

ACCORD INTER-ENTREPRISES

**MESURES SOCIALES
D'ACCOMPAGNEMENT**

LIVRET D'INFORMATION

KOUROU CSG
Juillet 2023

Ce livret d'information est destiné à vous permettre de mieux appréhender le projet de réduction d'activité du CSG et de prendre connaissance des mesures d'accompagnement prévues dans l'accord inter-entreprises signé le 16 juin 2023

Ce livret est remis à titre d'information

Pour toutes questions ou précisions sur ces mesures, vous pouvez vous adresser au service des Ressources Humaines de votre entreprise



LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

- La Base spatiale va connaître des **évolutions importantes liées à de futures transformations structurelles** (fin des lancements Ariane 5, arrêt de l'exploitation de Soyouz, modification du schéma d'exploitation d'Ariane 6)
- Les perspectives d'activité laissent présager une **réduction structurelle de l'activité de la Base** qui se traduit par une réduction des emplois au sein de la Base
- C'est dans ce contexte que des négociations ont été engagées au 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
- Les négociations engagées depuis le mois de février ont porté leur fruit avec la **signature d'un accord inter-entreprises signé le 16 juin 2023** entre les entreprises de la Base et l'ensemble des organisations syndicales
- Conscientes de leur responsabilité sociale et territoriale, les entreprises sont 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 prévues par l'accord
- Les salariés concernés directement et indirectement par ce projet de réduction des effectifs pourront se porter candidat à un départ volontaire pour un projet professionnel externe (nouvel emploi, création d'entreprise) ou pour un départ en retraite
- Ils pourront bénéficier de **mesures d'accompagnement** dans les conditions définies par l'accord inter-entreprises

QUI EST CONCERNÉ PAR L'ACCORD INTER-ENTREPRISES ?



Quelles entreprises ?

Les mesures prévues par l'accord inter-entreprises concernent les entreprises de la Base spatiale :

- **Signataires de l'accord inter-entreprises (CNES-AE-AGS-EUROPROPUSION-ADF-RMT-CLEMESSY-TPZ France- TPZ FG- EQUANS-LGM-CEGELEC Space- MTA-TELEMATIC SOLUTIONS-VIDELIO-REGULUS-ALSG-SNER-AVIO-AMARANTE-IDEX-APAVE-APCO-SERCO-SAMSIK)**
- Ayant un **projet de réduction des effectifs** en lien avec la réduction structurelle d'activité de la Base spatiale (liste établie en septembre)
- Ce projet étant basé **uniquement sur des départs volontaires**

Sont également concernées, les entreprises de la Base signataires n'ayant pas un projet de réduction des effectifs dès lors qu'elles souhaiteraient s'inscrire dans un pilotage RH inter-entreprises



Quels salariés ?

L'accord s'applique aux salariés [relevant de l'accord collectif inter-entreprises du 3 mai 2006 pour le CSG] des entreprises concernées

Les dispositions de l'accord ne s'appliquent pas aux salariés :

- En situation d'éloignement ou de mobilité au CSG
- En contrat à durée déterminée
- En contrat de chantier ou d'opération
- En situation de salarié détaché par une société de travail temporaire

QUI PEUT ÊTRE CANDIDAT À UN DÉPART VOLONTAIRE ? (1/2)



Quelles sont les conditions pour être candidat à un départ volontaire ?

Le salarié doit réunir plusieurs conditions pour pouvoir déposer sa candidature à un départ volontaire

CONDITIONS LIÉES À SON POSTE

- Être directement concerné par la suppression de son poste consécutive à la réduction structurelle de l'activité de la Base
- Être indirectement concerné dès lors que son départ libère un poste et permet à un salarié dont le poste est supprimé d'être reclassé. Son départ est possible si l'entreprise valide la candidature de son remplaçant

CONDITIONS LIÉES À LA SITUATION PERSONNELLE

- Être salarié 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

CONDITIONS LIÉES À L'EXISTENCE D'UN PROJET DE DÉPART

Le salarié peut déposer sa candidature si ce départ est destiné à réaliser :

- Un projet professionnel externe : nouvel emploi salarié
- Ou un projet professionnel externe pour création d'une entreprise
- Ou un projet de départ en retraite

Chaque entreprise peut déterminer des conditions complémentaires pour être candidat à un départ volontaire

QUI PEUT ÊTRE CANDIDAT À UN DÉPART VOLONTAIRE ? (2/2)



Qu'est-ce que le principe de double volontariat ?

Le principe de double volontariat signifie que le départ volontaire d'un salarié ne peut intervenir que :

- Si le salarié a manifesté et confirmé sa volonté d'être candidat à un départ de l'entreprise
- Et si cette demande a été acceptée par son employeur, sous réserve du respect des conditions d'éligibilité au départ

COMMENT SONT INFORMÉS LES SALARIÉS ?



Qui informe les salariés ?

Les salariés sont informés par leur entreprise. Les modalités de communication sont définies par chaque entreprise. Elles doivent tenir compte des dispositions de l'accord inter-entreprises sur l'information des salariés

Quelles sont les informations à transmettre aux salariés ?

L'accord inter-entreprises prévoit que chaque entreprise informe ses salariés :

- De la liste des emplois sensibles
- Du nombre maximum de suppressions d'emploi envisagés
- Des modalités de candidature à un départ volontaire
- Des modalités de rupture volontaire du contrat de travail

L'entreprise informe en particulier les salariés positionnés sur des emplois sensibles

Chaque entreprise doit en outre respecter les dispositions légales d'information propres à chaque mode de départ volontaire retenu

Quand doit avoir lieu cette information ?

Cette information doit avoir lieu **le plus tôt possible** et au plus tard **le 30 septembre 2023**

ACCOMPAGNEMENT D'UN DÉPART POUR UN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE : NOUVEL EMPLOI SALARIÉ

A l'issue de la phase préalable de gestion des départs volontaires au sein des entreprises de la Base, un parcours de redéploiement est **proposé aux candidats à un départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel externe : nouvel emploi salarié**

Le parcours de redéploiement se déroule :



- **En priorité au sein de la Base**
- 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.**

DEUX INSTANCES DE PILOTAGE RH

L'accompagnement du salarié au niveau inter-entreprises est assuré par :

BUREAU LOCAL DE COMPÉTENCES (BLC)

Instance de pilotage RH inter-entreprises de l'accord collectif inter-entreprises du 3 mai 2006, dit « la convention de site » au sein de la Base spatiale

COMMISSION DE REDÉPLOIEMENT RH BASE (C2RHB)

Instance en charge de valider les solutions RH (formations comprises) proposées et décide des dossiers à basculer dans le processus de redéploiement externe Base

ACCOMPAGNEMENT D'UN DÉPART POUR UN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE : AU SEIN DE LA BASE (1/3)



Comment prendre contact avec les instances de pilotage RH ?

L'employeur transmet au BLC le dossier validé du salarié candidat à un départ volontaire

Le BLC prend contact avec le salarié pour organiser un rendez-vous

Comment se déroule l'accompagnement du salarié volontaire ?

Le BLC accompagne le salarié dans sa démarche de recherche d'un poste de redéploiement au sein de la Base en lui proposant notamment :

- Un entretien pour faire un bilan de son parcours professionnel et préciser son projet professionnel
- Une aide à la rédaction : d'un curriculum Vitae, d'une lettre de motivation
- Une aide à la préparation d'un entretien d'embauche

Le BLC prend également contact avec le responsable RH de l'entreprise du salarié afin d'examiner son profil de compétences

Comment les entreprises participent à cet accompagnement ?

Les entreprises signataires doivent transmettre au BLC la liste de leurs postes vacants ouverts à un recrutement en externe

Toutes les entreprises signataires sont concernées qu'elles aient ou non un projet de réduction de leurs effectifs

ACCOMPAGNEMENT D'UN DÉPART POUR UN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE : AU SEIN DE LA BASE (2/3)



Comment s'effectue la recherche d'un poste de redéploiement ?

Le BLC **recherche**, parmi la liste des postes vacants au sein des entreprises de la Base, **ceux qui correspondent au profil de compétences du salarié**

Chaque mois, le BLC réalise une compilation et une mise à jour des emplois à pourvoir qu'il communique au salarié

Comment se déroule la proposition de poste ?

Le BLC propose au salarié de déposer sa candidature sur le poste de redéploiement sélectionné

Si le candidat accepte, le BLC le met en relation avec l'entreprise qui propose ce poste. Il aide le salarié à préparer sa candidature. L'entreprise s'engage à examiner en priorité la candidature du salarié

Toutefois, elle n'est pas tenue de recruter le salarié. En effet, l'entreprise reste seule décideuse du recrutement des salariés en mobilité

Une formation est-elle possible ?

Le BLC peut définir avec le salarié, son employeur actuel et son futur employeur la formation qui pourrait être mise en place

Le coût pédagogique d'une formation éventuellement nécessaire à la mobilité sur le poste de redéploiement est **à la charge de l'employeur initial du salarié dans la limite de 10 000 euros**

ACCOMPAGNEMENT D'UN DÉPART POUR UN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE : AU SEIN DE LA BASE (3/3)



Le salarié trouve un emploi au sein de la Base

Si le parcours de redéploiement interne Base permet au salarié de trouver un emploi au sein de la Base, l'employeur actuel, le futur employeur et le salarié **s'accordent sur les modalités de changement d'employeur**

Le salarié ne trouve pas d'emploi à l'issue du parcours de redéploiement au sein de la Base

Si le parcours de redéploiement au sein de la Base ne permet pas au salarié de trouver un emploi, il peut **bénéficier d'un accompagnement afin d'examiner les solutions d'emploi à l'extérieur de la Base sur le territoire de la Guyane**

ACCOMPAGNEMENT D'UN DÉPART POUR UN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE : EN DEHORS DE LA BASE (1/2)



Quand est-il proposé ?

Le salarié peut bénéficier d'un parcours de redéploiement à l'extérieur de la Base spatiale s'il n'a pas trouvé un emploi à l'issue du parcours de redéploiement au sein de la Base

Cet accompagnement est assuré par le BLC et la commission C2RHB

Que propose le BLC ?

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

Pour cela le BLC propose au salarié :

- Une prise de contact avec les secteurs d'activité et les entreprises en recherche de compétences
- Des réunions d'information et le cas échéant de forums d'emploi
- Des mises en relation salarié/entreprises
- Un coaching pour les entretiens
- Une mise en relation avec les services de Pôle Emploi (France Travail) /APEC

Une formation est-elle possible ?

Le BLC définit avec le salarié et son employeur initial le besoin éventuel de formation pour occuper le nouveau poste après avoir consulté l'entreprise d'accueil. Cette formation est financé par le fonds public si le dossier est accepté.

ACCOMPAGNEMENT D'UN DÉPART POUR UN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE : EN DEHORS DE LA BASE (2/2)



Le salarié trouve un emploi à l'extérieur de la Base

Si le parcours de redéploiement externe à la Base permet au salarié de trouver un emploi, il s'accorde avec son employeur initial sur les modalités de rupture du contrat de travail

Le salarié ne trouve pas d'emploi à l'issue du parcours de redéploiement en dehors de la Base

Le salarié a deux options :

- Soit il confirme sa volonté de départ. Son contrat de travail est alors rompu selon les modalités convenues avec son employeur,
- Soit il ne confirme pas sa volonté de départ, son contrat de travail se poursuit alors avec son employeur

ACCOMPAGNEMENT DES AUTRES PROJETS EN DEHORS DE LA BASE

Création d'entreprise

Le service « de l'espace pour la Guyane » du Cnes accompagne les salariés qui ont un projet de création/reprise/développement d'une entreprise

Départ en retraite

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

PRÉSENTATION DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN DEHORS DE LA BASE

Les salariés ayant volontairement accepté la rupture de leur contrat de travail dans le cadre d'un projet de réduction d'effectifs en lien avec la réduction structurelle de l'activité de la Base sont éligibles aux mesures d'accompagnement suivantes :

1

Mesures d'accompagnement légales et/ou conventionnelles de branche prévues selon le mode de rupture du contrat de travail mis en œuvre



2

Mesures d'accompagnement « supra » légales et/ou conventionnelles de branche équivalent à 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 pour les non-cadres)



3

Mesures du Fonds public de dynamisation territoriale visant à soutenir les projets de salariés volontaires à un départ selon le type de projet.

ACCOMPAGNEMENT DU DÉPART POUR UN PROJET PROFESSIONNEL :

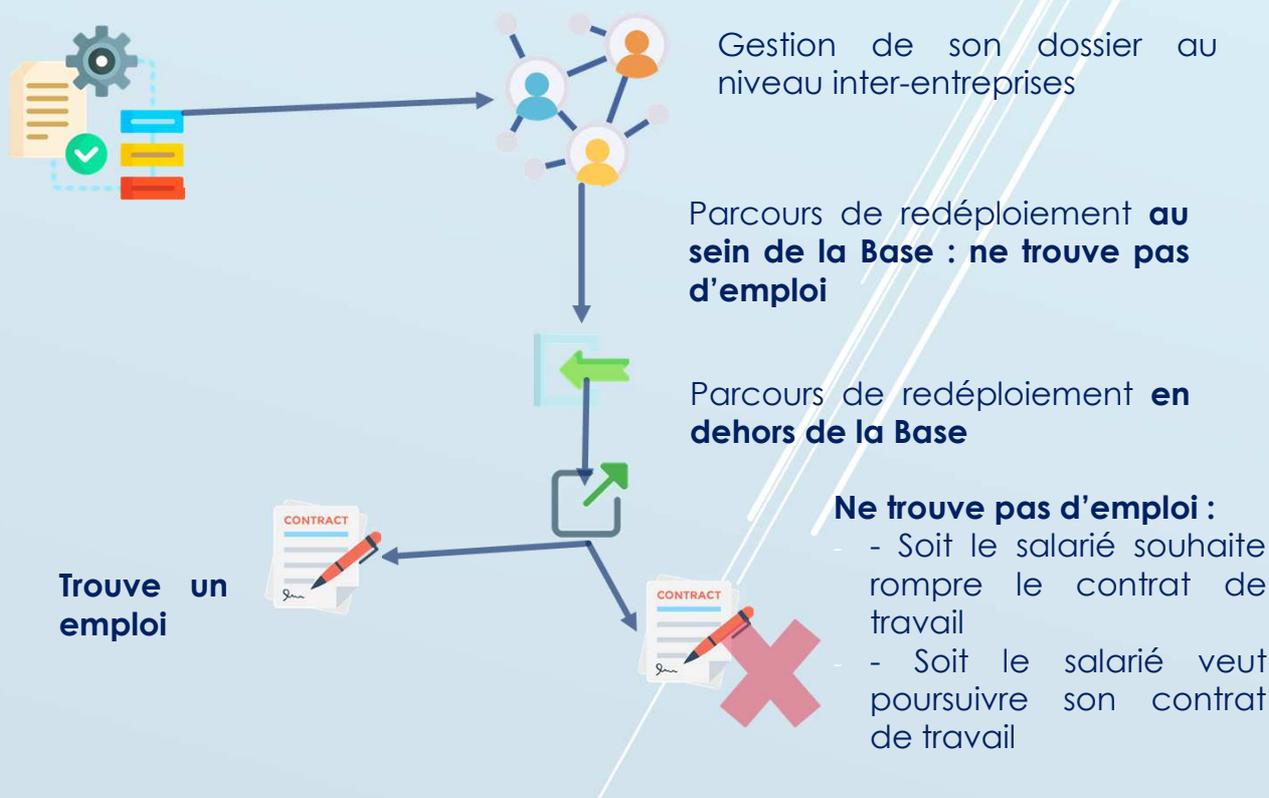
NOUVEL EMPLOI SALARIÉ EN DEHORS DE LA BASE EN GUYANE

(1/2)

Est concerné le salarié n'ayant pas trouvé d'emploi à l'issue du parcours de redéploiement au sein de la Base qui :

- Soit a trouvé un emploi en dehors de la Base dans le cadre du redéploiement externe
- Soit a confirmé sa volonté de départ et voit son contrat de travail rompu

Candidature à un départ volontaire validée par son entreprise dans le cadre d'un projet professionnel externe



Il est éligible aux mesures d'accompagnement de l'accord inter-entreprises (voir page suivante)

ACCOMPAGNEMENT DU DÉPART POUR UN PROJET PROFESSIONNEL : **NOUVEL EMPLOI SALARIÉ EN DEHORS DE LA BASE EN GUYANE**



(2/2)

- 1) **Mesures d'accompagnement légales et/ou conventionnelles de branche** prévues par le mode de rupture du contrat de travail
- 2) **Mesures d'accompagnement « supra »** équivalent à 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 pour les non-cadres)
- 3) **Fonds public de dynamisation territoriale**
 - **Aide forfaitaire au rebond industriel : 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** : 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 justificatif)

Ces trois aides publiques sont cumulables et sont associées à un départ non contraint dans le cadre d'une suppression de poste (directe ou indirecte voir p. 5)

Possibilité de solliciter à défaut **l'aide à la dynamisation** (non cumulable) en cas de projet associatif ou autre (voir p.22-23)

Sur le **fonctionnement** du Fonds public : voir p. 24-25

ACCOMPAGNEMENT DU DÉPART POUR UN PROJET PROFESSIONNEL : **CRÉATION D'ENTREPRISE**



(1/2)

Le salarié candidat peut être volontaire à un départ de son entreprise pour créer (reprendre ou développer) une entreprise sur le territoire de la Guyane.

Qu'entend-on par création, reprise ou développement d'une entreprise ?

Par projet de création, de reprise ou développement d'entreprise sur le territoire de la Guyane, l'accord inter-entreprises 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**

En revanche, ne sont pas éligibles les projets de : création ou reprise de Société Civile, association, GIE ou groupement d'employeurs

Il est éligible aux mesures d'accompagnement de l'accord inter-entreprises (voir page suivante)

ACCOMPAGNEMENT DU DÉPART POUR UN PROJET PROFESSIONNEL : **CRÉATION D'ENTREPRISE**



(2/2)

1) **Mesures d'accompagnement légales et/ou conventionnelles de branche** prévues par le mode de rupture du contrat de travail

1) **Mesures d'accompagnement « supra »** équivalent à 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 pour les non-cadres)

2) **Fonds public de dynamisation territoriale**

- **Aide forfaitaire à la participation aux frais de création, de reprise ou de développement d'entreprise** 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 publiques sont cumulables et sont associées à un départ non contraint dans le cadre d'une suppression de poste (directe ou indirecte voir p. 5).

Possibilité de solliciter à défaut **l'aide à la dynamisation** (non cumulable) en cas de projet associatif ou autre (voir p. 22-23)

Sur le **fonctionnement** du Fonds public (voir p. 24-25)

ACCOMPAGNEMENT DU DÉPART

RETRAITE



(1/2)

Le salarié candidat peut être volontaire à un départ de son entreprise pour partir en retraite

Ce départ peut intervenir dans le cadre :

- D'un départ volontaire à la retraite
- D'une mise à la retraite avec l'accord du salarié (voir lexique p. 13)

Le choix de la modalité de rupture du contrat de travail est effectué au niveau de l'entreprise

Le salarié ayant un projet de départ en retraite bénéficie d'un accompagnement par le BLC

Il est éligible aux mesures d'accompagnement de l'accord inter-entreprises (voir page suivante)

ACCOMPAGNEMENT DU DÉPART

RETRAITE



(2/2)

- 1) **Mesures d'accompagnement légales et/ou conventionnelles de branche** prévues par le mode de rupture du contrat de travail
- 2) **Mesures d'accompagnement « supra »** équivalent à 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 pour les non-cadres)
- 3) **Fonds public de dynamisation territoriale (en cas de 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 justificatif)

Cette aide est associée à un départ non contraint dans le cadre d'une suppression de poste (directe ou indirecte voir p. 5).

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

Sur le **détail** de cette aide : voir p. 22-23

Sur le **fonctionnement** du fonds public : voir p. 24-25

FONDS PUBLIC

FONDS PUBLIC DE DYNAMISATION TERRITORIALE

(1/4)



Quels sont les salariés éligibles ?

- **Tout salarié volontaire à un départ répondant aux conditions d'éligibilité** peut solliciter des mesures d'accompagnement complémentaires financées par le fonds public si :
- Il s'engage à ne pas postuler sur un poste dans une entreprise membre de l'UEBS pendant au moins 2 ans à compter de la rupture effective de son contrat de travail
- A un projet qui s'inscrit dans le cadre du développement économique, social ou culturel de la Guyane

Cette faculté est conditionnée par le versement de mesures d'accompagnement « supra » par l'entreprise du salarié concerné.



- Par exception est éligible : le salarié d'une entreprise n'ayant pas de projet de réduction de ses effectifs dès lors qu'il remplit les conditions de candidature à un départ volontaire et que son départ, en accord avec son employeur, permet le reclassement d'un salarié (voir p. 5)

Quels sont les projets finançables par le Fonds public ?

1. Projet de **création/reprise/développement** d'entreprise en Guyane (voir p. 18-19)
2. Projet **professionnel externe au CSG** en Guyane (voir p. 16-17)
3. Projet de dynamisation territoriale dans le cadre d'un **projet d'engagement associatif ou autre** (voir p. 23)

FONDS PUBLIC

FONDS PUBLIC DE DYNAMISATION TERRITORIALE (2/4) PROJET D'ENGAGEMENT ASSOCIATIF OU AUTRE



Qu'entend-on par « projet d'engagement associatif ou autre » ?

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

- Faire du soutien scolaire,
- Être formateur,
- Être 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),
- Être bénévoles actifs :
 - 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.

L'aide à la dynamisation prévue pour ce projet est non cumulable avec les autres aides du Fonds public.

FONDS PUBLIC

FONDS PUBLIC DE DYNAMISATION TERRITORIALE

(3/4)

FONCTIONNEMENT

A qui s'adresser pour déposer une candidature auprès du fonds public ?

Le salarié qui souhaite déposer un dossier pour bénéficier du fonds public doit prendre contact avec la **C2RHB** et déposer un dossier de candidature.

Quels documents doivent être fournis ?

Selon la nature du projet présenté, le salarié doit présenter les documents suivants :

- Un contrat de travail signé avec une entreprise hors Base Spatiale suivi du bulletin de paie correspondant au 12ème mois de contrat,
- 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,
- Un projet de création ou de reprise ou de développement d'entreprise (attestation URSSAF, inscription registre du commerce, numéro KBIS),
- Une attestation indiquant qu'il dispense des formations dans une structure proposant des cours spécifiques ou en lien avec les besoins de la Guyane,
- Une attestation de frais de déménagement et d'un nouveau logement.

Des justificatifs supplémentaires peuvent être demandés en fonction de la nature du projet.

FONDS PUBLIC

FONDS PUBLIC DE DYNAMISATION TERRITORIALE FONCTIONNEMENT

(4/4)

Quand déposer un dossier auprès du fonds public ?

Les salariés ont jusqu'au dernier jour d'application de l'accord inter-entreprises, soit **jusqu'au 31 mars 2024**, 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

Comment est instruit le dossier ?

La C2RHB statue sur la recevabilité du projet

Validité du projet soumis au Fonds public

En cas de validité du projet, la C2RHB donne son accord pour débloquer les montants prévus par l'accord inter-entreprises



Invalidité du projet soumis au Fonds public

Si le dossier n'était pas accepté par la C2RHB, les montants prévus par l'accord inter-entreprises ne seraient pas versés au candidat. Le salarié concerné conserverait néanmoins le bénéfice des mesures légales et/ou conventionnelles ainsi que des mesures supra qu'il aurait reçu de son employeur