



La Chronique de la CFCTC

PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES (PDV)

Octobre 2016

PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES (PDV)

Le PDV présente une importance cruciale pour des centaines d'entre nous : la totalité de cette chronique est consacrée à la présentation de ses grandes caractéristiques et des mesures financières d'accompagnement, telles qu'elles ressortent à ce stade de la négociation.

LES GRANDES CARACTERISTIQUES DU PLAN

La DRH a lancé mi-septembre la négociation sur le « Plan de départs volontaires exclusifs » (PDV) inscrit dans le livre I accompagnant le Plan de modernisation 2018 (Livre II), consacré à Technology, HOST Operations, Finance, Achats et GTRF.

Pourquoi une « négociation » et pas une simple « information - consultation » ? Parce que la Direction recherche ardemment un accord des Organisations syndicales (OS) afin de se présenter devant l'Administration du Travail, qui doit obligatoirement valider le plan, munie d'une « caution » syndicale. Un accord n'est toutefois pas indispensable et d'emblée la DRH a donné le ton : en l'absence d'accord, un

dispositif similaire - un peu amélioré pour pouvoir revendiquer l'apport positif de la « négociation » - sera appliqué par la banque de manière unilatérale. N'empêche que la Direction aurait bien aimé faire signer pour commencer un accord de « méthode » qui, sans donner de moyens supplémentaires aux négociateurs n'aurait pas manqué de les enfermer dans un processus et un calendrier extrêmement contraints. A l'unanimité les OS ont rejeté ce projet d'accord !

Resituons les trois grands volets du PDV que nous

avons mentionnés dans notre chronique du 7 septembre sur le plan de modernisation. Qui dit « Plan de départs volontaires » pense « départ de l'entreprise » quelle que soit la forme de ce départ.

« Pas du tout ! » nous explique la DRH qui mise d'abord sur les mobilités internes : 466 postes sont supprimés mais plusieurs centaines d'offres de mobilités seraient ouvertes (autour de 400 dans une liste annexée au livre I qui paraît largement sujette à caution) et pourront être pourvus par les collaborateurs « volontaires ». Peu importe qu'il s'agisse de 466 postes « administratifs » d'un côté et d'une proportion écrasante de postes commerciaux de l'autre !

Bien entendu la Direction entend bien jouer (surtout) sur les mesures d'âge telles que les retraites aidées et les CFCS dont le dispositif a été renégocié récemment et quelque peu amélioré en ce qui concerne durée de portage et montant de l'allocation de remplacement. Le Directeur des rémunérations a évidemment mené des études poussées par cohorte démographique et

calculé que sur le périmètre du livre II 510 personnes seraient susceptibles de bénéficier d'une mesure d'âge avant le 31 mars 2018 (approximation par défaut du fait des « carrières longues » non connues par la DRH). Encore faut-il que le collaborateur « éligible » puisse supporter la forte baisse de revenu du CFCS alors que la famille comprend encore souvent des enfants en âge scolaire ou universitaire. Beaucoup de « éligibles » ne pourront pas être « élus » !

S'agissant des mobilités externes qui constituent le troisième volet du PDV, les incitations financières proposées initialement sont en régression par rapport au PSE précédent de 2005-2008 (cf. infra les mesures d'accompagnement).

Voyons maintenant les conditions d'éligibilité à l'une ou l'autre des mesures cidessus. Le dispositif est tellement bardé d'exigences - dans le temps et dans l'espace - qu'une évidence s'impose immédiatement à l'esprit : la « liste des volontaires » est déjà écrite. Il ne s'agit pas d'un Plan de Départs Volontaires mais plutôt d'un « **Plan Déterminé de Vidage** » !

Dans le temps d'abord : il est bien connu que chez HSBC France les projets s'enchaînent sans discontinuer. Pour autant les « 6 projets HOST », dont le parcours social est à peine terminé et qui se traduisent par 70 suppressions de postes, sont exclus du PDV. Deux projets concernant la même Direction (Opérations), sortis à quelques mois d'intervalle, sont l'un soumis au PDV, l'autre non. Le projet d'externalisation du courrier présenté en même temps que le Plan de Modernisation est lui aussi exclu du PDV. De même, le projet RBWM qui ne manquera pas d'arriver en 2017 (lors du CCE du 10 mai dernier la Direction avait même mentionné un projet de « réduction » du réseau d'ici la fin de l'année...) est évidemment hors périmètre.

Dans l'espace ensuite : face au fatras inutilisable des « métiers repères », la DRH a trouvé un nouvel outil, la « catégorie professionnelle » - concept déclaré inattaquable car issu directement d'une jurisprudence de la Cour de Cassation, mais en pratique plutôt

abscons - pour classer les collaborateurs. Soixante-cinq catégories environ ont été dénombrées mais une quinzaine seulement ouvriraient droit au dispositif de « volontariat » pour des nombres de postes variant de 1 à près de 200. En clair, si vous n'êtes pas gestionnaire de back office, chef de projet ou organisateur, vous avez très peu de chances de bénéficier des mesures du PDV.

Ce n'est pas tout : il y a aussi un « ordre de priorité », selon que vous relevez d'une catégorie professionnelle retenue dans un service impacté, dans une direction impactée (mais pas un service impacté) ou dans le reste de l'entreprise, vous avez le numéro 1, 2 ou 3. Les rangs 2 et surtout 3 ne sont là que pour servir de réservoirs d'appoint au cas où le nombre de « volontaires » de rang 1 s'avèrerait insuffisant.

Toutes ces mesures signifient que les collaborateurs de HSBC France sont traités de façon inégale, selon que leur direction et leur service sont impactés par un projet ou non, selon le projet concerné, selon leur catégorie professionnelle...

Votre service (ou à la rigueur votre direction) est impactée par le « bon » projet, votre catégorie professionnelle est l'une des « trois élues », vous êtes à moins de 4 ans de la date de liquidation de votre retraite, vous êtes « volontaire » : bravo ! Vous avez gagné un CFCS ! Mais pour un « gagnant », combien d'entre vous seront

« Perdants » ? Que de démotivation, que d'amertume ce PDV est susceptible de générer parmi nos collègues candidats au départ qui seront recalés !

Afin de conseiller les collaborateurs « volontaires », la Direction a retenu un cabinet externe (ALIXIO Mobilité) qui animera l'Espace Cap Mobilité (ECM). La CFTC déplore que les organisations syndicales n'aient pas été associées au choix de ce prestataire et la « précipitation » de la DRH qui souhaite une mise en place anticipée de l'ECM, c'est-à-dire avant même que la négociation dont l'ECM est un élément essentiel, ne soit achevée. Mettre la charrue avant les bœufs n'a jamais été une bonne façon d'améliorer la récolte !

Les principales mesures d'accompagnement : les demandes de la CFTC

A ce stade de la négociation (25 octobre 2016), les principales mesures d'accompagnement proposées par la Direction sont exposées ci-dessous. Quoiqu'en amélioration par rapport aux propositions initiales (sans surprise...), elles restent en deçà des demandes de la CFTC dans la plupart des domaines.

1. Mobilité interne

- renvoi à la circulaire de juillet 2014 pour les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique ; la CFTC demande qu'elles soient améliorées (par exemple prime de mobilité géographique portée à 12 000 €) ;
- prime de mobilité interne : la DRH propose de porter à 3 500 euros la prime quel que soit le salaire du collaborateur ; la CFTC demande un doublement de ce montant, s'agissant en fait de mobilité interne contrainte par les suppressions de postes ;
- offres de mobilité : la DRH accepte que les offres relevant de la même catégorie professionnelle soient transmises au salarié (avec possibilité d'extension du périmètre dès lors que des emplois-types ou directions cibles auraient été identifiés par le collaborateur via l'ECM) ;
- formation à la mobilité interne : l'enveloppe globale est de 250 k€ fixe alors que le nombre de mobilités internes est évidemment inconnu à ce stade, les changements de métier requerront des formations lourdes et coûteuses en présentiel ; la DRH indique toutefois qu'elle fournira une évaluation précise des formations pour les postes créés (typiquement les postes de conformité FCC Opérations) et étudiera la demande des négociateurs de définir une mesure d'abondement du CPF par l'employeur ;
- « droit de retour » : la DRH n'est pas favorable à un véritable « droit de retour » mais consentirait à une période d'adaptation de 3 mois prorogable une fois, la neutralisation de la notation annuelle pendant un certain temps et à une possibilité de repositionnement (points à préciser et à confirmer).

2. Retraite aidée

- l'indemnité complémentaire à l'IFC serait portée à 12 k€ (pour mémoire elle était de 10 k€ pour le PSE 2008, 11 k€ pour le PDV 2011).

3. CFCS

- l'accord de juin 2016 sera appliqué en l'état ;
- en cas de modification de la réglementation sur l'âge légal de départ à la retraite, la DRH s'engage à revoir l'accord pour permettre le traitement des collaborateurs qui seraient impactés.

4. Projet externe de volontariat hors retraite aidée et CFCS

- durée du congé de reclassement portée à 12 mois y compris le préavis de 3 mois, la CFTC demandant de le porter à 15 mois pour les plus de 50 ans ;
- allocation de 70% hors préavis proposée par la DRH contre 80% demandée par la CFTC ;
- les négociateurs regrettent que rien en matière de mutuelle ne soit proposé au-delà du congé de reclassement ;
- indemnité de départ volontaire sur la base du salaire et de l'ancienneté groupe portée à 0,75 mois par semestre avant janvier 2002 et 1,25 mois après janvier 2002, ce qui conduirait à 28,5 mois pour un cadre entré en 1983 (cas typique HOST Operations) ou 15 mois pour un cadre entré en 2004 (cas typique HOST Technology) ; le montant est dans tous les cas supérieur à celui de la branche (par exemple 20,3 mois contre 9,5 pour un cadre entré en 1999), la date de versement de cette indemnité restant à préciser. Toutefois le chiffre de 0,75 mois avant janvier 2002 est inférieur aux dispositions de branche. La CFTC demande que le calcul soit amélioré à 2 mois et pour les collaborateurs de plus de 50 ans.

5. Mesures d'accompagnement d'un départ volontaire vers emploi salarié

- formation technique : la DRH propose d'augmenter le budget à 3 000 € HT ;
- indemnité différentielle de salaire : maintien du plafond de 200 euros brut par mois pour un salarié dont le salaire de base (et non plus

la rémunération brute) serait inférieur à 30 k€ brut par an, la CFTC demandant la suppression de ce plafond.

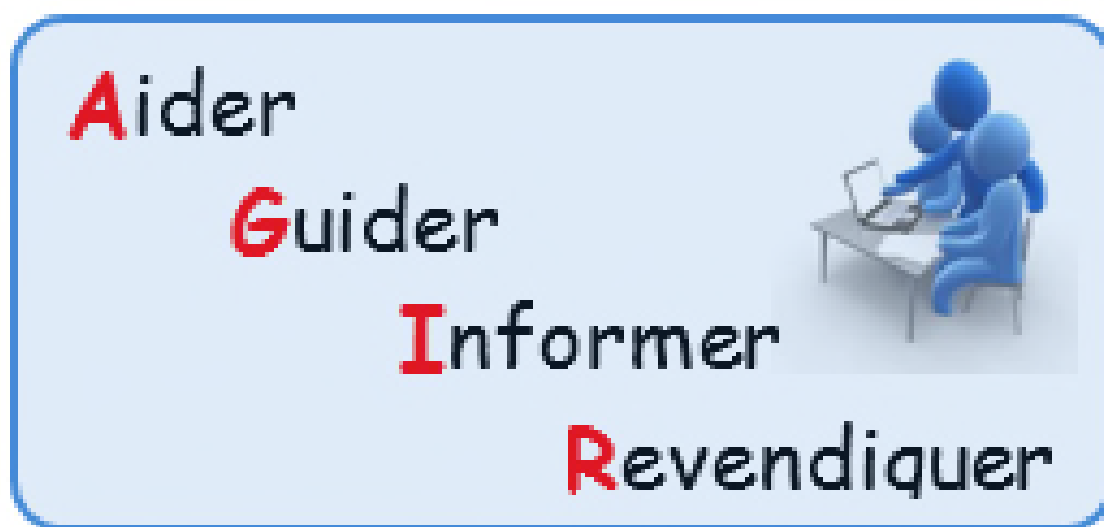
6. Mesures d'accompagnement départ volontaire avec projet de reconversion - le budget individuel de formation courte (< 300 h) serait porté à 5 000 € HT ; - le budget individuel de formation longue (> 300 h) serait porté à 10 000 € HT. A noter que la DRH consentirait à un examen au cas par cas des demandes de budget exceptionnel de formation (par la Commission de recours ?).
7. Mesures d'accompagnement départ volontaire avec projet entrepreneurial
 - formation à la gestion portée à 1 000 € HT ;
 - formation technique, non cumulable avec la formation de reconversion, portée à 3 000 € HT ;
 - aide au financement de projet portée à 5 000 € pour un auto-entrepreneur et 10 000 € dans les autres cas. La CFTC demande une aide de

15 000 €. A noter que les négociateurs sont défavorables à l'essaiage avec HSBC France, tout au moins sans de sérieux garde-fous

- aide à la création d'un emploi en CDI : maintien du montant de 3 000 € brut, versé à l'ex-salarié.

Outre les sujets en cours de négociation, de nombreux autres points importants restent à traiter tels que, par exemple, les critères permettant de départager les candidats « volontaires », la constitution et le fonctionnement de la commission de suivi...

Vous avez une question ? Contactez vos délégués régionaux et nationaux ou rendez-vous sur le site www.cfte-hsbc.fr où vous pouvez poser votre question en toute confidentialité (hors système HSBC).



« **Plan Déterminé de Vidage** »