

Plans de départs volontaires

Analyser ce que les départs changent pour les salariés concernés et pour ceux qui restent.

Votre situation

Analyser ce que les départs changent pour les salariés concernés et pour ceux qui restent.

Le point de départ est votre question : quelles décisions doivent être éclairées, quelles informations sont disponibles et quels enjeux concernent les salariés ?

Ce qu'il faut examiner

- Examiner les objectifs, les économies attendues et les alternatives à la réduction des effectifs.
- Analyser l'éligibilité, les règles de sélection, les indemnités et les mesures de transition professionnelle.
- Repérer les risques de perte de compétences, de report de charge et de départs concentrés dans certains métiers.
- Préparer des propositions sur la formation, le reclassement, le suivi et les moyens de l'organisation cible.

Documents à réunir

- Projet de plan et cadre juridique retenu
- Effectifs cibles et compétences critiques
- Conditions d'éligibilité et mesures d'accompagnement
- Économies attendues et organisation après départs

Les questions à poser

- Le volontariat est-il assorti de garanties concrètes ?
- Que se passe-t-il si les départs sont trop nombreux ou insuffisants ?
- Quels moyens compensent la perte de compétences ?

L'apport de l'expertise

Un diagnostic expliqué, une mise en discussion des hypothèses et une restitution adaptée aux élus.

L'objectif est de rendre les constats utilisables pour formuler des questions, un avis et des propositions argumentées.

Mandat et financement

Un plan de départs volontaires peut relever de cadres différents. Il ne dispense pas, par nature, des obligations liées à un PSE. Le fondement de l'intervention, le financement et le calendrier sont à déterminer selon le dispositif exact ; aucune prise en charge automatique ne peut être déduite du seul intitulé « PDV ».

Les modalités et délais sont à vérifier avant le vote, en fonction de la consultation, des accords et du niveau de l'instance. Pour les consultations récurrentes, un accord peut aménager la périodicité dans les limites légales.

Consulter l'article L2315-92 / Les repères de financement

Les suites possibles

Hiérarchiser les constats, préciser les engagements attendus, fixer des échéances et suivre les réponses de la direction. La restitution prépare un travail collectif ; elle ne se substitue pas aux décisions des élus ni à la négociation des organisations syndicales.

Contact : info@azimut-irp.fr

Cette fiche doit être adaptée au contexte, aux accords et au cadre de consultation. Références : Code du travail numérique, articles cités dans la fiche et L. 2315-80.