



Restructuration clinique  
médicale de Maisons-Laffitte



# Guide des mesures sociales d'accompagnement

Direction des ressources humaines



Ce document est un document d'information.

Seul le Plan de Sauvegarde de l'Emploi sur lequel le CCE de l'UES MGEN du 18 février 2010  
et le CE MGEN Action sanitaire et sociale du 24 février 2010 auront donné leur avis, a une valeur juridique.

# Sommaire

**6** Qui est concerné ?

**8** Le dispositif d'accompagnement du volontariat

- La mobilité au sein de l'UES MGEN
- La demande de transfert volontaire vers le Centre Hospitalier des Courses
- Le projet personnel ou professionnel

**22** Le dispositif d'accompagnement de la mobilité interne au sein de l'UES MGEN

**28** Les dispositifs de formation

**30** Le dispositif d'accompagnement du reclassement externe

**32** Annexes

- Demandes de mobilité
- Demande d'un contrat de travail auprès du Centre Hospitalier des Courses
- Demande d'adhésion au dispositif de projets personnels ou professionnels

Dans un contexte économique, concurrentiel et soumis à de fortes évolutions, MGEN Action sanitaire et sociale est contrainte de mettre en œuvre une restructuration de la clinique médicale de Maisons-Laffitte.

Le 15 décembre 2009, le Comité Central d'Entreprise de l'UES MGEN a été informé sur ce projet sous tendu, notamment, par les éléments suivants :

- une aggravation des pertes financières,
- un avis défavorable le 25 août 2009 sur la poursuite à terme de l'hébergement de nuit à l'Hôtel Royal,
- un réajustement des capacités en matière de soins de suite et réadaptation (soins de suite et de réadaptation) dans le cadre du Schéma Régional d'Organisation Sanitaire (SROS)

L'établissement, en difficultés économiques structurelles, a atteint une situation économique inacceptable pour les autorités de tutelle et pour MGEN Action sanitaire et sociale. Les points principaux de la restructuration de clinique médicale de Maisons-Laffitte sont les suivants :

- l'arrêt des activités de médecine le 31 mars 2010 ;
- l'abandon du projet de création transitoire de 20 lits supplémentaires de soins de suite et de réadaptation sur le site de Royal ;
- la recherche d'économies indispensables pour rétablir l'équilibre et notamment l'adaptation des coûts de structure au niveau d'activité prévisionnel ;
- le recentrage sur les activités de soins de suite et de réadaptation, de dialyse et d'analyse biomédicale, avec l'accord de l'ARH ;

- l'accroissement de l'attractivité de la clinique de Maisons-Laffitte à l'égard des patients et des prescripteurs grâce à un projet architectural visant à assurer la pérennité de l'établissement ;
- la création d'un site unique d'activités à Talma, celui-ci étant rénové pour être dédié tant aux soins de suite et de réadaptation qu'aux activités de dialyse et de laboratoire de biologie médicale ;
- l'abandon de l'exploitation de l'Hôtel Royal tel que prévu par le SROS en transférant l'activité de médecine au Centre Hospitalier des Courses (CHC).

Conscientes de ces enjeux, de la nécessité d'un retour à l'équilibre financier de l'établissement et de la sauvegarde de sa compétitivité au sein de son secteur d'activité, MGEN Action sanitaire et sociale a convenu de mettre en place des mesures sociales afin de favoriser la mobilité interne et les projets professionnels et personnels, dans le souci de limiter le plus possible le nombre de licenciements pour motif économique.

Ce guide a pour objet de vous en restituer les principaux aspects afin de faciliter vos réflexions et votre décision.

Le dispositif social d'accompagnement a fait l'objet d'une information/consultation du comité central d'entreprise de l'UES MGEN et du comité d'établissement Action sanitaire et sociale.

De manière anticipée, une négociation a été engagée avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES MGEN pour aboutir à un accord de méthode, comprenant des mesures concrètes d'accompagnement des salariés de Maisons-Laffitte. Il a été signé le 28 janvier 2010 par trois organisations syndicales.

6

**Qui est concerné ?**

Est concerné l'ensemble des salariés, sous contrat à durée indéterminée, de la clinique médicale de Maisons-Laffitte relevant d'un métier impacté par les suppressions d'emploi.

Dans ce cadre, un dispositif est mis en place en 3 phases :

### **Du 15 février au 14 mars 2010**

Un dispositif d'accompagnement du **volontariat**, qui se décline en :

- des mesures de mobilité volontaire,
- des mesures de transfert vers le Centre Hospitalier des Courses,
- des départs dans le cadre d'un projet personnel ou professionnel.

*Il est destiné au salarié qui demande à bénéficier d'une des mesures du dispositif de volontariat permettant la sauvegarde d'un salarié suite à la suppression d'emploi.*

**Ce dispositif est prolongé jusqu'au 14 avril 2010.**

### **Du 15 mars au 14 avril 2010**

Un dispositif d'accompagnement du **reclassement interne au sein de l'UES MGEN.**

*Il est destiné aux salariés visés par les critères d'ordre des licenciements.*

### **A partir du 15 avril 2010**

Un dispositif d'accompagnement du **reclassement externe.**

*Il est mis en place après notification des courriers de licenciement pour motif économique.*

# Le dispositif d'accompagnement du volontariat

du 15 février au 14 mars 2010 (prolongé jusqu'au 15 avril)

- **Mesure de mobilité volontaire au sein de l'UES MGEN**
- **Mesure de transfert volontaire  
vers le Centre Hospitalier des Courses**
- **Départ dans le cadre du dispositif  
personnel ou professionnel**



# Mobilité volontaire au sein de l'UES MGEN

■ *Une opportunité de poste interne au sein de l'UES MGEN vous intéresse, comment exprimer votre demande de mobilité ?*

## Où trouver l'information ?

L'ensemble des postes disponibles, actuels et à venir, au sein de l'UES MGEN ont été recensés, sous forme de liste, consultable au sein de l'Espace Conseil Mobilité.

Cette liste présente les caractéristiques essentielles de ces postes :

- le centre de service ou établissement,
- l'intitulé du poste et son descriptif,
- la classification et le niveau,
- la convention collective applicable (Mutualité ou FEHAP),
- la durée du travail hebdomadaire,
- les conditions d'emploi spécifiques à l'activité exercée,
- la date de prise de poste.

Durant la période d'appel au volontariat, cette liste sera régulièrement mise à jour.

**Vous êtes intéressé(e)** par un ou plusieurs postes figurant sur la « liste des postes disponibles », mais vous souhaitez en savoir plus avant de prendre votre décision.

- vous pouvez compléter votre information sur la fonction ou le métier correspondant au poste, en allant sur le portail :
  - rubrique « Ressources humaines », puis
  - rubrique « Cartographie des emplois », où vous trouverez l'ensemble des fonctions Mutualité ou des métiers Fehap sous forme de fiches descriptives imprimables.
- en prenant contact avec les consultants du cabinet BPI au sein de l'Espace Conseil Mobilité.



N'hésitez pas à consulter l'ensemble des

offres de postes qui vous intéresseraient dans les centres de services ou les établissements de l'UES MGEN. Certains de ces postes peuvent vous être accessibles grâce à des mesures d'accompagnement et notamment des dispositifs de formation.

**Vous avez identifié(e)** un ou plusieurs postes qui vous intéressent sur la « liste des postes disponibles ».

Vous remplissez le document « Demandes de mobilité interne au sein de l'UES MGEN » dont vous trouverez un modèle en annexe de ce guide. Il est téléchargeable sur le portail, espace « Ressources humaines », rubrique « Accompagnement Maisons-Laffitte ».

Si vous formulez plusieurs demandes de mobilité, nous vous demandons d'indiquer votre ordre de priorité.



**N'oubliez pas :** Ce document est à retourner, complété et signé, à :

MGEN Union - Direction des Ressources Humaines  
3, square Max-Hymans - 75748 Paris Cedex 15

**Impérativement avant le 28 février 2010**

Ce document permet de vous positionner de manière volontaire sur l'un des postes disponibles.

### ■ *Quelle est ensuite la démarche ?*

**La réception de votre document** « Demandes de mobilité interne au sein de l'UES MGEN » donnera lieu, par la Direction des Ressources Humaines, à un accusé de réception.

**Votre candidature** sera examinée selon les modalités prévues par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

En cas d'acceptation, vous bénéficierez de l'ensemble des mesures de mobilité interne.

De plus, et si nécessaire, des actions seront mises en œuvre en matière de formation professionnelle.

■ **Quelles sont les mesures d'accompagnement qui vous sont proposées?**

**Mobilité géographique ou non ?**

On entend par mobilité géographique les salariés qui sont amenés à changer de lieu de travail, qu'ils soient amenés à changer ou non de résidence principale

Dans l'un comme l'autre cas, des mesures d'accompagnement sont mises en place. Vous les trouverez développées dans le tableau en page suivante.

D'autre part, vous pouvez obtenir des informations complémentaires ou des précisions, en prenant contact confidentiellement avec les consultants du cabinet BPI au sein de l'Espace Conseil Mobilité

**Mobilité fonctionnelle ?**

La mobilité fonctionnelle s'entend de tout changement de fonction.

Dans la mesure où votre mobilité interne vous amène sur un poste entraînant une baisse de votre rémunération, vous bénéficierez du maintien de la rémunération qui était la votre avant le changement de votre fonction.

## MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

En l'absence de déménagement	En cas de déménagement
<b>Autorisation d'absence dans le cadre d'une visite de reconnaissance</b>	
<p>Le salarié a droit à une autorisation d'absence indemnisée, dans le cadre d'une visite de reconnaissance, de 3 jours ouvrés augmentés d'une demi-journée par tranche de 300 kms entre le centre de service de départ et celui d'accueil. Ce congé qui peut être fractionné, est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la mobilité. La prise en charge des frais de déplacement accompagnant cette autorisation d'absence interviendra pour le salarié et son conjoint (entendu au sens « vivant sous le même toit »), au vu des justificatifs produits et en fonction des règles arrêtées au niveau de l'UES MGEN.</p>	IDEM
<b>Mesures spécifiques à la recherche d'un logement</b>	
<p>Une assistance par un organisme spécialisé sera apportée à la recherche d'un logement, à l'aide à la vente d'un bien immobilier etc. dans le cadre et selon les conditions de Mobili Pass.</p>	IDEM
<b>Avance Loca Pass</b>	
<p>L'avance Loca Pass permet de financer le dépôt de garantie exigé à l'entrée dans le logement : cette avance est remboursée sous forme de prêt sans intérêt.</p>	IDEM

## MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

En l'absence de déménagement

En cas de déménagement

### Remboursement des frais de déménagement

Le salarié doit produire trois devis dont le moins onéreux sera retenu : le remboursement des frais de déménagement est effectué sur présentation de la facture acquittée.

### Autorisation d'absence pour déménagement

Le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence indemnisée pour déménagement d'un jour porté à deux si la distance entre le centre de départ et celui d'accueil est supérieure à 300 kms.

### Prime d'installation

Une prime d'installation correspondant aux frais réellement engagés, sur justificatifs (branchements EDF-GDF, eau, changement de cartes grises et plaques d'immatriculation, voilages, revêtements de sol, etc.), sera versée dans la limite de 3 000 euros par salarié, majorée de 500 euros par enfant à charge.

## MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

En l'absence de déménagement

En cas de déménagement

### Prime de mobilité

Une prime spécifique de 5 000 euros bruts sera versée en deux étapes : 50 % à la fin de la période d'adaptation et le solde un an plus tard.

Une prime spécifique de 12 000 euros bruts, majorée de 500 euros par enfant à charge, sera versée en deux étapes : 50 % à la fin de la période d'adaptation et le solde un an plus tard.

### Aide financière en cas de double résidence

En cas d'absence de déménagement immédiat du fait de contraintes familiales, le salarié, ayant à sa charge temporairement deux logements, bénéficiera pendant une durée maximale de 18 mois d'une indemnité de double résidence, correspondant aux frais d'hébergement exposés et dans la limite d'un montant mensuel de 500 €. Les frais de déplacement hebdomadaires associés entre la localisation de la résidence temporaire et l'ancienne résidence du salarié donneront lieu à prise en charge par l'employeur, sur la base d'un abonnement SNCF 2<sup>e</sup> classe ou des frais kilométriques exposés, pendant 18 mois et sur justificatifs.

### Aide financière en cas de déplacement journalier

Les frais de déplacement journaliers associés à la modification du lieu de travail donneront lieu à prise en charge par l'employeur, sur la base d'un abonnement SNCF 2<sup>e</sup> classe ou des frais kilométriques exposés, pendant 18 mois et sur justificatifs.

# Le transfert volontaire vers le Centre Hospitalier des Courses

■ *Une opportunité de poste interne au Centre Hospitalier des Courses vous intéresse, comment exprimer votre demande ?*

## Où trouver l'information ?

L'ensemble des postes disponibles, au sein du Centre Hospitalier des Courses ont été recensés, sous forme de liste.

Cette liste présente les caractéristiques essentielles de ces postes :

- l'intitulé du poste et son descriptif,
- la durée du travail hebdomadaire,
- les conditions d'emploi spécifiques à l'activité exercée,
- la date de prise de poste.

Durant la période d'appel au volontariat, cette liste sera régulièrement mise à jour.

**Vous êtes intéressé(e)** par un ou plusieurs postes figurant sur la « liste des postes disponibles », mais vous souhaitez en savoir plus avant de prendre votre décision.

- vous pouvez compléter votre information auprès du Centre Hospitalier des Courses
- en prenant contact avec les consultants du cabinet BPI au sein de l'Espace Conseil Mobilité.

Vous souhaitez bénéficier du dispositif de **transfert volontaire** vers le Centre Hospitalier des Courses.

Vous trouverez un modèle du document « Demande d'un transfert volontaire vers le Centre Hospitalier des Courses » en annexe de ce guide. Il est téléchargeable sur le portail, espace « Ressources humaines », rubrique « Accompagnement Maisons-Laffitte ».



**N'oubliez pas :** Ce document est à retourner, complété et signé, à :

MGEN Union - Direction des Ressources Humaines  
3, square Max-Hymans - 75748 Paris Cedex 15

**Impérativement avant le 28 février 2010**

### ■ Les modalités d'accompagnement

il vous sera versé :

- **L'indemnité de licenciement pour motif économique**, telle que prévue par la Convention Collective de la FEHAP ou le Code du Travail (en fonction de l'ancienneté), au moment de la rupture du contrat de travail.
- **L'indemnité de préavis**,
- **prime au départ volontaire** (*voir ci-dessous*).

	Indemnité départ volontaire
Non cadres	1/2 mois par année d'ancienneté avec un maximum de 6 mois
Cadres	1/12 de mois par année d'ancienneté avec un maximum d'un mois
Médecins	1/18 de mois par année d'ancienneté avec un maximum d'un mois



■ **Quelles est ensuite la démarche ?**

La réception de votre document « Demande d'un transfert volontaire vers le Centre Hospitalier des Courses » donnera lieu, par la Direction des Ressources Humaines, à un accusé de réception.

Votre candidature sera examinée selon les modalités prévues par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

La réponse favorable de l'employeur donnera lieu à la rédaction d'un accord conventionnel de rupture du contrat de travail par accord des parties, ouvrant droit au bénéfice du congé de reclassement et de la priorité de réembauchage.

# Le projet professionnel ou personnel

## ■ Qui peut en bénéficier ?

### Plusieurs conditions doivent être remplies :

- vous présentez **un projet professionnel** ou **personnel** individualisé,
- votre démarche permet la **sauvegarde d'un salarié**, suite à suppression d'emploi,
- votre projet a été **examiné** par la Commission Paritaire de Suivi, sur présentation préalable de l'avis du cabinet conseil BPI.

## ■ Les modalités financières

Il vous sera versé :

- **l'indemnité de licenciement pour motif économique**, telle que prévue par la Convention Collective de la FEHAP ou le Code du Travail (en fonction de l'ancienneté), au moment de la rupture du contrat de travail.
- **l'indemnité de préavis**,
- **prime au départ volontaire** (*voir ci-dessous*).

	Indemnité départ volontaire
Non cadres	1/2 mois par année d'ancienneté avec un maximum de 6 mois
Cadres	1/12 de mois par année d'ancienneté avec un maximum d'un mois
Médecins	1/18 de mois par année d'ancienneté avec un maximum d'un mois

## ■ Comment exprimer sa demande ?

Vous souhaitez réaliser un projet professionnel ou personnel.

Vous trouverez le document « Demande d'adhésion au dispositif de projets professionnels ou personnels » en annexe. Il est téléchargeable sur le portail, espace « Ressources humaines », rubrique « Accompagnement Maisons-Laffitte ».

*Par exemple, si vous souhaitez créer ou reprendre une entreprise ou un commerce, exercer une autre activité professionnelle, fournissez un descriptif de l'activité, son lieu d'exercice, votre projet de financement,...*

Dans ce cadre, vous devez fournir les éléments permettant la plus complète appréciation de votre projet par l'employeur, le cabinet conseil BPI et la Commission Paritaire de Suivi.



**N'oubliez pas :** Ce document est à retourner, complété et signé, à :

MGEN Union - Direction des Ressources Humaines  
3, square Max-Hymans - 75748 Paris Cedex 15

**Impérativement avant le 28 février 2010**

## ■ Quelle est ensuite la démarche ?

La réception de votre document « Demande d'adhésion au dispositif de projets professionnels ou personnels » donnera lieu, par la Direction des Ressources Humaines, à un accusé de réception.

Après examen de votre demande, la réponse favorable de l'employeur donnera lieu à la rédaction d'un accord conventionnel de rupture du contrat de travail par accord des parties, ouvrant droit au bénéfice du congé de reclassement et de la priorité de réembauchage.

## ■ *Les mesures d'accompagnement*

Afin de vous aider dans votre réflexion, votre décision et la formalisation de votre projet professionnel ou personnel, vous pouvez obtenir des informations complémentaires, des précisions ou des conseils, en prenant contact avec les consultants du cabinet BPI au sein de l'Espace Conseil.

Des consultants spécialisés pourront :

- vous aider dans la définition de votre projet, en tenant compte de votre profil, de vos motivations, de vos compétences et de celles à acquérir,
- vous aider pour le montage et la mise en œuvre de votre projet : démarches administratives ou juridiques,
- vous conseiller dans la recherche de financements complémentaires, appropriés à vos besoins.

De plus, et si nécessaire, des actions seront mises en œuvre en matière de formation professionnelle.

## ■ mes notes personnelles

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

22

# Le dispositif d'accompagnement de la mobilité interne au sein de l'UES MGEN

du 15 mars au 14 avril 2010

## ■ **Qui est concerné et quelle est la démarche ?**

A partir du 15 mars 2010, après examen des demandes de volontariat, sont identifiés les salariés qui, par application des critères d'ordre des licenciements, sont menacés de licenciement pour motif économique.

Avant toute notification de licenciement, vous recevez, dans ce cadre, des propositions de reclassement sur les postes disponibles au sein de l'UES MGEN.

**et**

Vous décidez d'accepter la proposition écrite de l'employeur.

Pour cela, il vous faudra retourner le coupon réponse associé à la lettre que vous aurez reçue selon les modalités décrites dans cette lettre.

Dans ce cadre, un certain nombre de mesures d'accompagnement sont mises en place.

## ■ **Quelles sont les mesures d'accompagnement qui vous sont proposées ?**

### **Mobilité géographique ou non ?**

On entend par mobilité géographique les salariés qui sont amenés à changer de lieu de travail, qu'ils soient amenés à changer ou non de résidence principale.

Dans l'un comme l'autre cas, des mesures d'accompagnement sont mises en place.

Vous les trouverez développées dans le tableau en page suivante.

D'autre part, vous pouvez obtenir des informations complémentaires ou des précisions, en prenant contact confidentiellement avec les consultants du cabinet BPI au au sein de l'Espace Conseil Mobilité.

### **Mobilité fonctionnelle ?**

La mobilité fonctionnelle s'entend de tout changement de fonction.

Dans la mesure où votre mobilité interne vous amène sur un poste entraînant une baisse de votre rémunération, vous bénéficierez du maintien de la rémunération qui était la votre avant le changement de votre fonction.

## MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

En l'absence de déménagement	En cas de déménagement
<b>Autorisation d'absence dans le cadre d'une visite de reconnaissance</b>	
<p>Le salarié a droit à une autorisation d'absence indemnisée, dans le cadre d'une visite de reconnaissance, de 3 jours ouvrés augmentés d'une demi-journée par tranche de 300 kms entre le centre de service de départ et celui d'accueil. Ce congé qui peut être fractionné, est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la mobilité. La prise en charge des frais de déplacement accompagnant cette autorisation d'absence interviendra pour le salarié et son conjoint (entendu au sens « vivant sous le même toit »), au vu des justificatifs produits et en fonction des règles arrêtées au niveau de l'UES MGEN.</p>	IDEM
<b>Mesures spécifiques à la recherche d'un logement</b>	
<p>Une assistance par un organisme spécialisé sera apportée à la recherche d'un logement, à l'aide à la vente d'un bien immobilier etc. dans le cadre et selon les conditions de Mobili Pass.</p>	IDEM
<b>Avance Loca Pass</b>	
<p>L'avance Loca Pass permet de financer le dépôt de garantie exigé à l'entrée dans le logement : cette avance est remboursée sous forme de prêt sans intérêt.</p>	IDEM



## MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

En l'absence de déménagement

En cas de déménagement

### Remboursement des frais de déménagement

Le salarié doit produire trois devis dont le moins onéreux sera retenu : le remboursement des frais de déménagement est effectué sur présentation de la facture acquittée.

### Autorisation d'absence pour déménagement

Le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence indemnisée pour déménagement d'un jour porté à deux si la distance entre le centre de départ et celui d'accueil est supérieure à 300 kms.

### Prime d'installation

Une prime d'installation correspondant aux frais réellement engagés, sur justificatifs (branchements EDF-GDF, eau, changement de cartes grises et plaques d'immatriculation, voilages, revêtements de sol, etc.), sera versée dans la limite de 3 000 euros par salarié, majorée de 500 euros par enfant à charge.

## MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

En l'absence de déménagement	En cas de déménagement
<b>Prime de mobilité</b>	
<p>Une prime spécifique de 5 000 euros bruts sera versée en deux étapes : 50 % lors de la prise de fonction et le solde un an plus tard.</p>	<p>Une prime spécifique de 12 000 euros bruts, majorée de 500 euros par enfant à charge, sera versée en deux étapes : 50 % lors de la prise de fonction et le solde un an plus tard.</p>
<b>Aide financière en cas de double résidence</b>	
<p>En cas d'absence de déménagement immédiat du fait de contraintes familiales, le salarié, ayant à sa charge temporairement deux logements, bénéficiera pendant une durée maximale de 18 mois d'une indemnité de double résidence, correspondant aux frais d'hébergement exposés et dans la limite d'un montant mensuel de 500 €. Les frais de déplacement hebdomadaires associés entre la localisation de la résidence temporaire et l'ancienne résidence du salarié donneront lieu à prise en charge par l'employeur, sur la base d'un abonnement SNCF 2<sup>e</sup> classe ou des frais kilométriques exposés, pendant 18 mois et sur justificatifs.</p>	
<b>Aide financière en cas de déplacement journalier</b>	
<p>Les frais de déplacement journaliers associés à la modification du lieu de travail donneront lieu à prise en charge par l'employeur, sur la base d'un abonnement SNCF 2<sup>e</sup> classe ou des frais kilométriques exposés, pendant 18 mois et sur justificatifs.</p>	

## ■ mes notes personnelles

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

28

# Les dispositifs de formation

■ **Concrètement,  
de quoi s'agit-il ?**

Après avoir analysé les compétences que vous détenez et celles dont vous avez besoin ou pour mettre en œuvre votre projet professionnel ou personnel, un parcours de formation adapté pourrait être élaboré.

■ **Comment  
êtes-vous  
informé(e) ?**

Une fois le parcours individuel de formation établi, un livret d'accompagnement de la mobilité vous sera remis. Il présentera votre parcours de formation, son contenu et ses objectifs.

■ **Comment  
se dérouleront  
les formations ?**

Dans toute la mesure du possible, la formation se déroulera localement ou régionalement.

La formation sera animée par des formateurs issus des équipes internes ou par des formateurs externes. Les frais engagés pour la mise en œuvre des formations seront pris en charge par l'entreprise (dans la limite des plafonds habituels). La mise en œuvre de votre formation pourra se déployer dans le cadre de périodes de professionnalisation, prévues dans la loi concernant la formation professionnelle.

La mise en œuvre des parcours de formation peut être pour vous l'occasion de mettre en œuvre les heures acquises dans le cadre du Droit Individuel de Formation. Dans ce cas, le DIF se déroulera sur le temps de travail.

30

# Le dispositif d'accompagnement du reclassement externe

à partir du 15 avril 2010

**A défaut d'acceptation d'un poste** proposé dans le cadre du reclassement interne au sein de l'UES MGEN, vous accédez au dispositif de reclassement externe se déclinant dans le cadre du :

- Congé de Reclassement (CR)

■ **Qu'est-ce que le congé de reclassement externe ?**

C'est une période pendant laquelle le salarié concerné par une suppression de poste a la possibilité de se consacrer entièrement à sa recherche d'emploi, avec l'aide d'une cellule d'aide au reclassement. Chaque salarié concerné a le choix d'en bénéficier ou pas. S'il décide d'en bénéficier, le salarié s'inscrit à Pôle Emploi et perçoit l'allocation chômage ainsi que ses indemnités de départ.

■ **Quelle est sa durée ?**

- Non cadres : 9 mois préavis inclus
- Cadres : 9 mois préavis inclus
- Médecins : 6 mois préavis inclus

■ **Quel est le montant de l'indemnisation ?**

**Indemnisation du congé de reclassement à 75 % du brut, au-delà de la durée du préavis.**

**Vous serez, dans cette étape, accompagné(e) par le cabinet BPI.**

# Annexes

- **Demandes de mobilité interne au sein de l'UES MGEN**
- **Demande de transfert volontaire  
vers le Centre Hospitalier des Courses**
- **Demande de départ volontaire  
dans le cadre du dispositif  
de projet personnel ou professionnel**



Nom et prénom :

---

Métier :

---

Après avoir pris connaissance des différentes mesures décrites dans le document « Guide des mesures sociales »,

**■ Vos demandes de mobilité interne** *(en les priorisant)*

	Région ou localisation	Etablissement / Centre de service	Fonction / Métier
1			
2			
3			

*(suite page 34)*



■ **Vos motivations personnelles liées à vos demandes de mobilité interne**

■ **Informations complémentaires dans le cadre de vos demandes de mobilité interne**



Ce document est à adresser à :

MGEN Union - Direction des Ressources Humaines  
3, square Max-Hymans - 75748 Paris Cedex 15

**Impérativement avant le 28 février 2010**

*Date :*

*Signature :*

 **Demande de transfert  
volontaire vers le Centre  
Hospitalier des Courses**

Nom et prénom : \_\_\_\_\_

Métier : \_\_\_\_\_

- Après avoir pris connaissance des différentes mesures décrites dans le document « Guide des mesures sociales »,

Je demande à être inscrit au dispositif de transfert volontaire vers le Centre Hospitalier des Courses.

Dans ce cadre, je fournis les éléments nécessaires afin de permettre l'analyse de mon dossier (*à joindre impérativement à la demande, sous la forme d'un curriculum vitae à joindre en annexe*).

Cette demande, si elle est acceptée par l'employeur, vaut engagement de votre part.



Ce document est à adresser à :

MGEN Union - Direction des Ressources Humaines  
3, square Max-Hymans - 75748 Paris Cedex 15

**Impérativement avant le 28 février 2010**

Date :

Signature :

*(suite page 36)*



Plan de sauvegarde  
de l'emploi de Maisons-Laffitte



## Fiche de candidature

36

■ Nature du poste sollicité :

*Joindre curriculum vitae actualisé*



## **Demande de départ volontaire dans le cadre du dispositif de projet professionnel ou personnel**

Nom et prénom :

---

Métier :

---

- Après avoir pris connaissance des différentes mesures décrites dans le document « Guide des mesures sociales »,

Je demande à être inscrit au dispositif de Projet professionnel ou personnel.

Dans ce cadre, je fournis les éléments nécessaires afin de permettre l'analyse de mon dossier  
*(à joindre impérativement à la demande, sous la forme d'une fiche descriptive jointe en annexe).*

Cette demande, si elle est acceptée par l'employeur, vaut engagement de votre part.



Ce document est à adresser à :

**MGEN Union - Direction des Ressources Humaines  
3, square Max-Hymans - 75748 Paris Cedex 15**

**Impérativement avant le 28 février 2010**

Date :

Signature :



Plan de sauvegarde  
de l'emploi de Maisons-Laffitte



## Fiche descriptive du projet professionnel ou personnel

38

Nom et prénom : \_\_\_\_\_

Métier : \_\_\_\_\_

■ **Date envisagée de réalisation du projet :**

■ **Nature de l'emploi ou de l'activité envisagée :**

■ **Modalités de financement envisagées  
(en cas de création d'entreprise ou de reprise de commerce) :**

## ■ mes notes personnelles

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Siège social**

3, square Max-Hymans  
75748 Paris cedex 15

**[www.mgen.fr](http://www.mgen.fr)**

Tél. : 01 40 47 20 20

Fax : 01 40 47 20 25