bénéficient, pendant leur période de chômage, du **maintien de leurs garanties frais de santé et prévoyance, pendant une période équivalente à leur durée d'emploi dans la limite respectivement de 12 mois pour les frais de santé et de 36 mois pour la prévoyance** – ce après en avoir fait la demande dans le délai de 10 jours suivants la rupture du contrat de travail.

5ème partie : LES MESURES DESTINEES A ASSURER LE SUIVI DU PLAN : LA COMMISSION DE SUIVI

Pour permettre non seulement une bonne application du projet du PSE de **SOCOTEC EQUIPEMENTS** et des solutions qu'il contient mais également pour répondre aux situations individuelles, une Commission de Suivi sera mise en place.

La Commission de Suivi sera chargée de :

- assurer la réalisation du présent PSE ;
- suivre le travail du Relai Emploi, notamment en ce qui concerne les propositions d'OVE et les solutions identifiées ;
- suivre l'affectation des dépenses notamment formation en fonction des budgets prévus ;
- donner son accord de principe sur les formations demandées par les salariés ;
- analyser d'éventuelles difficultés et préconiser des actions complémentaires en vue de les résoudre ;
- réaliser un bilan régulier des différentes actions qui fera l'objet d'une communication au CSE.

1. LA COMPOSITION

La Commission de Suivi sera composée de 8 membres :

- 3 membres de la Direction de l'entreprise, qui ont voix délibérative ;
- 3 membres élus du Comité Social d'Entreprise, qui ont voix délibérative ;
- 1 membre du Relai Emploi ;
- 1 membre de l'Inspection du travail.

2. LA DESIGNATION

Les membres de cette Commission de suivi seront désignés lors d'une réunion extraordinaire qui aura lieu, au plus tard, dans les 30 jours suivant la validation de l'accord par la DIRECCTE.

Les membres titulaires du CSE et la Direction désigneront chacun, à l'occasion de cette réunion, leurs représentants à cette commission.

Les candidats devront faire connaître leur volonté en début de séance.

Le vote s'effectue à main levée.

Si d'autres candidats à la commission de suivi ne pouvaient être présents au moment de la désignation, ils seront désignés dans le cadre d'un courrier adressé par les intéressés à la DRH de SOCOTEC EQUIPEMENTS. En l'absence de désignation dans les 8 jours suivant la demande qui leur en aura été faite, ils seront réputés avoir renoncé à la possibilité d'avoir un représentant au sein de la commission, laquelle siègera alors avec les représentants valablement désignés.

3. LA CONSULTATION

Elle sera présidée par un membre de la Direction, le secrétariat étant assuré par le chef de projet du partenaire ALTEDIA désigné pour animer le Relai Emploi de **SOCOTEC EQUIPEMENTS**.

Les membres de la commission s'efforceront, en toutes circonstances, de parvenir à un consensus.

En cas de désaccord sur le financement d'une action, la décision sera prise à la majorité des membres présents. Si aucune majorité ne peut se faire, il sera fait appel à l'inspection du travail qui assurera la reprise de la discussion.

Toute décision se traduira par la formulation d'un avis motivé accessible aux salariés concernés.

4. LA DUREE ET LA PERIODICITE

Les réunions de la Commission de suivi se dérouleront une fois par mois sur une période égale à celle prévue au titre de l'accompagnement du Relai Emploi. Cette périodicité mensuelle pourra varier et tiendra compte du calendrier fixé par les membres.

A la demande conjointe de deux membres au moins représentant deux catégories distinctes, la Commission de suivi pourra se réunir dans les 15 jours suivant la demande.

Annexe 1 : LISTES DES POSTES DISPONIBLES

L'ensemble des postes disponibles en diffusion et ouverts au sein de chacune des BU est accessible sur l'intranet.

Pour des raisons de lisibilité, la liste ci-dessous ne présente qu'un extrait des **postes** qui regroupe l'ensemble des postes de reclassement identifiés chez SOCOTEC EQUIPEMENT – incluant ENR/SANTE/AT/Grands Comptes - au **10 mai 2019**.

Cette liste sera intégrée sur l'Intranet SOCOTEC et fera l'objet d'une actualisation régulière.

Les salariés désirant avoir des informations complémentaires sur les postes ainsi disponibles pourront appeler la Cellule de Mobilité Interne qui répondra à toutes leurs interrogations et les conseillera au mieux.

Directeur des Opérations / Directeur Business Line	Directeur de Pôle	Référence	Titre du Poste	Agence	Nombre de postes à pourvoir	Type de contrat
				TOTAL	83	CDI
Equipements Nord						
	ATLANTIQUE NORD-LOIRE -					
		2019-2095	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	LE MANS	1	CDI
		2019-2096	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	ANGERS	1	CDI
		2019-2097	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	NANTES	1	CDI
		2019-2272	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	NIORT	1	CDI
		2019-2273	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	LA ROCHELLE	1	CDI
	BRETAGNE					
		2018-1814	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F (formation thermique serait un +)	BREST	1	CDI
		2018-1732	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	LAVAL	1	CDI
		2018-1648	Technicien d'inspection Incendie Expert H/F	RENNES	1	CDI
		2019-1934	TECH2019: Vérificateur technique H/F	RENNES	1	CDI
		2019-1935	TECH2019: Vérificateur technique H/F	LORIENT	1	CDI
		2019-2275	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	ST BRIEUC	1	CDI
		2019-2276	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	VANNES	1	CDI
		2019-2277	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	QUIMPER	1	CDI
		2019-2292	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	SAINT MALO	1	CDI

Directeur des Opérations / Directeur Business Line	Directeur de Pôle	Référence	Titre du Poste	Agence	Nombre de postes à pourvoir	Type de contrat
	IDF					
		2018-1316	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	MAGNY LE HONGRE	1	CDI
		2019-2148	Technicien d'inspection électricité/ascenseur H/F	VILLEPINTE	1	CDI
		2019-2278	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	ALFORTVILLE	1	CDI
		2019-2280	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	VILLEPINTE	1	CDI
	IDF OUEST -					
		2019-2008	TECH2019: Vérificateur technique H/F	ERAGNY	1	CDI
		2019-2099	TECH2019: Vérificateur technique H/F	MONTIGNY	1	CDI
		2019-2168	Technicien d'inspection sécurité incendie H/F	HAUTS DE SEINE	1	CDI
		2019-2166	Technicien d'inspection levage Expert H/F	PARIS	1	CDI
		2019-2282	Technicien confirme en électricité H/F	GUYANCOURT	1	CDI
		DAR	TECH2019: Vérificateur technique H/F	HAUTS DE SEINE	1	CDI
	NORD-PAS DE CALAIS					
		2019-2196	Technicien d'inspection levage H/F	LILLE	1	CDI
		2019-2184	TECH2019: Vérificateur technique H/F	LILLE	1	CDI
		2019-2183	TECH2019: Vérificateur technique H/F	ARRAS	1	CDI
		2019-2184	TECH2019: Vérificateur technique H/F	DUNKERQUE	1	CDI
	PICARDIE-NORMANDIE -					
		2019-2102	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	LE HAVRE	1	CDI
		2019-2103	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	ST LÔ	1	CDI
		2018-1615	CA élec/foudre H/F	AMIENS	1	CDI
		2019-2150	Chef de groupe H/F	ST LÔ	1	CDI
		2019-2151	Chef de groupe Pression Ouest/IdF	OUEST/IDF	1	CDI
		2019-2182	Technicien d'inspection multi-technique expert H/F	AMIENS	1	CDI
		2019-2285	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	ALENCON	1	CDI
		2019-2286	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	CREIL	1	CDI
		2019-2287	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	ROUEN	1	CDI
		2019-2288	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	EVREUX	1	CDI

Directeur des Opérations / Directeur Business Line	Directeur de Pôle	Référence	Titre du Poste	Agence	Nombre de postes à pourvoir	Type de contrat
BL Santé -						
		2019-1976	Chargé d'affaires CQDM/RI H/F	IDF	1	CDI
		2019-2024	Chargé d'affaires CQDM/RI H/F	IDF	1	CDI
Equipements Sud						
	ATLANTIQUE SUD -					
		2018-1920	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	AGEN	1	CDI
	AUVERGNE-CENTRE					
		2019-2224	Directeur d'agence	LIMOUSIN	1	CDI
		2019-2225	Chef de groupe	ANGOULEME	1	CDI
		2019-2111	TECH2019 :Vérificateur technique Electricité levage H/F	LIMOGES	1	CDI
		2019-20177	TECH2019 :Vérificateur technique Electricité levage H/F	CLERMONT FERRAND	1	
	BFC -					
		2019-2116	TECH2019 :Vérificateur technique Electricité/Levage H/F	BLOIS	1	CDI
		2019-2113	TECH2019 :Vérificateur technique Electricité/Levage H/F	ORLEANS	1	CDI
		2018-1919	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	LONS/ BESANCON	1	CDI
		2018-1917	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	BLOIS	1	CDI
		2019-2294	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	BOURGES	1	CDI
		2019-2295	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	CHATEAUROUX	1	CDI
		2019-2296	TECH2019 : Vérificateur Technique H/F	TOURS	1	
	GRAND EST -					
		2019-2117	TECH2019 :Vérificateur technique Electricité/Levage H/F	STRASBOURG	1	CDI
		2019-2185	Technicien d'inspection électricité et levage H/F	REIMS	1	CDI
	MEDITERRANEE -					
		2019-2110	TECH2019 :vérificateur technique /électricité / levage	VITROLLES	1	CDI
	OCCITANIE					

Directeur des Opérations / Directeur Business Line	Directeur de Pôle	Référence	Titre du Poste	Agence	Nombre de postes à pourvoir	Type de contrat
	RHÔNE-ALPES -					
		2019-2107	TECH2019 :Vérificateur Technique Electricité	BOURG EN BRESSE	1	CDI
		2018-1916	TECH2019: Vérificateur technique H/F	GRENOBLE	1	CDI
		2018-1915	TECH2019: Vérificateur technique H/F	VALENCE	1	CDI
		2019-2297	TECH2019: Vérificateur technique H/F	ANNECY		CDI
BL ENR						
		2019-2183	Technicien d'affaires Elec ENR H/F	NARBONNE	1	CDI
		2019-2171	Technicien d'affaires Elec ENR H/F	BORDEAUX	1	CDI
		2019-2170	Technicien d'affaires Elec/levage ENR H/F	PACA/MARSEILLE/AIX	1	CDI
Assistance Technique -						
	EST					
		2019-1971	Chargé d'Affaires Sécurité Machines	DIJON	1	CDI
		2019-1989	Chargé d'Affaires Assistance Technique Electricité	MULHOUSE	1	CDI
	NORD					
		2018-1048	Chargé d'Affaires Electricité H/F	LESQUIN	1	CDI
	OUEST / IDF					
		2019-2025	Chargé d'affaires machines H/F	ILE DE FRANCE	1	CDI
		2019-2004	Chargé d'affaires machines H/F	LORIENT	1	CDI
		2018-1201	Chargé d'Affaires Electricité H/F	PARIS	1	CDI
		2018-1495	DA Assistance Technique H/F	ILE DE FRANCE	1	CDI
		2019-2127	Chargé d'affaires Electricité H/F	VANNES / OUEST	1	CDI
		2019-2172	Chef de groupe Métrologie H/F	ILE DE FRANCE	1	CDI
		2019-2165	Technicien métrologie H/F	ILE DE FRANCE / Maison Alfort	1	CDI
	SUD EST					
		2019-2161	Chargé d'affaires Electricité H/F	LYON	1	CDI
	SUD OUEST					
Grands comptes -						

Directeur des Opérations / Directeur Business Line	Directeur de Pôle	Référence	Titre du Poste	Agence	Nombre de postes à pourvoir	Type de contrat
		2019-1973	Commerical Gds Comptes régional BFC- Centre H/F	ORLEANS	1	CDI
		2019-1974	Commerical Gds Comptes régional Bretagne H/F	RENNES	1	CDI
		2019-2001	Commercial Gds Comptes régional Alsace H/F	STRASBOURG	1	CDI
		2019-2083	Coordinateur National Assistant Commercial H/F	GUYANCOURT	1	CDI
Direction Technique -						
		2019-2191	Spécialiste Electricité	IDF	1	CDI

Total de 83 postes au 10 mai 2019