

**SYNTHÈSE DES  
MESURES SOCIALES  
D'ACCOMPAGNEMENT  
DU PROJET LOCAL  
FIRST NÉGOCIÉES  
PAR LA FGTA-FO**



## LA FGTA-FO NÉGOCIE ET SIGNE LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU PLAN LOCAL FIRST



Laurent Pouillen,  
Coordonnateur FGTA-FO  
Groupe Danone

Cher(e)s collègues, Vos représentants de la FGTA-FO ont élaboré ce livret afin d'essayer de vous informer du mieux possible des mesures négociées pendant l'été.

En introduction, vous pourrez lire l'avis que nous avons rendu sur le projet local First et ensuite prendre connaissance d'une synthèse des mesures sociales d'accompagnement.

Nous tenions également à vous remercier pour le soutien que vous nous avez accordé depuis le début du plan. Nous espérons avoir été à la hauteur de vos attentes.

Notre action n'est pas terminée, le

déploiement des organisations cibles va maintenant se faire selon différents calendriers en fonction des services.

Nous serons donc vigilants sur le bon déploiement de l'accord et nous essaierons de vous accompagner du mieux possible.

N'hésitez surtout pas à nous solliciter. Vous trouverez nos contacts en dernière page.

L'arrivée de notre nouveau directeur général, Antoine de Saint Affrique suscite beaucoup d'intérêt en interne et en externe.

La FGTA-FO ne prend pas position et attend de voir quelles actions seront mise en place afin de permettre à l'ensemble des Danoners, salariés des sites tertiaires et industriels, de retrouver une qualité de vie au travail enfin conforme à nos ambitions économique, environnementale et sociale.

Laurent Pouillen  
Coordonnateur FGTA-FO Danone

---

## LA FGTA-FO REND UN AVIS NÉGATIF SUR LE PLAN LOCAL FIRST ET SES CONSÉQUENCES SOCIALES

Avant toute chose il est très important de dire que les mesures sociales d'accompagnements, signé par la FGTA-FO, sont dissociées du plan Local first en lui-même sur lequel nous devons rendre notre avis.

« Depuis le début des annonces du plan, la FGTA-FO a condamné le fait que Danone ait recours à des licenciements pour se réorganiser d'autant que

l'entreprise affiche une situation financière saine comme a pu le démontrer le cabinet d'expertises AXIA Consultants.

Ce plan d'économie a pour seul objectif de faire remonter l'action en bourse en coupant des postes ce qui va créer de la précarité. En parallèle, le Groupe se montre très généreux avec ses investisseurs en augmentant les dividendes reversés en 2020 et en redistribuant le capital perçu en 2021 dans le désengagement boursier de Danone dans la société chinoise Mengniu.

Avec un objectif à 14% de Marge en 2021, en pleine crise sanitaire, le Groupe avait suffisamment de moyens pour se transformer sans licencier. Pourtant, Danone continue sa course infinie à la rentabilité avec ses concurrents, se décrédibilisant totalement de son statut d'entreprise à mission.

Danone a identifié la baisse des effectifs comme seule variable d'ajustement pour augmenter sa rentabilité. Danone aurait pu faire d'autres choix, Danone avait suffisamment de moyens à sa disposition pour investir dans nos marques et se transformer sans licencier.

Le Groupe n'a jamais assumé les conséquences sociales de son PSE et le manque de communication a eu et continue d'avoir un impact extrêmement négatif sur la qualité de vie au travail des salariés.

Pour la FGTA-FO, au lieu de lancer ce plan d'économies, la priorité de transformation aurait dû être le portefeuille d'actionariat car celui-ci est extrêmement ventilé et le Groupe n'a pas d'investisseur stable et puissant.

Danone continuera de s'exposer aux fonds activistes et à des tentatives d'OPA hostiles si rien n'est fait. Pour la FGTA-FO, développer l'actionariat salariés est une des solutions, actuellement avec 1,3%, il est l'un des plus faibles des entreprises du CAC 40.

C'est une des raisons pour laquelle nous avons obtenu la décote de l'action à 30% pour les salariés lors de l'ouverture au capital pour les années à venir.

Danone a décidé de lancer Local first alors qu'une crise de gouvernance s'annonçait. La priorité n'aurait-elle pas été de régler les problèmes internes

avant de lancer un tel plan ?! La division au sein du Conseil d'Administration a affaibli et exposé l'Entreprise et par conséquent tous ses salariés.

L'attractivité du Groupe s'est détériorée et l'éviction d'Emmanuel Faber a été difficilement comprise par une grande majorité de salariés. A la suite de cela, de nombreux Danoners ont quitté le Groupe car le déchaînement médiatique que cela a suscité a donné une mauvaise image de l'Entreprise.

Pour la FGTA-FO, le Groupe doit améliorer la présence des représentants des salariés au Conseil d'Administration afin d'éviter que cela ne se reproduise. Ces personnes doivent être engagées et connues des salariés.

C'est dans un contexte extrêmement compliqué donc que nous avons dû négocier les mesures sociales d'accompagnement.

Malgré d'énormes difficultés nous avons réussi à trouver un accord permettant aux salariés de bénéficier de mesures supra-légales globalement supérieures aux plans précédents.

Pour toutes les raisons préalablement exprimées, la FGTA-FO rend un avis négatif à ce projet, Local first. Nous craignons l'impact de l'exode des Danoners sur la qualité de vie des salariés restants car ils ont beaucoup contribué au développement de l'Entreprise.

Il est important que Groupe se recentre vite sur les valeurs humaines qu'il promeut ».

# SYNTHÈSE DES MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT

- ◆ **1/ LOGIGRAMMES DE LA MÉCANIQUE DU PLAN .....P.5**
- ◆ **2/ LES CRITÈRES D'ORDRE DE LICENCIEMENTS ET LES CRITÈRES DE DÉSIGNATION POUR LES PROPOSITIONS DE MODIFICATION DE CONTRAT DE TRAVAIL ..... P.8**
- ◆ **3/ LA PHASE DE VOLONTARIAT ET LES MESURES VISANT À LIMITER LE NOMBRE DE DÉPARTS CONTRAINTS .....P.9**
- ◆ **4/ LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE ET EXTERNE .....P.10**
- ◆ **5/ VOS CONTACTS FGTA-FO DANONE LOCAL FIRST .....P. 19**



## charte des valeurs



# Plusieurs suppressions au sein de la catégorie

## Plusieurs suppressions au sein d'une même catégorie

Communication (courrier) envoyée aux salariés

Contenu du courrier à déterminer – quel niveau de détail? Dans cat pro vs sur poste supprimé ?

1  
Salarié occupant un poste supprimé et qui est volontaire au départ

2  
Salarié n'occupant pas un poste supprimé et qui est volontaire au départ

1  
J'occupe un poste supprimé mais nous sommes plusieurs à occuper ce poste  
Je construis mon dossier avec LHH  
Je dépose mon dossier à la structure RH (par écrit avec AR)

Je suis le seul à occuper ce poste supprimé  
Je construis mon dossier avec LHH  
Je dépose mon dossier à la structure RH (par écrit avec AR)

Fin de la période de volontariat pour application des critères de départage si nécessaire  
Validation des dossiers par la structure RH  
Suivi des dossiers en CPL  
Rupture d'un commun accord pour motif éco

1. Validation des projets professionnels

2. Validation de la permutableté

Zoom Slide 4

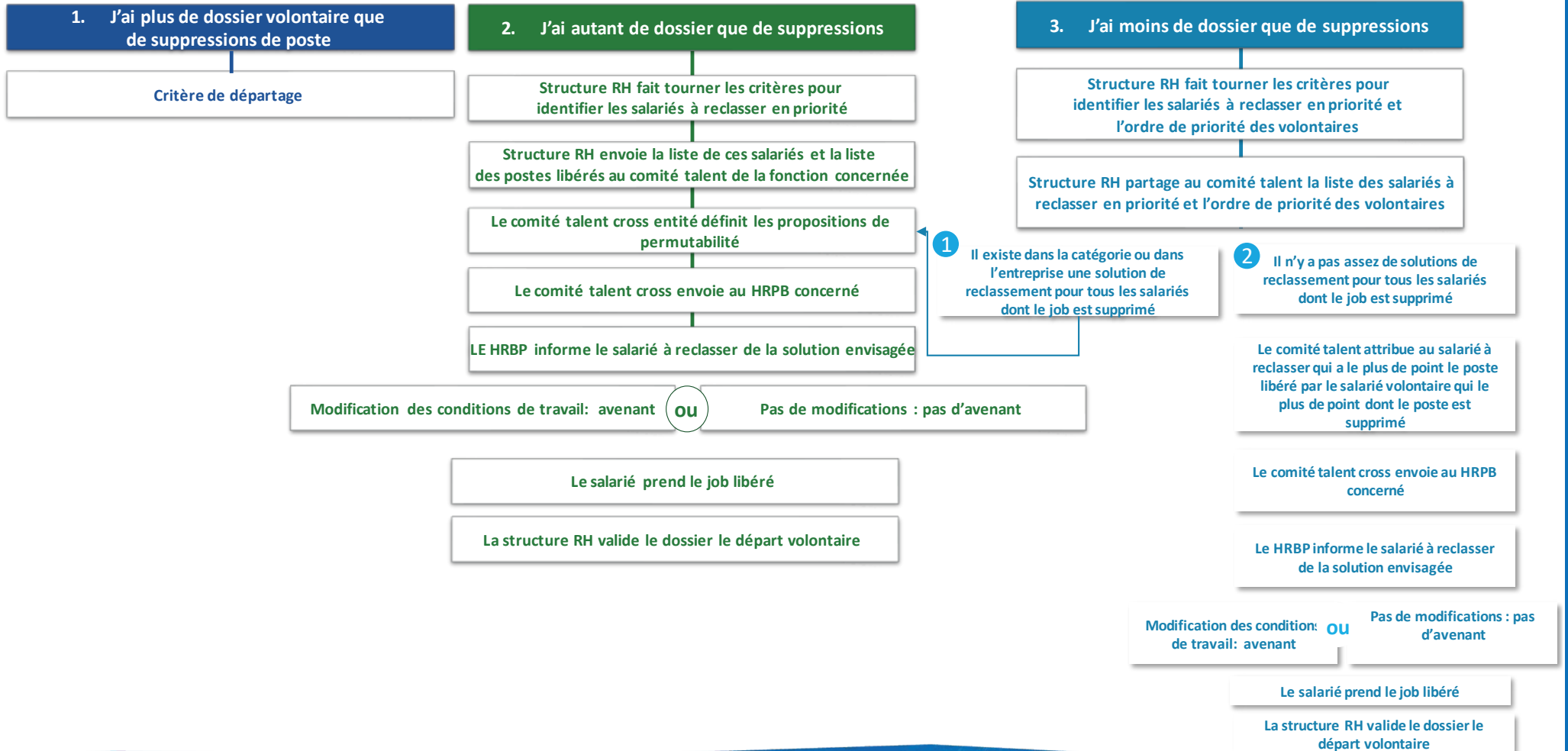
1  
La structure RH traite et valide les dossiers en fonction de leur ordre d'arrivée  
Suivi des dossiers en CPL  
Rupture d'un commun accord pour motif éco

2  
Fin de la période de volontariat pour application des critères de départage si nécessaire  
Validation des dossiers par la structure RH  
Suivi des dossiers en CPL  
Rupture d'un commun accord pour motif éco

La structure RH valide le dossier  
Suivi des dossiers en CPL  
Rupture d'un commun accord pour motif éco

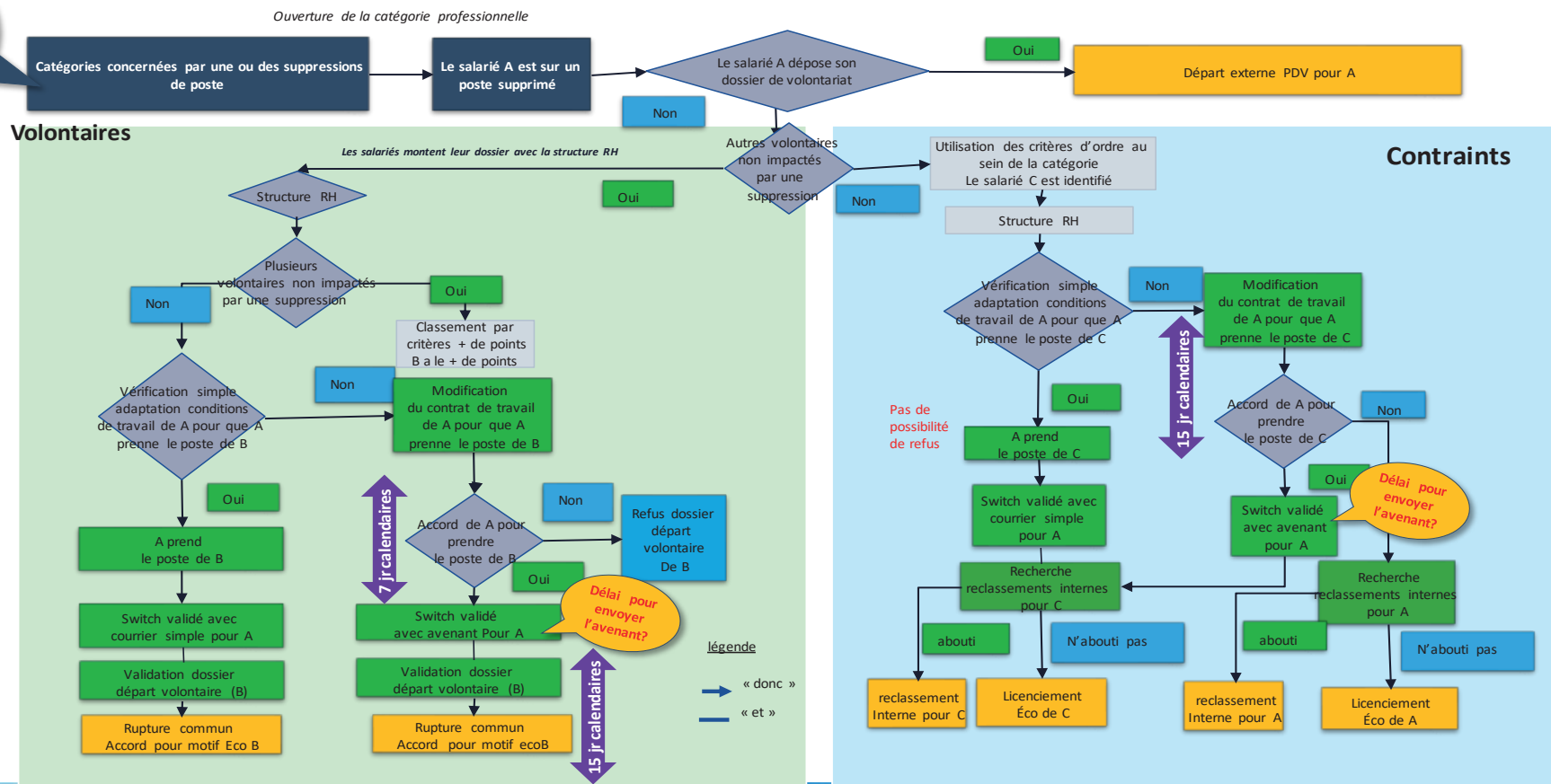
Des que le nombre de dossier validé correspond au nombre de suppressions, fin du processus

## En phase volontaire



# Mécanique générale et mécanique en phase contrainte

Un courrier est envoyé à l'ensemble des salariés de la catégorie impactée – Ils peuvent donc envoyer leur dossier pour le volontariat



## 2/ Les critères d'ordre de licenciements et les critères de désignation pour les propositions de modification de contrat de travail

Les critères d'ordre seront pondérés par l'attribution de points comme suit :

### Âge :

- ◆ Inférieur à 30 ans : 3 points
- ◆ De 30 à 40 ans : 2 points
- ◆ De 41 à 44 ans : 3 points
- ◆ De 45 à 54 ans : 4 points
- ◆ A partir de 55 ans : 5 points

### Ancienneté :

- ◆ Inférieure à 2 ans : 0 point
- ◆ De 2 à 5 ans : 2 points

- ◆ De 6 à 10 ans : 3 points
- ◆ De 11 à 15 ans : 4 points
- ◆ De 16 à 20 ans : 5 points
- ◆ De 21 à 25 ans : 6 points
- ◆ De 26 à 30 ans : 7 points
- ◆ De 31 à 35 ans : 8 points
- ◆ Supérieure à 35 : 9 points

On entend par ancienneté la date d'entrée réelle dans le Groupe du salarié. L'ancienneté s'apprécie à l'arrondi supérieur.

### Handicap

- ◆ Handicap du salarié (reconnaissance CDAPH) : 9 points
- ◆ Handicap d'une ou plusieurs personnes à charge : un nombre de points supplémentaires en fonction du tableau ci-dessous

Enfant/ personne à charge en situation de handicap	0	1	2	3	4 et plus
Nombre de points	0 point	2 points	3 points	4 points	5 points

### Situation de famille et nombre de personnes à charge :

Nombre de personnes à charge	0	1	2	3	4 et +
Marié / Pacsé / Concubin travaillant	0 point	1 point	3 points	5 points	7 points
Marié / Pacsé / Concubin ne travaillant pas	2 points	3 points	5 points	7 points	9 points
Veuf/divorcé/ séparé/ célibataire	1 point	4 points	6 points	8 points	10 points

Il est précisé que la notion de conjoint recouvre les statuts suivants : marié, pacsé ou concubin.

### Qualités professionnelles :

L'évaluation sera réalisée au regard de la moyenne des trois dernières notations de performance (« rating ») obtenues en 2017, 2018 et 2019 par les collaborateurs lors des entretiens d'évaluation RDP.

En l'absence d'une telle référence, absence de notes sur la période ou nouvel embauché

- ◆ S'il y a absence d'une ou plusieurs des trois

notations sur les années 2017 2018 ou 2019 , c'est la moyenne du même niveau Danone au sein du périmètre d'application des critères (tel que défini ci-dessus) que le salarié concerné qui s'appliquera pour la ou les année(s) manquante(s)

- ◆ Dans l'hypothèse toutefois où le salarié aurait une évaluation pour 2020, sa moyenne de notation serait calculée en prenant en compte la moyenne de la notation de son niveau pour les années 2018 et 2019 à laquelle s'ajoutera la note réelle obtenue en 2020 divisé par 3.



Moyenne des 3 dernières notations de performance	Nombre de points
1 à 2.33 inclus	6 points
Supérieur ou égal à 2.34 jusqu'à 3 inclus	4 points
Supérieur ou égal à 3.01 jusqu'à 3.33 inclus	2 points
Supérieur ou égal à 3.34	1 point

Pour l'ensemble des collaborateurs concernés par les critères d'ordre, dans l'éventualité où plusieurs salariés au sein d'une même catégorie professionnelle et au même périmètre, totaliseraient le même nombre de points, en application des critères d'ordre, le départage des collaborateurs sera effectué comme suit :

- ◆ soit l'âge des salariés à égalité de points, le salarié le plus âgé sera privilégié ;
- ◆ soit, si les salariés ont le même âge le critère de l'ancienneté sera retenu, le salarié ayant le plus
- ◆ en cas d'égalité après application de ces deux critères de départage, le critère des qualités professionnelles sera retenu pour départager les salariés : le salarié ayant la meilleure moyenne (1 étant la meilleure moyenne et 6 la plus mauvaise) sera privilégié.

### 3/ La phase de volontariat et les mesures visant à limiter le nombre de départs contraints

#### Le principe et les conditions générales d'éligibilité

Le bénéfice de ce dispositif de volontariat est conditionné au fait que :

- ◆ Le salarié appartienne à une catégorie professionnelle concernée par une (ou des) suppression(s) de poste(s),
- ◆ Le départ volontaire ait été validé par la Structure RH de reclassement,
- ◆ L'ensemble des salariés de la catégorie professionnelle concernée (au sens de la détermination des critères d'ordre et de leur périmètre géographique d'application) dispose d'une solution de positionnement au sein de celle-ci, si nécessaire, par le biais d'une permutation du personnel.
- ◆ Si la permutation nécessite, le cas échéant, en raison de modifications contractuelles, l'acceptation du collaborateur objet de cette permutation, le bénéfice du volontariat sera conditionné à l'acceptation de principe de la permutation par le collaborateur concerné (et

à sa confirmation irrévocable préalablement à la conclusion de la convention de rupture d'un commun accord avec le salarié volontaire au départ).

#### La période de volontariat

Les salariés devront faire acte de candidature au départ volontaire, à l'issue de la procédure légale et ce pendant une durée de 6 semaines, durée de la période de volontariat.

#### Les critères de départage en cas de pluralité de candidatures au départ remplissant l'ensemble des conditions requises

- ◆ La priorité sera donnée au candidat qui aura bénéficié d'une mesure de volontariat externe anticipé,
- ◆ Puis la priorité sera donnée au candidat qui occupe le poste effectivement visé par la suppression (ou, en cas d'emplois équivalents, au salarié occupant l'un des emplois équivalents visés par une ou plusieurs suppressions) ;
- ◆ Puis la priorité sera donnée au salarié éligible aux dispositifs de volontariat liés aux mesures d'âge (Dispositif de fin de carrière ou départ à la retraite aidée) ;
- ◆ Enfin, la priorité sera donnée au candidat totalisant le plus grand nombre de points en application des critères

#### Les conditions spécifiques d'éligibilité aux départs volontaires

Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité pourront se porter candidats aux départs volontaires externes s'ils justifient de l'un des projets professionnels suivants :

- ◆ Une offre ferme de contrat à durée indéterminée ou une offre ferme de contrat à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'au moins six mois ;
- ◆ Un projet de reconversion ou de formation longue qualifiante ou diplômante, répondant aux critères d'un projet réaliste et réalisable et susceptible de déboucher sur un emploi

pérenne ;

◆ Un projet de création ou de reprise d'entreprise, répondant aux critères d'un projet réaliste et réalisable.

### La rupture du contrat de travail du salarié volontaire

La date de début de préavis (qu'il y ait ou non adhésion au congé de reclassement), sera fixée, par accord entre le salarié et la Direction, dans la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique. Cette date sera fixée par principe à la date de suppression du poste supprimé. Toutefois, en fonction du projet du salarié volontaire, la date de début de préavis sera avancée pour permettre au salarié de réaliser son projet.

### Les mesures d'accompagnement

Le salarié bénéficiera de l'ensemble des mesures prévues en cas de reclassement externe, s'il remplit les conditions d'éligibilité propres à chaque mesure et en fonction de son projet.

## 4/ Les mesures d'accompagnement au reclassement interne et externe

### 4.1 La phase de reclassement interne

**Période d'intégration :** Le salarié reclassé sur un poste en interne bénéficiera alors d'une période d'intégration pouvant aller jusqu'à 3 mois en cas de changement de métier et avec l'accord de la Structure RH de reclassement.

### La formation

#### Les modalités financières

Les frais pédagogiques inhérents à cette formation seront pris en charge par l'entité d'origine du collaborateur à concurrence d'un montant maximum de 10 000 euros HT, qui pourra être porté à 20 000 (vingt mille) euros HT en cas de formation de reconversion nécessitant un accompagnement spécifique. Seront pris en charge dans la limite de ce même budget les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration) liés à la formation, sur présentation des justificatifs.

Au-delà de ces budgets individuels de 10 000€ HT ou 20 000€ HT, et dans le cadre de la mutualisation du budget de formation interne, les éventuels coûts supplémentaires liés à

la formation, pourront être pris en charge par l'Entreprise sous réserve d'une validation par la structure RH de Reclassement.

### Les aides à la mobilité dans le cadre d'un reclassement interne nécessitant un changement de résidence

#### Les frais de déplacement

À partir de la prise de poste ou au terme de la période d'intégration et en attendant le déménagement, pendant une période d'un mois, renouvelable maximum 2 fois, le salarié ou sa famille peut bénéficier d'un A/R par semaine pour se rejoindre en famille. Les déplacements s'effectueront dans le cadre des politiques de déplacement en vigueur. Ces frais seront remboursés sur justificatif sous forme de note de frais et dans la limite de 4 500€ HT au total.

Dans certains cas précis, si le déménagement du salarié s'avère impossible à l'issue des 3 mois maximum prévus ci-dessus, soit pour des raisons d'ordre médical, soit familial (ex : scolarisation d'enfant, ascendant pris en charge en maison de repos, de retraite, ...), la prise en charge des déplacements sera prolongée de 4 mois (soit 7 mois au total au maximum) dans les mêmes conditions ou jusqu'à la fin de l'année scolaire sur justificatif. Dans le cas de cette prolongation, les frais seront remboursés sur justificatif sous forme de note de frais et dans la limite de 10 500€ HT au total.

#### Le voyage « découverte »

Au cours du processus de validation du reclassement interne afin de permettre la découverte de l'environnement de travail et de la région d'accueil, un voyage « découverte » est proposé au salarié et à sa famille (enfants à charge). Il sera pris en charge à hauteur maximum de :

- ◆ 3 nuits d'hôtel petit déjeuner inclus ;
- ◆ En cas de nécessité d'une chambre familiale, les frais liés seront pris en charge (ex : pour 3 personnes, les frais liés au lit supplémentaire seront pris en charge). La prise en charge sera adaptée aux besoins de la famille dont la composition est définie ci-dessus.
- ◆ 6 repas par personne (selon la politique voyage en vigueur) ;
- ◆ Frais de transport A/R en train 2<sup>e</sup> classe (si voyage en voiture uniquement par voiture de location) ou en avion (si l'éloignement géographique le nécessite).
- ◆ Si le voyage « découverte » est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération dans le cas où le

salarié serait dans l'impossibilité de réaliser son voyage découverte hors temps de travail.

### La gestion du logement

La prestation de recherche pour achat et/ou revente d'un logement est prise en charge par la société d'accueil.

Si la recherche est effectuée personnellement par le salarié concerné, les frais occasionnés (frais de train, d'hôtel et de repas) lui seront remboursés sur présentation de justificatifs sous forme de note de frais plafonnés à 3700 euros TTC (frais réels).

### Les aides Mobili-Pass et Loca-Pass

#### Aide MOBILI-PASS

Le salarié amené à changer de lieu de travail dans le cadre de sa mobilité peut bénéficier de l'aide MOBILI-PASS pour lui permettre de faire face aux dépenses liées à sa mutation (installation dans un logement exclusivement locatif).

Il s'agit d'une aide à hauteur de :

- ◆ 3.500 € en zone A bis, zone A et B1
- ◆ 3.000 € en zone B2 et C.

Les dépenses couvertes par l'aide MOBILI-PASS sont les suivantes :

En subvention

Honoraires des sociétés spécialisées dans la mobilité professionnelle : frais d'assistance à la recherche de logement : CIL-PASS-MOBILITE

Montant :

- ◆ 2.200 € en zone A bis, zone A et B1
- ◆ 1.900 € en zone B2 et C

En avance remboursable avec un taux fixe de 1 % l'an

Sur l'établissement d'arrivée :

- ◆ Frais d'agence pour la recherche d'un logement locatif ayant débouché sur la signature d'un bail,
- ◆ Frais d'établissements d'actes et contrats locatifs,
- ◆ Les frais et émoluments de notaire relatifs à un bail notarié.

Sur l'établissement de départ :

- ◆ Frais d'assistance à la mise en location ou la vente du bien,
- ◆ Intérêt du prêt relais,
- ◆ Frais émoluments de notaire, de main levée d'hypothèque,
- ◆ Double charge locative pour 4 mois de loyer maximum.

#### Aide LOCA-PASS

L'avance LOCA-PASS

Cette avance permet le versement du montant

de la caution demandée par le bailleur (1 mois de loyer, 2 mois pour un meublé) jusqu'à 1 200 € maximum pour tout type de logement (parc social ou parc privé). Cette avance est remboursable, sans intérêt ni frais de dossier.

### La garantie VISALE

La garantie VISALE, qui a remplacé la garantie appelée « LOCA-PASS », est un dispositif gratuit, sans franchise ni carence proposée par Action Logement.

Cette garantie permet une prise en charge des loyers impayés, charges comprises, jusqu'à 36 mensualités pour une location dans le parc locatif privé et jusqu'à 9 mensualités dans le parc locatif social.

### La prise en charge des frais de déménagement

#### Hébergement temporaire

Dans l'attente du logement définitif dans la ville d'accueil, l'entreprise prend en charge, dans le cadre de la politique interne en vigueur, l'hébergement temporaire (prioritairement appart-hôtel, hôtel...) pendant un mois, renouvelable deux fois maximum (soit 3 mois maximum au total). Les frais de repas, minibar, téléphone, pressing, etc... ne sont pas pris en charge.

Pour les salariés qui devraient payer deux loyers sur une même période, Danone prend en charge le loyer du nouvel hébergement pour une période d'un mois renouvelable deux fois maximum.

#### Coût du déménagement

Les salariés qui ne souhaitent pas bénéficier de la prestation de déménageurs et qui souhaitent organiser eux-mêmes leur déménagement pourront bénéficier d'une prise en charge jusqu'à 5000 € sur présentation de justificatif(s).

### Le service de garde meuble

Le salarié peut bénéficier pendant la période de prise en charge d'un logement temporaire de la prise en charge des frais de garde meuble, pendant 3 mois, renouvelable une fois (soit 6 mois maximum au total).

### Un congé exceptionnel lié au déménagement

Le salarié en mobilité a droit à 5 jours ouvrés de congé exceptionnel pour effectuer son déménagement.

#### Les frais d'installation

Les frais pris en charge sont ceux liés à l'acquisition de biens ou services non-réutilisables liés à une nouvelle installation :

- ◆ Transfert de téléphone ;

- ◆ Installation télécom et connexion Internet ;
- ◆ Installation EDF / GDF ;
- ◆ Ouverture et fermeture de compteurs d'eau ;
- ◆ Changement d'immatriculation de voiture et de carte grise ;
- ◆ Installation ou de modification d'appareils ménagers-électricité et plomberie ;
- ◆ Peinture, papier peint, moquette, carrelage et ponçage de parquets ;
- ◆ Etc.

Le montant des frais d'installation pris en charge est défini en fonction de la situation familiale au moment de la mutation (justificatif à fournir) dans la limite de 3 428 euros par part fiscale (montant du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2021).

### Le différentiel de loyer, de taxe d'habitation et de taxe foncière

Afin de compenser les écarts éventuels de loyer entre deux régions, les salariés pourront bénéficier d'une indemnité différentielle forfaitaire calculée sur la base de la cote annuelle des valeurs vénales immobilières et foncières au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

### L'aide à la mobilité de la famille

#### Support & Conseil sur le nouvel environnement

Pour faciliter la mobilité géographique de la famille, les salariés concernés pourront bénéficier du support d'une société spécialisée dans l'accompagnement des mutations géographiques, en particulier pour l'assistance et les conseils sur l'intégration des enfants dans leur nouvel environnement (recherche d'école, de mode de garde etc...). Cette prestation vient compléter l'aide à la recherche du logement.

#### Accompagnement du conjoint

Si à la suite de la mobilité d'un salarié du Groupe, son conjoint est dans l'obligation de démissionner ou de cesser son activité, cette perte sera compensée par une aide à la mobilité notamment sous forme d'outplacement, de formation, d'aide à la reconversion, de bilan de compétences ou d'accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise.

Cette aide à la mobilité est valable 1 an à partir de la date de mutation. Le montant de cette prestation est entièrement pris en charge par Danone dans la limite 12 000 €.

### Prime à la mobilité géographique pour mobilité interne Danone en France

Les salariés dont la mobilité en France nécessitent un déménagement à la suite du changement géographique de leur lieu de travail dans un autre bassin d'emploi que l'actuel

bénéficieront d'une prime d'un montant de 15 000 € bruts.

### Aide à l'achat d'un bien immobilier

Les salariés actuellement propriétaires de leur bien immobilier, et dont la mobilité en France nécessite un déménagement à la suite du changement géographique de leur lieu de travail dans un autre bassin d'emploi que l'actuel, pourront bénéficier d'une aide à l'achat d'un nouveau bien immobilier sous forme de remboursement des frais de notaires réels exposés et ce, dans la limite de 20 000€ TTC.

### Garantie du maintien du salaire brut de base et du niveau individuel Danone en cas de reclassement interne

Afin de favoriser le reclassement interne, un salarié pourra se voir proposer un reclassement sur un poste de qualification inférieure (niveau au sein Danone). Dans un tel cas, et en cas d'acceptation de cette offre par le salarié, il bénéficiera de la garantie du maintien de son salaire brut de base et de son niveau individuel Danone.

### La priorité de repositionnement

Le salarié ayant subi un déclassement bénéficiera pendant une durée de deux ans d'une priorité d'accès aux emplois disponibles, correspondant aux compétences et au moins au classement de son emploi antérieur.

### L'aide au reclassement interne à l'international

Le salarié acceptant un reclassement à l'étranger bénéficiera des mesures prévues par la politique du groupe en matière de mobilité internationale.

## 4.2 La phase de reclassement externe

### Le congé de reclassement

#### La durée du congé de reclassement

La durée du congé de reclassement est fixée, à compter de la fin du délai légal de réflexion de 10 jours, à 15 mois (préavis compris), portée à 24 mois (préavis compris) pour les salariés âgés d'au moins 50 ans et les salariés ayant la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu.

## La rémunération

### Durant la période de préavis

Pendant la durée du congé de reclassement correspondant au préavis, l'intéressé perçoit chaque mois la rémunération qui lui est normalement due. Cette rémunération est intégralement assujettie à charges sociales.

### Durant la période excédant la durée du préavis jusqu'au 15<sup>e</sup> mois (ou jusqu'au 24<sup>e</sup> mois le cas échéant)

L'intéressé perçoit chaque mois une allocation mensuelle brute dont le montant est égal à 80 % de la rémunération mensuelle brute des 12 ou 3 derniers mois (définie ci-dessous) précédant la notification du licenciement ou la conclusion de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique.

Pour le calcul de cette allocation mensuelle, sera prise en compte la rémunération moyenne brute mensuelle.

la rémunération mensuelle brute moyenne soumise aux contributions au régime d'assurance chômage, dans la limite de 7 plafonds mensuels de la sécurité sociale 2021 ou des 3 derniers mois civils selon le plus favorable, précédant la notification du licenciement ou la signature de la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.

Sont exclues les rémunérations perçues pendant la période de référence mais ne se rapportant pas à la période considérée et les sommes ayant le caractère de remboursement de frais. Les primes dont la périodicité n'est pas mensuelle sont prises en compte au prorata du nombre de mois compris dans la période de référence.

Cette allocation sera soumise au régime fiscal et

social en vigueur.

En outre, seront prélevées sur le montant brut de l'allocation les cotisations salariales du régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, sous réserve d'un accord collectif, ainsi que les cotisations salariales des régimes de Prévoyance et Frais de santé.

## Indemnité de concrétisation rapide d'un projet de salariat ou d'entrepreneuriat

Pour en bénéficier dans le cadre d'un emploi salarié, le salarié devra :

- avoir un CDI ou un CDD a minima de 6 mois dont la période d'essai est validée,

- sortir du congé de reclassement dans les 6 premiers mois maximum du congé de reclassement ou dans les 9 premiers mois maximum pour un congé de reclassement de 24 mois (personnes de plus de 50 ans ou ayant la qualité de travailleur handicapé).

Pour en bénéficier dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, le salarié devra :

- prouver le fonctionnement de son activité pendant 6 mois,

- sortir du congé de reclassement en ayant créé ou repris l'entreprise dans les 6 premiers mois maximum du congé de reclassement.

Cette indemnité dégressive est calculée en fonction de la date de sortie du dispositif. Elle est exprimée en euros, selon le barème dégressif suivant :

	PROJET SALARIAT		PROJET ENTREPRENARIAT
	CAS 1	CAS 2	
<b>AGE</b>	<50 ans	>50 ans + RQTH	N/A
<b>Durée CR</b>	15 mois	24 mois	15 ou 24 mois
<b>Montant max ICR en €</b>	18 000	18 000	18 000
<b>Indemnité selon le mois de concrétisation du projet</b>			
1	18 000 €	18 000 €	18 000 €
2	15 000 €	16 000 €	15 000 €
3	12 000 €	14 000 €	12 000 €
4	9 000 €	12 000 €	9 000 €
5	6 000 €	10 000 €	6 000 €
6	3 000 €	8 000 €	3 000 €
7	0	6 000 €	0
8	0	4 000 €	0
9	0	2 000 €	0
10 <sup>e</sup> mois et suivants	0	0	0

## La formation d'adaptation

Les formations d'adaptation sont limitées aux formations complémentaires au regard des compétences déjà acquises du salarié et qui sont susceptibles soit de permettre l'adaptation du salarié à une évolution de son emploi, soit l'adaptation du salarié à un poste de travail.

### Les modalités de mise en œuvre

Elles ne devront pas excéder un plafond de 1500 heures de formation.

### Les modalités financières

Les frais inhérents à cette formation seront pris en charge par « CBU concernée » à concurrence d'un montant maximum de 10 000 euros HT.

Seront pris en charge dans ce cadre le coût pédagogique ainsi que les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration) liés aux formations, sur présentation des justificatifs.

## La formation de reconversion, qualifiante ou diplômante

La reconversion concernera les salariés dont le projet consiste à se réorienter en changeant de métier et pour lesquels une formation de longue durée, diplômante ou non, sera un préalable nécessaire avant la recherche active d'un emploi salarié à l'extérieur du Groupe ou dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Ces coûts seront pris en charge directement dans la limite d'un budget individuel maximum de 20 000€ HT dans le cadre d'une formation de longue durée.

Seront également pris en charge dans le cadre de ce budget les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration) liés aux formations, sur présentation des justificatifs.

Le salarié pourra, à son initiative, ajouter à ce budget la valorisation de ses droits mobilisés le cas échéant dans le cadre de son compte personnel de formation (« CPF ») afin de compléter le financement de la formation acceptée par la Direction.

Au-delà de ces budgets individuels de 10 000€ ou 20 000€, et dans le cadre de la mutualisation du budget de formation externe, les éventuels coûts supplémentaires liés à la formation, pourront être pris en charge par l'Entreprise, sous réserve d'une validation par l'équipe dédiée de l'Espace Mobilité après avis de la Commission Paritaire Locale de suivi, et ce dans la limite d'un budget global de la formation externe.

## La validation des acquis de l'expérience

Les actions de VAE seront financées à hauteur de 5000 € HT par salarié.

## Les aides à la mobilité géographique nécessitant un changement de résidence

Afin d'inciter le salarié à retrouver un emploi en reclassement externe, il pourra bénéficier de la prise en charge financière de son déménagement dans les conditions prévues à l'article 9.3.2.5

## Les aides à la création ou à la reprise d'entreprise

Le salarié souhaitant développer un projet entrepreneurial bénéficiera ainsi de l'appui d'un conseiller spécialisé.

### Aides mobilisables (validées par l'Espace Mobilité)

L'appui proposé par le conseiller spécialisé pendant le congé de reclassement et pendant les 3 premiers mois d'activité sera pris en charge par la Société « CBU concernée ». Cette assistance pourra être renouvelée pour une nouvelle durée de 3 mois à la demande du salarié et en accord avec l'entreprise. Le financement de ces prestations sera couvert à hauteur d'un montant maximum de 7000 € HT.

### Le financement d'une formation technique ou à la gestion d'entreprise

Les coûts pédagogiques seront pris en charge dans la limite d'un budget individuel maximum de 5 000 € HT, dans le cadre d'une formation accompagnant la création ou la reprise d'entreprise.

### Le financement d'une formation de reconversion

Le salarié pourra bénéficier du financement d'une formation de reconversion dans la limite d'un montant de 20 000 € HT.

### L'aide financière pour disposer d'espace de travail temporaire

Cette aide durera 6 mois et sera plafonnée à 3 000 € TTC

### L'aide financière à la création ou reprise d'entreprise

Danone accordera une aide financière brute de 30 000 €.

### L'aide financière complémentaire en soutien à la création d'emploi

Dans la première année civile d'activité, le salarié qui créera ou reprendra une entreprise dans le cadre de son parcours et qui créera un nouvel emploi (CDI ou CDD de plus de 6 mois), percevra une aide de 5 000 € bruts.

## L'indemnité de rupture

Barème indemnité de rupture de l'accord des mesures sociales Local First

- ◆ A partir de 1 année d'ancienneté : 1 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 2 000 euros bruts
- ◆ A partir de 2 années d'ancienneté : 2 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 2 750 euros bruts
- ◆ A partir de 3 années d'ancienneté : 3 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 3 500 euros bruts
- ◆ A partir de 4 années d'ancienneté : 4 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 4 250 euros bruts
- ◆ A partir de 5 années d'ancienneté : 5 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 5 000 euros bruts
- ◆ A partir de 6 années d'ancienneté : 6 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 5 750 euros bruts
- ◆ A partir de 7 années d'ancienneté : 7 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 6 500 euros bruts
- ◆ A partir de 8 années d'ancienneté : 8 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 7 250 euros bruts
- ◆ A partir de 9 années d'ancienneté : 9 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 8 000 euros bruts
- ◆ A partir de 10 années d'ancienneté : 10 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 8 750 euros bruts
- ◆ A partir de 11 années d'ancienneté : 11 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 9 500 euros bruts
- ◆ A partir de 12 années d'ancienneté : 12 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 10 250 euros bruts
- ◆ A partir de 13 années d'ancienneté : 13 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 11 000 euros bruts
- ◆ A partir de 14 années d'ancienneté : 14 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 11 750 euros bruts
- ◆ A partir de 15 années d'ancienneté : 15 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité

complémentaire de 12 500 euros bruts

- ◆ A partir de 16 années d'ancienneté : 16 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 13 500 euros bruts
- ◆ A partir de 17 années d'ancienneté : 17 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 14 500 euros bruts
- ◆ A partir de 18 années d'ancienneté : 18 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 15 500 euros bruts
- ◆ A partir de 19 années d'ancienneté : 19 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 16 500 euros bruts
- ◆ A partir de 20 années d'ancienneté : 20 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 17 500 euros bruts
- ◆ A partir de 21 années d'ancienneté : 21 mois + une indemnité complémentaire de 18 500 euros bruts
- ◆ A partir de 22 années d'ancienneté : 22 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 19 500 euros bruts
- ◆ A partir de 23 années d'ancienneté : 23 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 20 500 euros bruts
- ◆ A partir de 24 années d'ancienneté : 24 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 21 500 euros bruts
- ◆ A partir de 25 années d'ancienneté : 25 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 22 500 euros bruts
- ◆ A partir de 26 années d'ancienneté : 26 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 23 500 euros bruts
- ◆ A partir de 27 années d'ancienneté : 27 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 24 500 euros bruts
- ◆ A partir de 28 années d'ancienneté : 28 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 25 500 euros bruts
- ◆ A partir de 29 années d'ancienneté : 29 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 26 500 euros bruts
- ◆ A partir de 30 années d'ancienneté : 30 mois au titre de l'indemnité principale + une indemnité complémentaire de 27 500 euros bruts

Au-delà de 30 d'années d'ancienneté, l'indemnité principale de rupture ne peut excéder un total de

30 mois.

En revanche, l'indemnité complémentaire croît de 1500 euros bruts additionnels par année d'ancienneté au-delà de 30 ans (soit à compter de la 31<sup>ème</sup> année d'ancienneté).

Le salaire mensuel de référence pour le calcul de l'indemnité prévue par l'accord des mesures sociales Local First est défini par la rémunération moyenne mensuelle brute moyenne des 12 ou 3 derniers mois précédents le licenciement et sera limité à 7 PMSS 2021 (soit  $7 \times 3\,428 = 23\,996\text{€}$ ).

### Priorité de réembauchage

Le salarié dont le contrat de travail sera rompu pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage au sein de la société d'origine pendant une durée d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat de travail.

### Clause de non-concurrence

Afin de ne pas limiter les possibilités de reclassement externe des salariés, la Société s'engage à lever la clause de non-concurrence des salariés dont le licenciement aura été notifié.

### Calcul des enveloppes Intéressement & Participation

Les parties conviennent de neutraliser l'impact des coûts du projet Local First dans le calcul de l'enveloppe d'intéressement et/ou de participation.

### Mesures d'âges

Les salariés pourront bénéficier, sous réserve de remplir les conditions, des dispositifs suivants :

- ◆ un Dispositif de Fin de Carrière (DFC) consistant en une suspension du contrat de travail assortie du versement d'une allocation correspondant à 80% de la rémunération brute pendant une durée de 24 mois maximum (11.2) ;

- ◆ un dispositif de départ à la retraite aidé.

### Clauses communes aux mesures d'âge

#### Conditions d'éligibilité communes

Le salarié devra appartenir à une catégorie professionnelle concernée par une (ou des) suppression(s) de poste(s).

#### Période d'adhésion ou de candidature au DFC et au dispositif de départ à la retraite aidé

Les salariés remplissant les conditions requises et souhaitant adhérer au DFC ou au dispositif de départ à la retraite aidé devront candidater pendant la période de volontariat prévue.

### Dispositif de Fin de Carrière (DFC)

### Suspension du contrat de travail

L'adhésion au DFC entraînera la suspension du contrat de travail qui prendra effet à la date effective de suppression du poste telle que prévue par le projet. Cette durée sera au maximum de 24 mois.

- ◆ Toutefois, le salarié peut choisir de prendre tout ou partie de ses compteurs (CP, RTT, CET, Heures de récupération) en amont de cette période de suspension liée au DFC. Le reliquat éventuel de compteurs sera payé dans le solde de tout compte.

- ◆ De même, le salarié pourra choisir de convertir tout ou partie de l'indemnité principale de départ à la retraite pour son montant supérieur à l'indemnité légale de départ à la retraite ou, à tout le moins, 0,5 mois de salaire ainsi que tout ou partie de l'indemnité complémentaire de départ à la retraite en temps afin de décaler la période de la suspension de son contrat de travail lié au DFC. Cette conversion ne sera possible que pour des mois complets.

La conversion en temps des deux indemnités retraite précitées se fera sur la base du salaire mensuel de base brut étant précisé que les sommes perçues par le salarié au titre de cette conversion seront socialement et fiscalement traitées comme du salaire. Le salaire mensuel brut s'entend du salaire fixe moyen brut des 12 ou 3 derniers mois.

Cette période de conversion n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés ou RTT.

Le salarié s'engage à demander dans les conditions de l'article 11.2.4 la liquidation de ses droits à retraite et à quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

#### Allocation de dispense d'activité

Durant la période de suspension du contrat de travail, le salarié bénéficie du versement d'une allocation mensuelle brute égale à 80% du salaire brut de référence, auquel s'ajoutera 80% du 13<sup>ème</sup> mois le cas échéant ;

- ◆ Elle est soumise à toutes les charges sociales en tant qu'élément de salaire ;

- ◆ Le salaire de référence est constitué du salaire annuel de base brut moyen des 12 derniers mois d'activité effective et complète (y compris l'avantage en nature lié à un véhicule de fonction). Pour les salariés ayant eu des périodes d'arrêt de travail pendant la période de référence, le salaire annuel brut est reconstitué sur la base du salaire qui aurait été perçu s'il avait travaillé ;

Le bonus éventuel (STI) est calculé sur la base du taux contractuel et d'une atteinte à la cible et



est ensuite intégré sur le montant de l'allocation définie ci-dessus.

L'allocation cesse d'être versée dans les cas suivants :

- soit temporairement dès lors que le salarié perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale ;
  - soit à la liquidation de la retraite. Le versement de l'allocation est automatiquement interrompu dès que le salarié est en mesure de liquider sa pension ;
  - soit à la réalisation d'un des événements justifiant sa suppression, ci-après définis :
    - o La reprise d'une activité professionnelle rémunérée ;
    - o En cas d'inscription au Pôle Emploi et la perception d'une allocation chômage ;
    - o En cas de décès du bénéficiaire ;
    - o En cas d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie reconnue par la sécurité sociale.
- En cas de décès du bénéficiaire, le solde de l'allocation de dispense d'activité sera intégré dans le solde de tout compte.

### Intéressement et participation

Les bénéficiaires du DFC restent aux effectifs de leur entité pendant la période de suspension de leur contrat de travail. Les droits à l'intéressement et à la participation seront calculés sur la base des critères de répartition prévus par les accords existants dans les CBU's, le cas échéant.

Cependant, il est précisé que dans les CBU's ayant des accords qui se basent pour partie sur la présence, il sera conclu un avenant à compter de l'exercice 2022 qui viendra neutraliser l'abattement des points de présence pendant la période de dispense d'activité liée au Dispositif de fin de carrière.

### Indemnité de départ à la retraite (IDR)

Lors de son départ en retraite, le salarié percevra une indemnité de départ à la retraite composée :

- D'une indemnité principale de départ en retraite calculée conformément au tableau ci-dessous
- D'une indemnité complémentaire de départ en retraite calculée conformément au tableau ci-dessous :

BAREME DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE (IDR) LOCAL FIRST					
IDR Principale				IDR Complémentaire en mois de salaire	IDR TOTAL Local First en mois de salaire = IDR Principale + IDR Complémentaire
Détails Calcul			IDF Principale en mois de salaire		
ANCIENNETE	Barème IL principale LF	% de l'Indemnité principale de licenciement Local First			
1 an	1 mois	10% IL LF = 10% *1 mois	0,1	12	12,1
2 ans	2 mois	10% IL LF = 10% *2 mois	0,2	12	12,2
3 ans	3 mois	10% IL LF = 10% *3 mois	0,3	12	12,3
4 ans	4 mois	10% IL LF = 10% *4 mois	0,4	12	12,4
5 ans	5 mois	20% IL LF = 20% *5 mois	1	12	13
6 ans	6 mois	20% IL LF = 20% *6 mois	1,2	12	13,2
7 ans	7 mois	20% IL LF = 20% *7 mois	1,4	12	13,4
8 ans	8 mois	20% IL LF = 20% *8 mois	1,6	12	13,6
9 ans	9 mois	20% IL LF = 20% *9 mois	1,8	12	13,8
10 ans	10 mois	20% IL LF = 20% *10 mois	2	12	14
11 ans	11 mois	20% IL LF = 20% *11 mois	2,2	12	14,2
12 ans	12 mois	20% IL LF = 20% *12 mois	2,4	12	14,4
13 ans	13 mois	20% IL LF = 20% *13 mois	2,6	12	14,6
14 ans	14 mois	20% IL LF = 20% *14 mois	2,8	12	14,8
15 ans	15 mois	20% IL LF = 20% *15 mois	3	12	15
16 ans	16 mois	20% IL LF = 20% *16 mois	3,2	12	15,2
17 ans	17 mois	20% IL LF = 20% *17 mois	3,4	12	15,4
18 ans	18 mois	20% IL LF = 20% *18 mois	3,6	12	15,6
19 ans	19 mois	20% IL LF = 20% *19 mois	3,8	12	15,8
20 ans	20 mois	20% IL LF = 20% *20 mois	4	12	16
21 ans	21 mois	20% IL LF = 20% *21 mois	4,2	12	16,2
22 ans	22 mois	20% IL LF = 20% *22 mois	4,4	12	16,4
23 ans	23 mois	20% IL LF = 20% *23 mois	4,6	12	16,6
24 ans	24 mois	30% IL LF = 30% *24 mois	7,2	12	19,2
25 ans	25 mois	30% IL LF = 30% *25 mois	7,5	12	19,5
26 ans	26 mois	30% IL LF = 30% *26 mois	7,8	12	19,8
27 ans	27 mois	30% IL LF = 30% *27 mois	8,1	12	20,1
28 ans	28 mois	30% IL LF = 30% *28 mois	8,4	12	20,4
29 ans	29 mois	30% IL LF = 30% *29 mois	8,7	12	20,7
30 ans et +	30 mois	30% IL LF = 30% *30 mois	9	12	21

## Protection sociale

Afin d'éviter que la dispense d'activité rémunérée partiellement n'entraîne pour le salarié une diminution de ses pensions vieillesse et de retraite complémentaire, les démarches nécessaires seront menées par les entreprises pour obtenir de la sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire ARRCO-AGIRC le bénéfice des dispositions permettant de continuer à acquérir des droits sur la base de leurs revenus d'activité antérieurs à la période de suspension du contrat de travail liée au DFC.

### Retraite supplémentaire

Afin de permettre aux salariés de continuer à acquérir des droits à retraite supplémentaire durant la période de suspension du contrat de travail, des cotisations continueront à être acquittées au titre du régime en vigueur dans l'entreprise au profit de leur catégorie de personnel, dans les mêmes conditions de taux, d'assiette (l'allocation de remplacement perçue) et de répartition, que pour les salariés en activité.

### Prévoyance et frais de santé

Afin de permettre au salarié de conserver une couverture prévoyance et frais de santé durant la période suspension du contrat de travail, sur la même base qu'antérieurement et sous réserve des modalités arrêtées par les institutions concernées, le salaire servant de base au calcul des cotisations et des prestations est celui perçu avant son entrée dans le dispositif, le supplément de cotisations étant pris en charge par l'entreprise.

## Le départ à la retraite aidé

### Indemnité de départ à la retraite (IDR)

Lors de son départ en retraite, le salarié percevra une indemnité de départ à la retraite composée :

- ◆ D'une indemnité principale de départ en retraite calculée conformément au tableau précédent.
- ◆ D'une 'indemnité complémentaire de départ en retraite calculée conformément au tableau précédent

## Rachat de trimestres

Afin de faciliter leur accès à la retraite et le bénéfice du dispositif de départ à la retraite aidé ou du dispositif de fin de carrière, la société entend participer au financement du rachat de trimestres à l'assurance vieillesse dans la limite de 20 000 € (vingt mille ) euros bruts par salarié, et dans les conditions suivantes.

## Evolution potentielle du système de retraite

## en France

Si pendant la durée d'application du présent dispositif, la législation de Sécurité Sociale relative à l'âge légal de liquidation de la retraite était modifiée, l'Entreprise en assurera les risques et les conséquences dans les limites et les conditions précisées ci-après.

Le Dispositif de Fin de Carrière se poursuivra si l'âge légal de liquidation de la retraite est porté jusqu'à 64 ans et ce jusqu'à l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite du salarié (dans la limite maximale de 64 ans).

## 5/ Vos contacts FGTA-FO Danone Local first



**Laurent Pouillen**  
Coordonnateur France  
06 20 20 25 63  
laurent.pouillen@danone.com



**Sandrine Porte**  
Danone Research  
06 35 28 26 06  
sandrine.caproninier@danone.com



**Samir Taoui**  
EDP  
06 11 64 67 51  
samir.taoui@danone.com



**Christelle Regnier**  
Danone SA  
06 20 61 68 59  
christelle.regnier@danone.com



**David Doliger**  
Nutrition spécialisée  
06 48 60 29 74  
david.doliger@danone.com



**Kevin Chotard**  
Représentant Section syndicale  
Siège - FDV SAEME  
07 77 72 95 89  
kevin.chotard@danone.com



**Bruno Girona**  
Délégué syndical central SAEME  
06 15 46 26 36  
bruno.girona@danone.com



**Victor Fernandes**  
Délégué syndical SEV  
06 20 67 68 25  
victor.fernandes@danone.com



