

**Accord collectif inter-entreprises
Mesures sociales d'accompagnement
de la Base Spatiale**

Entre les soussignés :

Les entreprises de l'Union des Employeurs de la Base Spatiale (UEBS)

D'une part,

Et

Les représentants des organisations syndicales représentatives de la Base Spatiale au sens de l'article L. 2122-1 du Code du Travail :

- U.T.G/C.G.T représentée par Monsieur Jean José MATHIAS agissant en qualité de représentant syndical de la Base Spatiale,
- C.F.E - C.G.C. représentée par Monsieur Christophe DUPUY, agissant en qualité de représentant syndical de la Base Spatiale,
- F.O. représentée par Monsieur Alain CHAMPEAUX agissant en qualité de représentant syndical de la Base Spatiale,

Ci-après dénommées les "**Organisations Syndicales**",

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble les "**parties**".

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

SOMMAIRE

•	PREAMBULE	5
	Une réduction structurelle de l'activité de la Base spatiale	5
	Une situation entraînant une baisse des emplois	5
	Une volonté de trouver une solution commune par la voie de la négociation inter-entreprises	5
	Un engagement inter-entreprises d'absence de départs contraints	6
	Un engagement de l'Etat par la mise en place d'un fonds public de dynamisation territoriale	6
•	CHAPITRE 1 – STRUCTURE ET PRINCIPES DIRECTEURS DU DISPOSITIF INTER-ENTREPRISES	7
1.1	Objet de l'accord.....	7
1.2	Structure du dispositif inter-entreprises.....	7
1.3	Principes communs au dispositif inter-entreprises.....	7
•	Responsabilité sociale et de solidarité	7
•	Communication et transparence vis-à-vis des instances de pilotage RH inter-entreprises	7
•	Respect des prérogatives des instances représentatives du personnel	8
•	Communication auprès des organisations syndicales au niveau inter-entreprises	8
1.4	Principes spécifiques aux entreprises ayant un projet de réduction des effectifs.....	8
•	Engagement sur l'emploi	8
•	Détermination du nombre maximal d'emplois sensibles	8
•	Financement des mesures d'accompagnement des salariés volontaires à un départ	9
•	CHAPITRE 2 – GESTION DES DEPARTS VOLONTAIRES AU NIVEAU DES ENTREPRISES DE LA BASE (PHASE PREALABLE)	9
2.1	Détermination des emplois sensibles et du nombre de départs.....	9
2.2	Choix du véhicule juridique et modalités de départ volontaire	9
2.3	Principe de double volontariat.....	9
2.4	Conditions de candidature et d'éligibilité à un départ volontaire	10
•	Conditions générales communes	10
•	Conditions liées à la situation personnelle du salarié au moment du dépôt de sa candidature	10
2.5	Information des salariés et validation des candidatures.....	10
2.6	Phase de dépôt des candidatures et validation des dossiers de candidature.....	10
•	CHAPITRE 3 – PILOTAGE RH AU NIVEAU INTER-ENTREPRISES (PHASE 1)	10
3.1	Instances de pilotage au niveau inter-entreprises.....	11
•	Bureau Local des Compétences (BLC)	11
•	Commission de redéploiement RH Base (C2RHB)	11
3.2	Parcours de redéploiement dans le cadre d'un projet professionnel	11
•	Bénéficiaires	11
•	Priorité au parcours de redéploiement interne à la Base	11
•	A défaut, parcours de redéploiement externe à la Base	12
3.3	Parcours de redéploiement dans le cadre d'un projet de création/reprise/développement d'entreprise sur le territoire de la Guyane	13
3.4	Parcours de redéploiement dans le cadre d'un projet de départ en retraite	13
•	CHAPITRE 4 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ISSUES DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE CADRE DES DEPARTS VOLONTAIRES (PHASE 2)	13

4.1	Mesures d'accompagnement légales et/ou conventionnelles de branche	14
4.2	Mesures d'accompagnement « supra » légales et/ou conventionnelles de branche	14
4.3	Création d'un fonds public de dynamisation territoriale	14
•	Projets finançables par le fonds public	14
•	Conditions pour bénéficiaire du fonds public	15
•	CHAPITRE 5 – APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD INTER-ENTREPRISES	16
5.1	Rôle de la commission	16
5.2	Composition de la commission.....	16
5.3	Réunion et fonctionnement.....	16
5.4	Confidentialité.....	17
•	CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES	17
6.1	Champ d'application.....	17
6.2	Information des salariés sur les dispositions de l'accord inter-entreprises.....	17
6.3	Entrée en vigueur.....	17
6.4	Représentativité des organisations syndicales signataires.....	17
6.5	Durée de l'accord et révision	18
6.6	Dépôt et publicité	18

• PREAMBULE

Une réduction structurelle de l'activité de la Base spatiale

Les entreprises présentes sur la Base spatiale sont confrontées à des contraintes économiques exceptionnelles liées à une transition des systèmes de lancements et à la nécessaire recherche de compétitivité dans un secteur devenu très concurrentiel.

La fin des lancements d'Ariane 5, l'arrêt de l'exploitation de Soyouz et le schéma d'exploitation d'Ariane 6 profondément modifié par rapport aux systèmes de lancements précédents, constituent une étape importante de la vie de la Base Spatiale. Dans le même temps, l'ouverture de la Base Spatiale à de nouveaux acteurs ainsi que l'apparition récente de nouvelles bases de lancements en Europe, rendent nécessaire l'amélioration de la compétitivité de la gestion de la Base Spatiale à travers de nouveaux processus plus efficaces. Les appels d'offres du CNES réalisés en 2023 s'inscrivent dans cette dynamique.

Dans ce contexte, la Base Spatiale va connaître des évolutions importantes liées à de futures transformations structurelles.

Pendant cette période transitoire, les organisations syndicales de la Base Spatiale et l'Union des Employeurs de la Base Spatiale (UEBS) dûment mandatée par les entreprises signataires de l'accord se sont réunies à plusieurs reprises pour mettre en œuvre une gestion de l'emploi qui :

- Préserve les compétences nécessaires à la reprise progressive des lancements prévue,
- Permette dans le même temps aux salariés volontaires qui souhaiteraient saisir de nouvelles opportunités professionnelles au sein du périmètre de la Base Spatiale ou sur le territoire Guyanais, de bénéficier d'un accompagnement adapté.

Une situation entraînant une baisse des emplois

La baisse d'activité subie se traduit par une réduction des emplois au sein de la Base Spatiale. Compte tenu des perspectives d'activité telles qu'elles sont connues à la date de signature de l'accord, il est estimé, sur la base des informations communiquées par les entreprises présentes sur la Base, qu'environ 190 emplois (tous statuts confondus) seraient potentiellement à risque au cours des prochains mois. Parmi ceux-ci, une majorité de salariés qui ne sont pas en situation d'éloignement ou de mobilité seraient concernés.

Ces chiffres correspondent aux prévisions de réduction des emplois envisagées pour les raisons structurelles suivantes :

- La fin des lancements d'Ariane 5,
- L'arrivée d'Ariane 6 dont le schéma d'exploitation est profondément modifié,
- L'amélioration de la compétitivité de la Base spatiale (Appels d'offres 2023 du CNES).

Les Organisations Syndicales, réunies en Intersyndicale, conscientes des enjeux économiques et sociaux liés à la restructuration de la Base, rappellent la nécessité de mettre en place des mesures d'accompagnement suffisamment incitatives pour permettre, par le biais de départs volontaires et du principe de substitution, que ces réductions des emplois se fassent sans départ contraint, en tenant compte du caractère exceptionnel de la situation, des difficultés liées au bassin d'emploi local et en facilitant les conditions d'accès au dispositif, objet du présent accord.

Une volonté de trouver une solution commune par la voie de la négociation inter-entreprises

Conscientes de la situation décrite précédemment ainsi que de leur responsabilité sociale et territoriale, les entreprises sont convenues de la nécessité d'ouvrir des négociations à un niveau inter-entreprises pour créer des solutions communes visant à faciliter les mobilités de salariés au sein de la Base Spatiale et sur le territoire de la Guyane afin de favoriser son développement.

Le nombre de bénéficiaires du présent accord est limité aux conséquences de la réduction structurelle de l'activité de la Base Spatiale.

Les employeurs de la Base Spatiale ont la responsabilité de la gestion sociale de leurs effectifs. Au-delà, cet accord définit les règles de gestion et d'accompagnement au niveau inter-entreprises.

Un engagement inter-entreprises d'absence de départs contraints

Les entreprises signataires sont également convenues que la réduction du nombre d'emploi envisagée s'effectuera par des départs non contraints sur la base exclusive du volontariat et selon les modalités précisées ci-après dans le présent accord.

Un engagement de l'Etat par la mise en place d'un fonds public de dynamisation territoriale

Dans le même esprit, l'Etat est pleinement conscient des inquiétudes qui s'expriment quant à la situation de l'emploi sur la Base Spatiale et se mobilise pour accompagner les salariés concernés par la réduction structurelle d'activité.

Cet engagement se traduit par la mise en place d'un fonds spécifique de dynamisation territoriale.

Sa vocation est de soutenir les projets de développement social ou économique au profit de la Guyane portés par des salariés volontaires à un départ de la Base Spatiale. La participation au financement de ces projets via le fonds serait effectuée si les salariés entrent dans les conditions définies au présent accord.

• CHAPITRE 1 – STRUCTURE ET PRINCIPES DIRECTEURS DU DISPOSITIF INTER-ENTREPRISES

1.1 Objet de l'accord

L'objet de l'accord est d'accompagner à un niveau inter-entreprises les salariés concernés directement ou indirectement par la réduction structurelle de l'activité de leur entreprise.

1.2 Structure du dispositif inter-entreprises

Le présent accord comprend trois phases complémentaires :

- **Phase préalable** relevant de la responsabilité de chaque entreprise de la Base Spatiale souhaitant mettre en place un projet de réduction de ses effectifs basé uniquement sur des départs volontaires,
- **Phase 1** du dispositif inter-entreprises : un pilotage RH inter-entreprises Base pour les salariés qui sont dans un processus de redéploiement au sein ou en dehors de la Base Spatiale,
- **Phase 2** du dispositif inter-entreprises : un accompagnement des salariés qui s'inscrivent finalement dans un processus de redéploiement externe à la Base sur le territoire de la Guyane qui sera effectif à compter de la rupture effective de leur contrat de travail.

Il est précisé que dès lors qu'une entreprise signataire met en œuvre un projet de réduction des effectifs en lien avec la réduction structurelle d'activité de la Base, cette dernière entre dans le champ d'application de la phase préalable ainsi que des phases 1 et 2.

Toutes les clauses de l'accord visant les entreprises qui réduisent leurs effectifs ne sont pas applicables aux autres entreprises signataires. Une exception pour les salariés des entreprises n'ayant pas de projet de réduction des effectifs est prévue à l'article 4.3 concernant l'éligibilité au fonds public.

1.3 Principes communs au dispositif inter-entreprises

Les principes directeurs suivants s'appliquent aux entreprises signataires dès l'application du présent accord dans les conditions définies au chapitre 6 du présent accord.

- **Responsabilité sociale et de solidarité**

Les entreprises de la Base souhaitent, dans le cadre de cet accord inter-entreprises, mettre en œuvre un principe de responsabilité dans la gestion de la réduction des effectifs envisagée. Elles s'engagent à gérer l'évolution de leurs effectifs afin de minimiser l'impact social de la réduction d'activité tant sur le plan individuel que collectif.

Par ailleurs, les parties signataires reconnaissent l'intérêt, pour atteindre cet objectif de responsabilité sociale, de favoriser, autant que possible, des actions de solidarité entre les entreprises de la Base.

Ainsi, les mobilités inter-entreprises sont priorisées. Un ensemble d'actions est mis en œuvre pour permettre d'une part d'offrir aux salariés des opportunités d'emploi, et d'autre part de proposer des outils RH d'accompagnement au niveau inter-entreprises.

Les salariés candidats à une mobilité inter-entreprises seront systématiquement reçus par le BLC (Bureau Local des Compétences).

Indépendamment de ces engagements, les entreprises de la Base signataires de l'accord prendront, en leur qualité d'employeur, toute leur part dans l'accompagnement de leurs salariés.

- **Communication et transparence vis-à-vis des instances de pilotage RH inter-entreprises**

Les parties considèrent que la communication et la transparence constituent des éléments essentiels au bon déroulement du dispositif inter-entreprises.

Elles attachent une importance particulière à la communication aussi bien à l'égard des salariés et de leurs

représentants que des instances de pilotage RH au niveau inter-entreprises, lors des différentes phases du dispositif.

Afin d'assurer la mise en œuvre des mesures prévues par le présent accord, les entreprises de la Base s'engagent à communiquer au BLC les informations suivantes concernant leur entreprise :

- La liste et le nombre maximum des emplois sensibles susceptibles d'être supprimés,
- La liste des emplois à pourvoir,
- La liste des salariés volontaires à un départ répondant aux conditions d'éligibilité définies par le présent accord.

Une compilation et une mise à jour des emplois à pourvoir sur la Base sera réalisée mensuellement par le BLC et communiquée aux salariés volontaires à un départ.

- **Respect des prérogatives des instances représentatives du personnel**

L'accord est mis en œuvre dans le respect du dialogue social de chaque entreprise.

Les entreprises signataires mettront en œuvre les dispositions auxquelles elles sont soumises en matière de dialogue social selon les modalités de départs qui auront été retenues par chacune d'elles.

- **Communication auprès des organisations syndicales au niveau inter-entreprises**

Durant la mise en œuvre du dispositif inter-entreprises, une information régulière sera communiquée aux organisations syndicales signataires sur le nombre de départs volontaires opérés et les mesures d'accompagnement sociales associées. Cette communication se fera de manière globale afin de respecter l'anonymat requis.

1.4 Principes spécifiques aux entreprises ayant un projet de réduction des effectifs

Les principes directeurs suivants s'appliquent aux entreprises signataires ayant un projet de réduction des effectifs en lien avec la réduction structurelle d'activité de la Base dès l'application du présent accord.

- **Engagement sur l'emploi**

Les entreprises de la Base ayant un projet de réduction des effectifs s'engagent à ne procéder qu'à des départs volontaires pendant la durée de l'accord. Elles déterminent les modalités de ces départs volontaires qui doivent faire l'objet d'une double acceptation salarié/entreprise pour bénéficier des dispositions du présent accord.

En complément, elles s'engagent à ne pas recourir à des départs contraints pour motif économique durant la période d'application du présent accord, soit jusqu'au 31 mars 2024 et sur le périmètre des emplois concernés par la réduction de l'activité de la Base Spatiale.

Elles prennent également l'engagement de donner la priorité aux salariés s'inscrivant dans une démarche de départ volontaire conformément à l'article 3.2 du présent accord et de ne concrétiser d'éventuelles embauches en dehors de la Base qu'en cas d'absence de profils en cours de repositionnement ayant les compétences recherchées.

- **Détermination du nombre maximal d'emplois sensibles**

Chaque entreprise détermine le nombre maximum d'emplois sensibles susceptibles d'être concernés par une suppression en raison de la baisse d'activité structurelle de la Base Spatiale sur la période d'application du présent accord.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord conviennent de retenir le nombre maximal de 150 suppressions d'emplois de salariés qui ne sont pas en situation d'éloignement ou de mobilité au CSG telle que définie par le titre 5 de l'accord collectif interentreprises du 3 mai 2006 pour le Centre Spatial Guyanais.

Les salariés positionnés sur de tels emplois sont informés de cette éventualité par leur entreprise. Dès lors qu'ils seraient volontaires à un départ, ils seront accompagnés par le BLC pour entrer dans le processus de

pilotage RH inter-entreprises.

- **Financement des mesures d'accompagnement des salariés volontaires à un départ**

Les entreprises de la Base assurent le financement sur leurs fonds propres :

- Des indemnités de rupture et des mesures d'accompagnement auxquelles elles sont tenues en fonction du dispositif juridique de départ volontaire qu'elles ont retenu en application des dispositions légales et conventionnelles de branche qui s'imposent à elles,
- Des indemnités de rupture et des mesures d'accompagnement « supra » définies par le présent accord (chapitre 4, 4.2).

Les mesures d'accompagnement RH mises en œuvre au niveau inter-entreprises constituent un socle directement applicable à chacune des entreprises de la Base qui conservent toutefois la maîtrise de leurs politiques sociales et de leurs pratiques Ressources Humaines.

- **CHAPITRE 2 – GESTION DES DEPARTS VOLONTAIRES AU NIVEAU DES ENTREPRISES DE LA BASE (PHASE PREALABLE)**

La gestion des départs volontaires est assurée par chaque entreprise de la Base souhaitant mettre en place un projet de réduction des effectifs en lien avec la réduction structurelle d'activité de la Base

2.1 Détermination des emplois sensibles et du nombre de départs

Chaque entreprise concernée détermine la liste des emplois sensibles et le nombre maximum de suppressions d'emplois envisagées sur la période d'application du présent accord.

Dans ce contexte, les entreprises concernées informent et consultent leurs instances représentatives du personnel puis informent leurs salariés le plus tôt possible, et au plus tard le 30 septembre 2023.

Ces informations sont également communiquées aux instances de pilotage RH, au plus tard le 30 septembre 2023.

2.2 Choix du véhicule juridique et modalités de départ volontaire

Il revient à chaque entreprise de la Base de déterminer le véhicule juridique de départ volontaire parmi les 5 dispositifs suivants :

- Rupture conventionnelle collective (RCC),
- Plan de départs volontaires (PDV) autonome,
- Rupture conventionnelle individuelle (RCI),
- Départ à la retraite à l'initiative du salarié,
- Mise à la retraite avec accord du salarié.

De même, chaque entreprise détermine les modalités de départ volontaire (catégories de salariés concernées, conditions de départ volontaire, règles de départage, etc.).

Il revient également à ces entreprises de sécuriser la rupture effective du contrat de travail en précisant le calendrier de départ, le droit éventuel de rétractation en fonction du dispositif choisi, etc.

2.3 Principe de double volontariat

Les modalités de départ volontaire doivent respecter le principe du double volontariat du salarié et de son employeur pour bénéficier des dispositions du présent accord :

- La manifestation par le salarié de sa volonté d'être finalement candidat à un départ de l'entreprise,

- L'acceptation par l'employeur de la demande individuelle de départ volontaire du salarié concerné, sous réserve du respect des conditions d'éligibilité au départ.

2.4 Conditions de candidature et d'éligibilité à un départ volontaire

- **Conditions générales communes**

Sont éligibles à un départ volontaire, les salariés des entreprises de la Base répondant à l'une des situations suivantes :

- Être directement concerné par la suppression de son poste consécutive à la réduction structurelle de l'activité de la Base Spatiale,
- Ne pas être directement concerné par une suppression de son poste mais libérer un poste qui permette par solidarité de reclasser un salarié dont le poste serait supprimé au sein de la Base Spatiale.

Dans cette dernière hypothèse, le départ est accepté sous réserve de validation de la candidature du remplaçant par l'entreprise concernée.

- **Conditions liées à la situation personnelle du salarié au moment du dépôt de sa candidature**

Pour être éligible, le salarié doit en outre répondre aux conditions cumulatives suivantes au moment du dépôt de sa candidature :

- Être salarié de l'une des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 6.1 en contrat à durée indéterminée à l'exclusion des contrats de chantier ou d'opération,
- Ne pas être en situation d'éloignement ou de mobilité,
- Ne pas avoir signifié par écrit sa décision unilatérale de quitter l'entreprise,
- Ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel.

2.5 Information des salariés et validation des candidatures

Indépendamment du respect des dispositions légales d'information propres à chaque dispositif de départ volontaire, chaque entreprise est chargée :

- D'informer et de consulter ses éventuelles instances représentatives du personnel,
- D'informer le plus tôt possible ses salariés de la liste des emplois sensibles, du nombre de départs envisagés, des modalités du présent accord (droits, dates de période de volontariat, conditions d'éligibilité au départ, coordonnées des services RH et du BLC, etc.),
- D'organiser les rencontres avec les salariés pour les informer des modalités du départ volontaire,
- D'assurer des modalités de cessation du contrat de travail selon le mode de rupture agréé entre les parties.

2.6 Phase de dépôt des candidatures et validation des dossiers de candidature

Chaque entreprise organise la phase de départs volontaire selon ses propres modalités.

Le salarié et son employeur définissent ensemble la nature du projet accompagnant le départ volontaire (retraite, création/reprise/développement d'entreprise, mobilité professionnelle interne Base, projet professionnel externe Base en Guyane, formation...).

L'employeur communique le dossier du salarié au BLC selon les conditions définies au chapitre 3.

• CHAPITRE 3 – PILOTAGE RH AU NIVEAU INTER-ENTREPRISES (PHASE 1)

A l'issue de la phase préalable de gestion des départs volontaires au sein des entreprises de la Base, les parties signataires du présent accord sont convenues d'un pilotage de l'emploi et des compétences au niveau inter-entreprises pour assurer l'équité de traitement entre les salariés candidats à un départ volontaire et favoriser ainsi les mobilités au sein de la Base.

Le présent chapitre s'applique à l'ensemble des entreprises signataires du présent accord.

3.1 Instances de pilotage au niveau inter-entreprises

- **Bureau Local des Compétences (BLC)**

Ce pilotage de l'emploi et des compétences au niveau inter-entreprises est réalisé par le Bureau Local des Compétences (BLC), instance de pilotage RH inter-entreprises de l'accord collectif interentreprises du 3 mai 2006, dit « la convention de site » au sein de la Base spatiale.

Compte tenu de la nature des informations mises à leur disposition, les personnes travaillant au BLC sont tenues par une obligation de discrétion et de stricte confidentialité.

Les entreprises signataires de l'accord s'engagent à communiquer au BLC :

- Les salariés volontaires à un départ ayant d'ores et déjà obtenu l'accord de leur entreprise (double volontariat),
- L'identité et le profil des salariés concernés (si ces derniers ont donné leur accord express) ainsi que la nature du projet professionnel envisagé.

- **Commission de redéploiement RH Base (C2RHB)**

Une commission de redéploiement des RH de la Base Spatiale (C2RHB) est instaurée. La présidence est assurée par le Président de l'UEBS qui pourra, le cas échéant, déléguer à une personne de son choix

Elle se réunit deux fois par mois pour examiner les dossiers en cours.

Elle est composée de membres permanents (CNES-AE-AGS-RSB-UEBS-BLC) et de membres invités (les entreprises concernées par l'ordre du jour et un représentant des services de l'Etat au titre du fonds public).

Le BLC, en présence de chaque entreprise concernée, présente le dossier des salariés à redéployer.

Dans le cas d'un projet professionnel, le BLC fait appel aux participants à la réunion pour identifier des solutions de redéploiement au sein de la Base Spatiale. Le BLC actionne son réseau RH de la Base Spatiale pour mettre en relation les salariés candidats à un nouvel emploi sur la Base Spatiale et les entreprises en recherche de compétences.

La C2RHB valide les solutions RH (formations comprises) proposées et décide des dossiers à basculer dans le processus de redéploiement externe Base.

3.2 Parcours de redéploiement dans le cadre d'un projet professionnel

- **Bénéficiaires**

Le parcours de redéploiement prévu par le présent accord est proposé aux candidats à un départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel.

Le parcours de redéploiement se déroule :

- En priorité au sein de la Base spatiale,
- Puis, en cas d'impossibilité de redéploiement au sein de la Base, actée par la C2RHB, vers les secteurs d'activités situés hors de la Base et sur le territoire de la Guyane.

- **Priorité au parcours de redéploiement interne à la Base**

- I. Proposition des postes vacants au sein de la Base

Les postes vacants de la Base Spatiale ouverts en externe sont proposés en priorité aux bénéficiaires précités.

Les entreprises signataires de l'accord qui recrutent en externe doivent démontrer à iso-compétences qu'elles privilégient l'embauche des salariés de la Base Spatiale avec si nécessaire la mise en place d'un programme de formation adapté.

Toutefois, les entreprises de la Base restent les seules décideuses en matière de recrutement des salariés en mobilité en vertu de leur pouvoir d'employeur.

Tant que le processus de recherche de redéploiement sur un poste vacant n'est pas terminé et acté par la

C2RHB, le poste reste proposé en priorité en interne au sein de la Base Spatiale.

II. Modalités d'accompagnement par les instances de pilotage RH inter-entreprises

Le Bureau Local des Compétences :

- Examine avec le Responsable RH de l'entreprise concernée le profil de compétences du salarié candidat à un départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel,
- Propose un entretien au salarié concerné pour faire un bilan de son parcours professionnel et préciser avec lui son projet professionnel,
- Examine les possibilités de redéploiement sur la Base Spatiale en activant le réseau des RH de la Base,
- Met en relation l'employeur du salarié concerné avec les entreprises qui auraient des postes pouvant correspondre au profil de compétences du salarié,
- Accompagne le salarié dans la démarche de redéploiement (rédaction du Curriculum Vitae, lettre de motivation, aide à l'entretien d'embauche...),
- Définit, le cas échéant, les formations à mettre en place avec les responsables RH (sortant et entrant) et le salarié concerné.

III. Issue du parcours de redéploiement interne à la Base

A l'issue du parcours de redéploiement interne, deux situations sont possibles :

- **Le parcours de redéploiement interne Base a atteint son objectif de mobilité.** Les deux entreprises de la Base concernées (employeur actuel et futur employeur) et le salarié concerné s'accordent sur les modalités de changement d'employeur

Le cas échéant, le coût pédagogique de la formation éventuellement nécessaire pour la mobilité, est à la charge de l'entreprise cédante dans la limite de 10 000 €. Elle mobilise tous les moyens de formation disponibles en s'appuyant éventuellement sur les dispositifs légaux et conventionnels existants.

- **Le parcours de redéploiement interne au sein de la Base n'a pas atteint son objectif de mobilité.** Les salariés concernés bénéficient d'un accompagnement individualisé pour examiner les solutions d'emploi à l'extérieur de la Base dans le cadre de leur départ volontaire au titre de leur projet professionnel externe sur le territoire de la Guyane.

• **A défaut, parcours de redéploiement externe à la Base**

I. Modalités d'accompagnement par les instances de pilotage RH inter-entreprises

En cas d'impossibilité de redéploiement au sein de la Base spatiale, il est proposé au salarié d'examiner les solutions d'emplois à l'extérieur de la Base sur le territoire de la Guyane.

Le BLC aide le salarié et son entreprise à rechercher un emploi sur le territoire de la Guyane par le biais de :

- Prise de contact avec les secteurs d'activité et les entreprises en recherche de compétences,
- Réunions d'information et le cas échéant de forums d'emploi,
- Mise en relation salarié/entreprises,
- Coaching des salariés pour les entretiens,
- Définition des formations à mettre en place,
- Mise en relation avec les services de Pôle Emploi (France Travail) /APEC.

L'entreprise du salarié partant, le BLC et le salarié concerné définissent ensemble le besoin éventuel de formation pour occuper le nouveau poste après avoir consulté l'entreprise d'accueil.

La C2RHB suit le processus pour chaque salarié et acte la fin du processus de redéploiement externe Base.

II. *Issue du parcours de redéploiement externe*

A l'issue du parcours de redéploiement externe à la Base, deux situations sont possibles :

- **Le parcours de redéploiement externe à la Base atteint son objectif de mobilité.** L'employeur cédant et le salarié concerné s'accordent sur les modalités de rupture du contrat de travail.
- **Le parcours de redéploiement externe Base n'atteint pas son objectif de mobilité.** Dans ce cas :
 - o Soit le salarié candidat à un départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel confirme sa volonté de départ. Son contrat de travail est rompu selon les modalités convenues avec son employeur,
 - o Soit le candidat à un départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel ne confirme pas sa volonté de départ. Son contrat de travail se poursuit avec son employeur.

3.3 Parcours de redéploiement dans le cadre d'un projet de création/reprise/développement d'entreprise sur le territoire de la Guyane

Par projet de création, de reprise ou développement d'entreprise sur le territoire de la Guyane, on entend :

- La création d'une entreprise individuelle / reprise d'entreprise individuelle,
- La création d'une société ou reprise d'une société,
- L'exercice d'une profession libérale réglementée,
- Des activités sous forme d'autoentrepreneur et microentreprise,
- Le développement d'une entreprise déjà créée.

L'entreprise qui a une activité industrielle, commerciale, artisanale ou agricole peut être exploitée sous la forme d'une entreprise individuelle ou d'une société, sous réserve néanmoins dans ce dernier cas, que le salarié en exerce le contrôle effectif, c'est-à-dire qu'il doit :

- Soit détenir plus de 50% du capital, seul ou en famille, avec au moins 35% à titre personnel,
- Soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, que ce soit seul ou en famille avec au moins 25% à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

En cas de reprise d'entreprise par rachat de parts sociales, le salarié doit obligatoirement devenir dirigeant une fois cette opération de rachat effectuée.

En revanche, ne sont pas éligibles au titre de la création, la reprise ou le développement d'entreprise, les projets suivants : création ou reprise de Société Civile, association, GIE ou groupement d'employeurs.

Le service « De l'Espace pour la Guyane » du CNES accompagne les salariés qui ont un projet de création/reprise/développement d'entreprise.

3.4 Parcours de redéploiement dans le cadre d'un projet de départ en retraite

Le BLC est à la disposition des salariés pour les accompagner dans leur projet de départ à la retraite.

• CHAPITRE 4 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ISSUES DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE CADRE DES DEPARTS VOLONTAIRES (PHASE 2)

Pour les entreprises ayant un projet de réduction d'effectifs, le présent accord prévoit une phase 2 comprenant des mesures d'accompagnement pour les salariés ayant volontairement accepté la rupture de leur contrat de travail, pour les motifs de départ suivants :

- Projet professionnel externe en dehors de la Base sur le territoire de la Guyane,
- Projet de création/reprise/développement d'entreprise sur le territoire de la Guyane,
- Projet de départ en retraite.

4.1 Mesures d'accompagnement légales et/ou conventionnelles de branche

Chaque entreprise assure le financement des mesures relevant de l'application des dispositions légales et conventionnelles de branche qui s'imposent à elle, conformément au mode de rupture convenu entre les parties.

4.2 Mesures d'accompagnement « supra » légales et/ou conventionnelles de branche

Chaque entreprise concernée finance un socle de mesures « supra » correspondant à des mesures allant au-delà du respect des dispositions légales ou conventionnelles de branche.

Le socle supra correspond à un équivalent de 6 mois d'appointements mensuel bruts de base ou de salaire mensuel brut de base majoré de l'indemnité mensuelle de cherté de vie (auquel s'ajoute la prime mensuelle d'ancienneté éventuelle).

Cette mesure est applicable aux départs volontaires à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'à son terme.

4.3 Création d'un fonds public de dynamisation territoriale

Un fonds public de dynamisation territoriale financé par le CNES est créé pour soutenir tout projet de salariés dont le départ volontaire, dans le cadre de cet accord, est accompagné d'un projet de développement économique, social ou culturel au profit de la Guyane.

Tout salarié volontaire à un départ répondant aux conditions d'éligibilité telles que définies au chapitre 2 article 2.4 du présent accord, peut solliciter des mesures d'accompagnement complémentaires financées par ledit fonds public. Il est précisé que cette faculté sera conditionnée par le versement de mesures d'accompagnement « supra » par l'entreprise du salarié concerné dans les conditions définies à l'article 4.2.

Par exception, afin d'augmenter les opportunités de redéploiement en interne Base, les salariés des entreprises qui n'ont pas de projet de réduction des effectifs peuvent bénéficier des dispositions du fonds dès lors qu'ils en remplissent les conditions (présent article) et que leur départ, en accord avec leur employeur, permet de sauvegarder un emploi supprimé sur la Base. Dans ce cas, il est précisé que l'éligibilité au fonds n'est pas conditionnée au versement de mesures d'accompagnement « supra » par l'entreprise du salarié concerné.

L'opérateur de ce fonds public est l'UEBS qui finance directement les personnes concernées à l'occasion de leur départ.

- **Projets finançables par le fonds public**

Les mesures sont les suivantes. Trois catégories de projet peuvent être financées par le fonds public et selon les modalités suivantes :

1. Projet de création/reprise/développement d'entreprise sur le territoire de la Guyane :
 - Aide forfaitaire à la participation aux frais de création, de reprise ou de développement d'entreprise selon les modalités définies dans l'article 3.3 du présent accord, d'un montant de 30 000€ (versée en deux fois sur justificatifs),
 - Prise en charge d'une formation à hauteur de 10 000€ (remboursement des frais pédagogiques sur justificatifs).

Ces deux aides sont cumulables et sont associées à un départ non contraint dans le cadre d'une suppression de poste (directe ou indirecte). On entend par suppression de poste indirecte le départ d'un salarié qui bien que son poste ne soit pas supprimé permet de sauvegarder l'emploi d'un salarié dont le poste est supprimé.

2. Projet professionnel externe au CSG sur le territoire de la Guyane :

- Aide forfaitaire au rebond industriel d'un montant de 25 000€ (versée en deux fois sur justificatif), pouvant être majorée de 5 000€ en cas de baisse de rémunération brute (salaire annuel brut de base, primes, indemnités, avantages en nature) entre le nouveau et l'ancien contrat de travail,
- Aide à la mobilité géographique en Guyane correspondant au remboursement des frais de déménagement engagés à l'occasion de la mobilité dans la limite de 10 000 € (versée en deux fois sur justificatifs),
- Prise en charge d'une formation à hauteur de 10 000 € (remboursement des frais pédagogiques sur justificatifs).

Ces trois aides sont cumulables et sont associées à un départ non contraint dans le cadre d'une suppression de poste (directe ou indirecte). On entend par suppression de poste indirecte le départ d'un salarié qui bien que son poste ne soit pas supprimé permet de sauvegarder l'emploi d'un salarié dont le poste est supprimé.

3. Projet de dynamisation territoriale dans le cadre d'un projet d'engagement associatif ou autre :

- Aide forfaitaire à la dynamisation d'un montant de 25 000€ (versée en deux fois au départ et à l'issue d'une période de 12 mois, sur justificatifs)

Cette aide est associée à un départ non contraint dans le cadre d'une suppression de poste (directe ou indirecte). On entend par suppression de poste indirecte le départ d'un salarié qui bien que son poste ne soit pas supprimé permet de sauvegarder l'emploi d'un salarié dont le poste est supprimé.

Elle est non cumulable avec les autres aides du fonds public.

Les salariés bénéficient de tout conseil soit du CNES soit du BLC pour élaborer leurs projets et le présenter à la C2RHB.

Les principales thématiques de projet de dynamisation territoriale sont les suivantes (liste non exhaustive) :

- Faire du soutien scolaire,
- Être formateur,
- Etre expert auprès de l'administration,
- Animer des ateliers : mécanique, électronique, électricité, téléphonie, informatique, infographie, ...
- Faire du tutorat ou mentorat de jeunes ou de moins jeunes (boursiers),
- Encadrer des activités sportives ou culturelles en direction de la jeunesse guyanaise (ligues ou clubs),
- Etre bénévole actif :
 - Au sein de structures de préservation du patrimoine et de l'environnement,
 - Au sein de structures d'aide aux personnes en difficulté,
 - D'Organisations Non Gouvernementales Guyane,
- Etc...

Ne sont pas éligibles les structures confessionnelles, politiques ou syndicales.

- **Conditions pour bénéficier du fonds public**

Pour bénéficier du fonds,

- Le salarié doit répondre à toutes les conditions suivantes :
 - Etre candidat au départ volontaire,
 - Ne pas être en situation d'éloignement ou de mobilité,
 - S'engager à ne pas postuler sur un poste dans une entreprise membre de l'UEBS pendant une durée d'au moins 2 ans à compter de la rupture effective de son contrat de travail,
 - Avoir un projet qui s'inscrit dans le cadre du développement économique, social ou culturel de la Guyane.
- Le salarié doit présenter selon les cas (liste non exhaustive) :

- Soit un contrat de travail signé avec une entreprise hors Base Spatiale suivi du bulletin de paie correspondant au 12^{ème} mois de contrat,
 - Soit une attestation indiquant qu'il est adhérent à une association avec un objectif de transmission de compétences professionnelles ou d'aide au développement de la Guyane,
 - Soit un projet de création ou de reprise ou de développement d'entreprise (attestation URSSAF, inscription registre du commerce, numéro KBIS),
 - Soit une attestation indiquant qu'il dispense des formations dans une structure proposant des cours spécifiques ou en lien avec les besoins de la Guyane,
 - Soit une attestation de frais de déménagement et d'un nouveau logement.
- Il est à noter que des justificatifs supplémentaires non mentionnés pourront être demandés en fonction de la nature du projet.

Le salarié doit constituer une fiche présentant son projet et le présenter à la C2RHB.

La C2RHB statue sur la recevabilité du projet. Si le dossier était accepté, la C2RHB donne son accord pour débloquer les montants indiqués ci-dessus.

Par exception à l'article 6.3, l'accès au fonds public est ouvert aux salariés ayant quitté la Base dans les conditions mentionnées dans l'accord, à compter du 1^{er} février 2023 et jusqu'à son terme.

Les salariés ont jusqu'au dernier jour d'application de l'accord pour présenter un projet potentiellement éligible aux mesures d'accompagnement complémentaires financées par le fonds public de dynamisation territoriale. La C2RHB statue sur ces derniers projets au cours de la première semaine du mois d'avril 2024.

● CHAPITRE 5 – APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD INTER-ENTREPRISES

Pour assurer la bonne mise en œuvre du dispositif, il est prévu la mise en place d'une commission paritaire de suivi de l'accord inter-entreprises.

5.1 Rôle de la commission

La commission de suivi a pour rôle de :

- Suivre l'état d'avancement anonymisé des dossiers (étapes par étapes) et de l'évolution de la réduction des effectifs par des départs volontaires sur la base d'une présentation par l'UEBS,
- Veiller à la bonne application des dispositions du présent accord,
- Examiner les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de l'accord et formuler toute proposition qu'elle estime nécessaire pour y remédier,
- Examiner le bilan final des départs et le suivi des mesures.

5.2 Composition de la commission

La commission paritaire de suivi est composée de :

- Trois représentants de l'UEBS,
- Deux représentants (titulaire et suppléant) de chaque organisation syndicale signataire de l'accord.

5.3 Réunion et fonctionnement

La commission de suivi se réunit deux fois par mois à compter de la signature du présent accord.

Dans le cadre du suivi de l'état d'avancement de l'accord, seront examinés en particulier :

- L'évolution des emplois sensibles,
- Le suivi anonymisé des candidatures,
- Le suivi des formations d'accompagnement à la mobilité,
- Le suivi anonymisé des postes pourvus par mobilité inter-entreprises,
- Le suivi anonymisé des départs en dehors de la Base Spatiale sur le territoire de la Guyane.

La présidence de la commission de suivi est assurée par le Président de l'UEBS qui pourra, le cas échéant, déléguer à une personne de son choix.

A l'issue de chaque réunion, un compte rendu de la commission de suivi est établi et transmis par l'UEBS aux membres de la commission faisant état notamment des décisions prises lors de la réunion.

5.4 Confidentialité

Les membres de la commission de suivi sont tenus à la plus totale confidentialité s'agissant de toutes les informations personnelles des salariés auxquelles ils auraient accès, ainsi que de l'ensemble du contenu des débats.

• CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES

6.1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le périmètre de la Base Spatiale signataires du présent accord. Le présent accord s'applique aux salariés relevant de l'accord collectif inter-entreprises du 3 mai 2006 pour le CSG à l'exclusion des salariés qui sont :

- En situation d'éloignement ou de mobilité au CSG telle que définie à l'article 41 de l'accord collectif interentreprises du 3 mai 2006,
- En Contrat à Durée déterminée,
- En Contrat de chantier ou d'opération,
- En situation de salarié détaché par une société de travail temporaire.

6.2 Information des salariés sur les dispositions de l'accord inter-entreprises

Le présent accord fera l'objet d'une large diffusion au sein de chaque entreprise signataire et mis en ligne sur le site de l'UEBS-BLC. Il sera aussi tenu à la disposition des salariés par les services Ressources Humaines de chaque entreprise.

Les instances représentatives du personnel des entreprises signataires ainsi que leurs organisations syndicales représentatives seront également destinataires du présent accord.

6.3 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

6.4 Représentativité des organisations syndicales signataires

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-38 du Code du travail, la validité d'un accord inter-entreprises est appréciée conformément aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13.

Ainsi, les organisations syndicales autorisées à négocier le présent accord inter-entreprises sont celles ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux CSE des entreprises qui ont signé le mandat de négociation.

L'accord inter-entreprises ne sera juridiquement opposable que s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au global plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections aux CSE des entreprises signataires de l'accord.

6.5 Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin au 31 mars 2024.

Par exception, il est précisé que les salariés dont la rupture effective du contrat interviendrait au plus tard le 31 mars 2024 pourraient, le cas échéant, bénéficier des mesures prévues par le présent accord au-delà de cette date. De même, les salariés ayant présenté un projet éligible aux mesures d'accompagnement complémentaires financées par le fonds public de dynamisation territoriale au dernier jour d'application de l'accord pourraient bénéficier des mesures dudit fonds au-delà de cette date, sous réserve de la validation de la C2RHB.

Dans le courant du mois de janvier 2024, un point de situation de l'activité économique de la Base Spatiale et de son éventuel impact sur l'emploi sera à l'ordre du jour de la commission de suivi.

Un mois avant le terme du présent accord, les parties se réuniront en vue de son éventuelle prolongation notamment dans le cas où le calendrier des départs serait retardé pour préparer le 1^{er} lancement Ariane 6 (FM1).

A défaut d'accord de prolongation, l'accord initial cessera de produire ses effets en application des dispositions légales.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales en vigueur.

6.6 Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera ensuite déposé sur le site de télé-procédure du Ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

A ce dépôt sera jointe une version anonymisée de l'accord aux fins de publication sur le site Légifrance.

Fait à KOUROU, le 16 juin 2023,

Signatures des organisations syndicales de la Base Spatiale

UTG/CGT	CFE-CGC	FO
Signé	Signé	Signé
JEAN JOSE MATHIAS	CHRISTOPHE DUPUY	ALAIN CHAMPEAUX

Signatures des entreprises de l'UEBS

PRESIDENT UEBS CNES	VICE PRESIDENT UEBS ARIANESPACE SAS
Signé	Signé
PHILIPPE BAPTISTE	STEPHANE ISRAËL

Autres Entreprises de l'UEBS signataires

**ADF
AIR LIQUIDE SPATIAL GUYANE
AMARANTE ESPACE
APCO TECHNOLOGIES
ARIANEGROUP
APAVE
AVIO
CEGELEC SPACE
EEF CLEMESSY GUYANE
EQUANS FABRICOM
EUROPROPULSION
IDEX
LGM GUYANE
MTA GUYANE
REGULUS
RMT
SAMSIC SECURITE GUYANE
SERCO
SNER-SOCOTEC
TELEMATIC SOLUTIONS
TELESPAZIO FRANCE
TELESPAZIO FRENCH GUIANA
VIDELIO IEC**

