

Accord d'accompagnement des projets de transformation de l'Entreprise

Se donner les moyens d'anticiper et de préparer l'avenir ensemble

UES MALAKOFF HUMANIS

28 JUIN 2021

ENTRE

- Les Personnes Morales composant l'Unité Économique et Sociale Malakoff Humanis (dont la liste figure en annexe 1), représentées au présent accord par Monsieur Olivier RUTHARDT, dûment habilité à cet effet, ci-après dénommé « l'Entreprise ».

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Malakoff Humanis :

- **CFDT PSTE** – Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par Monsieur Kumaran RAMANADAPOULLE en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Ouafae BENDRISS, Monsieur Menouar BOUTCHICHE, Monsieur Yannick JOLY, Madame Véronique LOUCHATI, Madame Marie Claire PELLOIE et Madame Séverine MAYOR en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CFE-CGC IPRC** – Syndicat National du Personnel d'encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraite Complémentaires de Salariés et des Organismes de Retraite ou d'Assurance Maladie des non-salariés non agricoles, représenté par Madame Nadia ALLALI en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Karine DESLIENS, Monsieur Stéphane COQUEREL, Monsieur Stéphane DEVEAU, Monsieur Jérôme GROISY, Monsieur Jean Marc BROCK et Monsieur Fabien CATOIRE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT** – Fédération Organismes Sociaux, représentée par Monsieur François BATISTA en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Leila SALHI, Monsieur Olivier CHAUVEUR, Monsieur Stéphane DUMONT, Monsieur Fabrice FRANCOIS, Monsieur Binh HUYNH, Monsieur Laurent REGNIER, en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **CGT-FO** – Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers, représentée par Madame Claire GUELMANI en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et Madame Sabrina ABBASSI, Monsieur Harold ABERLENC, Monsieur Elie ASSAAD, Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE, Madame Véronique DANY et Madame Annie MOTHAIIS en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints,
- **UNSA FESSAD**, représentée Madame Valérie RAHMANI, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et par Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Madame Stéphanie STACHOWIAK, Monsieur Olivier VELLARD, Monsieur Lorenzo VILLANI, Monsieur David RUBIN et Monsieur Bruno SORGUE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux Centraux Adjoints

D'autre part,

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	4
ARTICLE 1 – OBJET, CHAMP D’APPLICATION ET DEFINITIONS.....	5
CHAPITRE 1 – LES DISPOSITIONS COMMUNES DE L’ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE TRANSFORMATION DE L’ENTREPRISE.....	6
ARTICLE 2 – DES PARTIES PRENANTES RECONNUES DANS LA REALISATION DES PROJETS DE TRANSFORMATION DE L’ENTREPRISE ET ACCOMPAGNEES ET RENFORCEES DANS LEUR MISSION....	7
ARTICLE 3 – LA MISE EN PLACE D’UNE CELLULE PLURIDISCIPLINAIRE DEDIEE AU PILOTAGE DE L’ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE TRANSFORMATION DE L’ENTREPRISE	9
ARTICLE 4 – LA MISE EN PLACE D’ATELIERS DE CO-CONSTRUCTION POUR PREPARER LE CHANGEMENT EN ASSOCIANT LES ACTRICES/EURS.....	10
ARTICLE 5 – LA MISE EN PLACE D’UN DISPOSITIF COLLECTIF D’ACCOMPAGNEMENT PAR LA COMMUNICATION ET L’ECOUTE.....	10
ARTICLE 6 – LA MISE EN PLACE D’UN DISPOSITIF DE TEMPS INDIVIDUEL D’ECOUTE	11
ARTICLE 7 – LA MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS DE SUIVI ET D’AJUSTEMENT EN AVAL DU PROJET ..	12
ARTICLE 8 – LA MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS DE FORMATION/SENSIBILISATION SPECIFIQUES	12
CHAPITRE 2 – LES MESURES DE L’ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES FONCTIONNELLES	13
ARTICLE 9 – LES MESURES COMMUNES DE L’ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES FONCTIONNELLES	13
ARTICLE 10 – LES MESURES SPECIFIQUES DE L’ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES FONCTIONNELLES DES SALARIE(E)S OCCUPANT UN METIER DIT « SENSIBLE »	17
CHAPITRE 3 – LES MESURES D’ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE	19
ARTICLE 11 – LES MESURES SPECIFIQUES D’ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES GEOGRAPHIQUES AU SEIN DU MÊME BASSIN D’EMPLOI	19
ARTICLE 12 – LES MESURES D’ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES GEOGRAPHIQUES VOLONTAIRES EN DEHORS DU BASSIN D’EMPLOI.....	24
CHAPITRE 4 – L’ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS PAR DES DISPOSITIFS DE FORMATION, DE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES ET DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE	32
ARTICLE 13 - LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES.....	32
ARTICLE 14 – L’ACCOMPAGNEMENT PAR LA CERTIFICATION DES COMPETENCES ET LE PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION	33
ARTICLE 15 – L’ACCOMPAGNEMENT PAR LE RENFORCEMENT DE L’ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET DES DISPOSITIFS DE FORMATION EXISTANTS.....	34
CHAPITRE 5 – CLAUSES FINALES.....	40
ARTICLE 16 – ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE, RÉVISION ET SUIVI DE L’ACCORD	40
ARTICLE 17 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....	40
ANNEXE 1	42
ANNEXE 2	43

PRÉAMBULE

Notre Groupe est un groupe de protection sociale paritaire et mutualiste, solide et présent sur de nombreux marchés, ainsi qu'une marque reconnue au service de la protection et de l'accompagnement du capital humain de nos clients Entreprises, Salarié(e)s et Retraité(e)s.

Depuis toujours, Malakoff Humanis est confronté à des défis, à la fois réglementaires et concurrentiels liés à la prise en compte des nouveaux enjeux environnementaux et sociétaux. Malakoff Humanis a conscience qu'il ne peut y avoir de performance économique durable sans performance sociale. Cette conviction profonde, le Groupe la porte auprès de ses clients et nous anime en interne.

Dans le cadre de la constitution du Groupe Malakoff Humanis au 1^{er} janvier 2019, les partenaires sociaux ont précisé la mise en place d'une gestion prévisionnelle d'emplois et de compétences au sein de l'Entreprise permettant de répondre à ces enjeux à travers l'accord portant sur les engagements sociaux pris dans le cadre du rapprochement Malakoff Médéric/SI2M Humanis du 6 décembre 2018 et l'accord GPEC du 19 décembre 2019.

Les parties prenantes souhaitent par le présent accord compléter et renforcer les dispositifs actuels :

- De conduite du changement en déterminant les conditions de mise en œuvre et de réussite des projets de transformation de l'Entreprise, en mettant en place une démarche d'écoute et d'orientation des salarié(e)s concerné(e)s, et de co-construction et de mobilisation de tou(te)s les actrices(eurs), en favorisant l'adhésion et l'engagement de chacune et chacun autour des projets de transformation de l'Entreprise (voir Chapitre 1 du présent accord) ;
- D'accompagnement du déploiement des projets de transformation de l'Entreprise, et plus particulièrement les mesures spécifiques accompagnant les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques induites par ces projets (voir Chapitre 2 et 3 du présent accord) ;
- De formation particulièrement au bénéfice des salarié(e)s occupant des métiers sensibles, en prenant en compte les dispositions conventionnelles applicables, notamment et récemment l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 22 décembre 2020 (voir Chapitre 4 du présent accord).

En d'autres termes, le présent accord traduit la volonté des parties prenantes d'engager l'accompagnement des projets de l'Entreprise selon une triple démarche :

- Une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
- Une démarche de qualité de vie au travail et de prévention des Risques Psychosociaux (RPS) ;
- Une démarche expérience collaborateurs.

Les représentants de la Direction de l'Entreprise et les organisations syndicales représentatives se sont réunis le 23 mars, les 7 et 15 avril, les 5, 11 et 18 mai et les 3, 17 et 28 juin 2021. À l'issue des discussions et échanges, les parties prenantes sont convenues des dispositions suivantes.

ARTICLE 1 – OBJET, CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

Le présent accord prévoit les mesures d'accompagnement communes au déploiement des projets de transformation de l'Entreprise, et plus particulièrement les mesures spécifiques accompagnant les mobilités induites par ces projets.

Il s'inscrit dans le cadre des engagements et principes prévus dans l'accord engagements sociaux du 6 décembre 2018 et de l'accord GPEC du 19 décembre 2019 et vient compléter et renforcer les dispositions d'accompagnement actuellement en vigueur.

Les projets de transformation recouvrent deux situations :

- Les projets impliquant un changement d'organisation ou d'activité ;
- Les projets impliquant un changement de lieu de travail par déménagement, regroupement, fermeture de sites.

Il est précisé que :

- Les projets s'entendent de projets collectifs et importants au sens de l'article 3.3 de l'accord de méthode et de promotion d'un dialogue social et économique dynamique, responsable et éclairé du 5 mai 2021 ;
- S'agissant des projets dont l'origine est réglementaire (ex : recouvrement), les dispositifs du présent accord constituent un accompagnement socle qui pourront en tant que de besoin être complétés au moyen d'avenants.

Les mobilités professionnelles induites par les projets de transformation peuvent recouvrir diverses situations :

- Les évolutions fonctionnelles au sein du même emploi ;
- Les mobilités fonctionnelles vers un autre emploi ;
- Les mobilités géographiques au sein du même bassin d'emploi ;
- Les mobilités géographiques volontaires vers un autre bassin d'emploi avec ou sans déménagement du domicile du/de la salarié(e).

Par ailleurs, le présent accord précise les mesures d'accompagnement spécifiques et renforcées applicables aux salarié(e)s occupant un emploi sur un métier dit « sensible ».

Les métiers dits « sensibles » sont définis par l'accord de branche du 22 décembre 2020 comme étant « ceux pour lesquels une baisse d'effectif ou de fortes évolutions métiers sont à prévoir », c'est-à-dire les métiers concernés par un fort impact des évolutions technologiques, réglementaires, stratégiques pouvant conduire à leur disparition. Il est à noter que l'identification des métiers dits « sensibles » revient à l'Observatoire des Métiers et des Compétences Malakoff Humanis.

Un tableau synoptique des mesures d'accompagnement prévues au présent accord est annexé (voir annexe 2 ci-après).

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié(e)s de l'Entreprise (la liste des entités employeurs de l'UES Malakoff Humanis est précisée en annexe 1 du présent accord) concerné(e)s par un projet de transformation.

Les dispositions communes du chapitre 1 s'appliquent à toutes les situations de mobilités induites par les projets de transformation sous réserve de dispositions spécifiques prévues aux chapitre 2 (mobilité fonctionnelle) ou 3 (mobilité géographique).

CHAPITRE 1 – LES DISPOSITIONS COMMUNES DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE

« Préparer de nouvelles façons de Bien Vivre et Travailler Ensemble »

Les projets de transformation sont des moments essentiels dans l'expérience de nos salarié(e)s. La façon dont chacune et chacun vit et ressent cette « étape de vie » au sein de l'Entreprise fait l'objet d'une attention particulière.

Ces projets de transformation sont aussi l'occasion et l'opportunité d'envisager de nouvelles façons de Bien Vivre et Travailler Ensemble, favorisant :

- La transformation des organisations dans un contexte évolutif du travail (télétravail, distanciel/présentiel, co-working, hub de compétences) ;
- Le développement des compétences et l'employabilité des salarié(e)s
- L'évolution de carrière et la trajectoire professionnelle des salarié(e)s.

Aussi, tous les acteurs(trices) de l'Entreprise, en fonction de leurs domaines d'intervention, doivent disposer des moyens d'être impliqués dans les projets de transformation, de façon solidaire.

Les parties prenantes à la réalisation des projets de transformation agissent en équité et la bienveillance appliquée dans cette réalisation en garantit la réussite au bénéfice du collectif.

Les mesures d'accompagnement prévues au présent accord répondent aux objectifs suivants :

- Au niveau de l'accompagnement par la communication et l'écoute :
 - o communiquer via des informations précises et complètes qui donnent du sens,
 - o mettre en place des temps d'écoute individuels de qualité adaptés à la situation vécue par chacune et chacun et rechercher les solutions ad hoc,
 - o solliciter selon les besoins exprimés les actrices/eurs (internes/externes) de la santé et de la prévention au travail mais aussi des dispositifs de soutien et d'écoute,
- Au niveau de l'accompagnement des changements collectifs et importants d'organisation et d'activité :
 - o mettre en place un plan de développement et d'enrichissement des compétences et une démarche de co-développement,
 - o mettre en place des ateliers de co-construction afin de mettre en place une approche collective sur l'ensemble des nouvelles pratiques professionnelles à mettre en œuvre,
 - o mettre en place une démarche individualisée permettant à la/au salarié(e) concerné(e) par un changement d'emploi d'être accompagné(e),
- Au niveau de l'accompagnement des changements collectifs et importants de lieux de travail :
 - o encourager une approche collective sur l'appropriation des nouveaux espaces de travail,
 - o mettre en place des ateliers de co-construction sur les aménagements futurs des sites de travail,
 - o proposer des accompagnements adaptés selon la situation de chacune et chacun des salarié(e)s concerné(e)s dans l'évolution de son lieu de travail.

L'Entreprise sera attentive tout le long du déploiement, à rester à l'écoute du terrain afin d'identifier les sources de satisfaction et les axes d'amélioration.

ARTICLE 2 – DES PARTIES PRENANTES RECONNUES DANS LA REALISATION DES PROJETS DE TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE ET ACCOMPAGNEES ET RENFORCEES DANS LEUR MISSION

« Seul, on va plus vite ; ensemble, on va plus loin »

Le présent article a pour objet de réaffirmer le rôle de tou(te)s les actrices/eurs qui concourent à la réalisation des projets de transformation de l'Entreprise en rappelant à chacune et chacun leur rôle d'impulsion, d'accompagnement et de facilitation.

- **La Direction Générale**

La Direction Générale définit les orientations stratégiques de l'Entreprise. Les représentants Métiers participent, dans le cadre de Comités Métiers GPEC, à l'anticipation des projets ou évolutions impactant les activités.

- **L'Observatoire des Métiers et des Compétences**

L'Observatoire des Métiers et des Compétences de l'Entreprise participe :

- de façon prospective et en s'appuyant sur les travaux des Comités Métiers GPEC, aux échanges et réflexions avec la Direction sur l'identification des tendances prévisionnelles des emplois et des métiers, notamment les besoins de l'Entreprise en termes de compétences et d'évolution des salarié(e)s dans le cadre des projets de transformation ;
- de façon informative, à la diffusion de ses travaux, via l'Intranet, en partageant les informations, les plus précises et complètes possibles, permettant aux managers d'être éclairés et aux salarié(e)s de s'orienter.

- **Les Instances Représentatives du Personnel**

Les Instances Représentatives du Personnel (CSEC et CSE), appuyées des travaux des Commissions, principalement des CCSSCT et CSSCT, dans leurs missions informatives et consultatives sur les projets de transformation sont force de proposition pour l'amélioration des conditions de travail et sont aussi des vecteurs d'information auprès des salarié(e)s.

- **Les Ressources Humaines**

Les actrices/eurs des Ressources Humaines, grâce à leur champ d'intervention étendu et diversifié, veillent à ce que chaque salarié(e) puisse être un(e) actrice/eur impliqué(e) et porteur(se) des projets de transformation de l'Entreprise.

Lorsqu'elles/ils ont connaissance de situations personnelles particulières ou difficiles, proposent un accompagnement adapté dans la mesure du possible et sollicitent, si besoin, l'intervention de personnes ressources, internes et/ou externes.

Lorsqu'il s'agit d'une situation d'ordre professionnel, la Direction des Ressources Humaines peut également se faire accompagner de professionnels, en interne ou en externe. Il est rappelé les

missions de conseil, d'aide à la prise de décision et de facilitation en direction des salarié(e)s mais aussi des directions opérationnelles.

- **Les actrices/eurs de la santé au travail et de la prévention**

Les services de santé au travail ont un rôle de conseil auprès de l'employeur, des salarié(e)s et de leurs représentants, au titre de leur expertise, d'accompagnement et de recommandations.

Les services de santé au travail exercent, dans le cadre d'une relation de confiance, leurs missions dans le respect des règles déontologiques, du secret médical et professionnel, inhérents à leur métier.

Ces différents intervenants, qui peuvent être interne ou externe, peuvent être sollicités pour des actions de prévention et intervenir en lien avec les autres parties prenantes dans la gestion de situations individuelles ou collectives (ex : aménagement des espaces de travail), afin que des solutions appropriées soient trouvées.

- **Les managers et les salarié(e)s concerné(e)s**

Il est rappelé que les managers sont porteurs de motivation, d'informations, de cohésion, de partage et de soutien. Ils développent l'agilité, la responsabilisation et la transversalité en encourageant l'autonomie et les prises d'initiatives.

Au quotidien, les managers favorisent la dynamique de groupe, la confiance, et facilitent l'expression de chacune et chacun, pour qu'ensemble, ils puissent concourir à l'amélioration des conditions de travail et au bien vivre son travail.

- **Les salarié(e)s concerné(e)s**

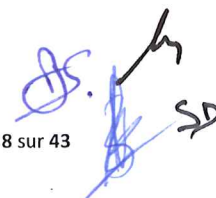
Les salarié(e)s sont les actrices/teurs du changement. Elles/ils sont force de proposition et les parties prenantes s'accordent sur l'importance du co-développement et de la co-construction.

Au quotidien, elles/ils mettent en œuvre l'intelligence collective permettant de trouver les solutions ensemble et en développant l'entraide, en valorisant le partage des connaissances, en mutualisant les expertises.

- **Les Directions « accompagnatrices / facilitatrices »**

Les groupes de travail et l'expérience utilisateurs sont sources d'évolution et d'implication au sein de l'Entreprise, en lien avec le management (Agilité Responsabilisation Transversalité).

Dans ce cadre, il est rappelé le rôle et les missions d'accompagnement et de facilitation, des Directions de la DETI (Direction Environnements de Travail et Infrastructures), de l'Expérience Collaborateur ou bien encore de la DSI (Direction des Systèmes d'Information).



ARTICLE 3 – LA MISE EN PLACE D’UNE CELLULE PLURIDISCIPLINAIRE DEDIEE AU PILOTAGE DE L’ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE TRANSFORMATION DE L’ENTREPRISE

Une cellule pluridisciplinaire dédiée au pilotage de l’accompagnement des projets de transformation de l’Entreprise entrant dans le champ d’application du présent accord, est mise en place. Cette cellule est rattachée à la DRH.

Elle constitue le point d’entrée unique de tou(te)s les salarié(e)s concerné(e)s qui souhaitent contacter (en vis-à-vis et/ou à distance) une interlocutrice/eur en charge de l’accompagnement des projets.

Cette structure a pour missions :

- D’être à l’écoute des salarié(e)s,
- D’apporter toute information utile et d’instruire toute demande exprimée par les salarié(e)s,
- De mettre en œuvre et d’assurer le suivi des mesures d’accompagnement,
- D’assurer le suivi des salarié(e)s à chaque étape clé du projet,
- De coordonner les différentes actions nécessaires à la réussite du projet, dont les ateliers de co-construction.

Ces missions intègrent une triple approche qualité de vie au travail, expérience utilisateur et GPEC.

Dans le cadre de la mise en œuvre des projets, cette structure s’appuiera sur :

- Le management des équipes concernées ;
- Les équipes de la DRH et plus particulièrement les équipes Accompagnement dédiées et le pôle Mission Handicap ;
- Les dispositifs de soutien et d’écoute (interne et externe) ;
- Les services de santé au travail et de prévention de l’Entreprise ;
- La DETI et la DSI.

Elle sera en capacité, quel que soit le projet de transformation, de traiter toute demande relative à la mobilité professionnelle des salarié(e)s concerné(e)s (mobilité fonctionnelle et/ou géographique).

A l’issue de la réunion d’information-consultation du CSEC/CSE sur le projet de transformation, la cellule est mise en place pour répondre aux premières sollicitations des salarié(e)s concerné(e)s et apporter toute réponse d’ordre général.

ARTICLE 4 – LA MISE EN PLACE D’ATELIERS DE CO-CONSTRUCTION POUR PREPARER LE CHANGEMENT EN ASSOCIANT LES ACTRICES/EURS

« Préparer en associant »

Dans le cadre des projets de transformation, et à l’issue du recueil de l’avis des Instances, des ateliers de co-construction seront mis en place. Ces ateliers ont pour objectif de :

- Promouvoir le collectif de travail, collaboratif et solidaire, en permettant une appropriation plus facile des nouvelles pratiques professionnelles ou des nouveaux espaces de travail par chacune et chacun des salarié(e)s concerné(e)s en répondant au mieux à leurs besoins quotidiens ;
- Encourager la recherche de solutions collectives partagées en stimulant l’émulation, l’agilité collaborative, la cocréation et le mode projet ;
- Respecter les différences et les singularités de chacune et chacun des salarié(e)s concerné(e)s.

Ainsi, une représentativité des métiers concernés et des profils de salarié(e)s sera garantie au sein de chacun des ateliers, afin d’assurer l’expression et le recueil des pratiques en cours. Les groupes de travail seront d’une taille raisonnable permettant l’expression de tou(te)s les participant(e)s.

Les conseils des services de Santé au Travail de l’Entreprise (médecine du travail, ergonomes, psychologue du travail...) seront sollicités si le besoin d’éclairage/appui est exprimé par les actrices/eurs de la co-construction.

La mise en place de la co-construction permettra de :

- Développer l’initiative, l’innovation et la créativité des salarié(e)s ;
- Favoriser l’écoute et la coopération entre les collectifs de travail issus de Métiers différents ;
- Renforcer la notion de coaching, notamment des managers ;
- Mettre en place une culture de la confiance.

ARTICLE 5 – LA MISE EN PLACE D’UN DISPOSITIF COLLECTIF D’ACCOMPAGNEMENT PAR LA COMMUNICATION ET L’ECOUTE

La sensibilisation de l’ensemble des salarié(e)s concerné(e)s, par la transmission d’informations précises et complètes, est nécessaire pour accompagner les projets de transformation de l’Entreprise et en partager le sens. Tou(te)s les actrices/eurs doivent être informé(e)s en amont des orientations portées à leur emploi et/ou à leur localisation et sur les mesures envisagées pour pérenniser l’employabilité de chacune et chacun.

L’Entreprise souhaite également mettre en place un dispositif permettant aux équipes d’avoir un temps d’informations et d’échanges sur le déploiement des projets de transformation et ce tout au long de son déploiement.

Ces temps d’échanges nécessaires à la réussite du projet d’entreprise seront organisés régulièrement, tant que le besoin existera. Ces temps d’échanges pourront alimenter en tant que de besoin les ateliers de co-construction.

ARTICLE 6 – LA MISE EN PLACE D’UN DISPOSITIF DE TEMPS INDIVIDUEL D’ECOUTE

Chacune et chacun des salarié(e)s concerné(e)s bénéficie, sur demande, de temps individuels d’écoute de qualité avec un(e) représentant(e) RH. En cas de mobilité fonctionnelle (voir article 9.1 suivant), un dispositif renforcé de temps individuel d’écoute est mis en place.

Ces temps d’écoute sont l’occasion d’un échange privilégié, afin d’offrir à la/au salarié(e) un temps d’écoute dédié, de lever ses éventuelles inquiétudes et de répondre à ses interrogations.

Ils permettent à chacune et chacun d’évoquer sa situation individuelle au regard du changement induit par le projet de transformation et les différentes mesures d’accompagnement prévues au présent accord sont présentées et expliquées à la/au salarié(e).

En fonction des besoins de chacune et chacun au regard de sa situation individuelle, ce temps d’écoute peut prendre la forme d’un seul entretien ou de plusieurs entretiens en amont de la mise en œuvre du projet. En aval de la mise en œuvre du projet, un entretien de suivi est systématiquement organisé.

Les entretiens ont une durée de 30 minutes a minima et, selon la situation et/ou les besoins exprimés par la/le salarié(e), peuvent, en concertation, être programmés sur une durée plus longue, afin de lever les inquiétudes éventuelles et répondre aux interrogations, notamment et particulièrement dans le cadre d’une mobilité fonctionnelle vers un autre emploi.

Ces temps d’écoute sont organisés en présentiel ou en distanciel, en concertation.

A titre d’illustration :

- Un(e) salarié(e) voyant sa situation individuelle inchangée, ne sollicitera pas un entretien RH ;
- Un(e) salarié(e) voyant sa situation individuelle modifiée (ex : changement d’emploi, métier sensible, allongement du temps de trajet domicile-lieu de travail, situation de handicap) pourra solliciter un entretien RH pour échanger sur les modalités d’accompagnement prévues au présent accord. Un entretien de 30 minutes sera organisé par la RH. A l’occasion de cet entretien, les parties conviendront, le cas échéant en fonction des besoins exprimés, des modalités de futurs rendez-vous (ex : présentiel ou distanciel) afin de répondre aux interrogations soulevées. En tout état de cause, un entretien de suivi sera organisé en aval de la mise en œuvre du projet.

Dans tous les cas, et au besoin :

- Il est rappelé que chacune et chacun peut solliciter un entretien au sein de la cellule dédiée, notamment les salarié(e)s qui ne sollicitent pas un entretien RH ;
- Dans le cadre de l’entretien RH, la/le représentant(e) RH peut solliciter, en concertation avec la/le salarié(e), des personnes dédiées (ex : mission handicap, dispositifs d’écoute interne/externe).

ARTICLE 7 – LA MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS DE SUIVI ET D’AJUSTEMENT EN AVAL DU PROJET

L’Entreprise sera attentive tout le long du déploiement, à rester à l’écoute du terrain afin d’identifier les sources de satisfaction et les axes d’amélioration (exemple : mise en place de baromètres).

Aussi, les dispositifs collectifs et individuels précités seront maintenus dans la phase de mise en œuvre des projets de transformation, dans une démarche de suivi, de feed back et d’ajustement en tant que de besoin.

A titre illustratif :

- Dans le cadre d’un projet de déménagement/regroupement/fermeture de sites, maintien de la démarche de co-construction afin de rester à l’écoute des salarié(e)s/utilisatrices(eurs) et des parties prenantes (exemple : faire un point un an après la mise en place des nouveaux aménagements afin de mesurer la satisfaction des utilisatrices/eurs et/ou d’envisager des axes d’amélioration) ;
- Dans le cadre d’un projet de réorganisation d’activité, mise en place d’une démarche de co-construction afin d’être à l’écoute des salarié(e)s/utilisatrices(eurs) et des parties prenantes dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle organisation ;
- Maintien du dispositif individuel d’écoute notamment pour ceux qui auront sollicité un entretien RH en amont, étant rappelé l’accompagnement usuel managérial et RH, lors de la mise en place du projet de transformation ;
- La cellule dédiée reste disponible et à l’écoute des sollicitations et demandes des salarié(e)s pendant la phase de mise en œuvre du projet.

ARTICLE 8 – LA MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS DE FORMATION/SENSIBILISATION SPECIFIQUES

Il sera mis en place, selon les besoins exprimés par les actrices/eurs du projet et particulièrement les managers, des dispositifs de formation/sensibilisation. A titre illustratif :

- Accompagnement au changement (QVT et prévention des RPS) ;
- Accompagnement à la démarche de co-construction.

CHAPITRE 2 – LES MESURES DE L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES FONCTIONNELLES

Dans le cadre des projets de transformation, les mobilités fonctionnelles regroupent les situations individuelles ou collectives dans le cadre desquelles les salarié(e)s évoluent vers un autre emploi.

Les mesures de l'accompagnement des mobilités fonctionnelles du présent chapitre annulent et remplacent, pour la durée du présent accord, celles prévues à l'article 4.2 (« *La mobilité professionnelle à l'initiative de l'entreprise* ») de l'accord GPEC du 19 décembre 2019. Elles prévoient :

- Des mesures communes à l'accompagnement des mobilités fonctionnelles (article 9 ci-après) ;
- Des mesures spécifiques à l'accompagnement des mobilités fonctionnelles de salariés occupant des métiers sensibles, les parties prenantes considérant que ces mobilités doivent faire l'objet d'une attention particulière, notamment en termes d'anticipation (article 10 ci-après).

ARTICLE 9 – LES MESURES COMMUNES DE L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES FONCTIONNELLES

Dans le cadre des projets de transformation, l'Entreprise s'engage à proposer aux salarié(e)s concerné(e)s au moins un poste sur le même bassin d'emploi, en prenant en compte à chaque fois que cela est possible les aspirations des salarié(e)s (telles que résultant des entretiens : entretien annuel, entretien professionnel), selon l'ordre de priorité suivant :

- Sur un emploi de classe identique ou supérieure, ayant une proximité de compétences ;
- Sur un emploi de classe identique de même niveau de qualification ;
- Exceptionnellement et à titre transitoire, sur un emploi de classe inférieure, avec maintien de la classe d'emploi à titre individuel dans l'attente d'un repositionnement sur un emploi de même classe dans un délai raisonnable de quelques mois.

Les salarié(e)s concerné(e)s font l'objet d'un suivi particulier par la DRH et bénéficient d'un accès prioritaire sur les postes disponibles au sein de l'Entreprise, à même niveau de compétences et à qualification identique.

Article 9.1 – Un dispositif renforcé de temps individuels d'écoute

Le dispositif renforcé de temps individuels d'écoute se décline autour d'entretiens managériaux et RH :

- Un entretien avec la/le manager d'origine qui permet de rappeler les orientations portées à l'évolution de l'emploi et/ou à l'organisation/l'activité et sur les mesures envisagées pour pérenniser l'employabilité de chacune et chacun.
- Un entretien avec la/le manager d'accueil qui permet d'échanger sur les conditions d'accueil et d'intégration au sein du nouveau poste.
- Un entretien RH au cours duquel il est envisagé les voies et moyens de la mobilité fonctionnelle dans le cadre de l'emploi proposé au sein du bassin d'emploi ou, sur initiative de la/du salarié(e) concerné(e) ou de la DRH, dans le cadre de toute candidature à une offre d'emploi disponible dans la bourse à l'emploi :

- L'identification des compétences métier, des compétences transférables, des compétences transversales ;
- Le conseil et l'information sur les dispositifs mobilisables (conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences, VAE, périodes d'immersion/découverte nouveaux métiers...);
- La prise en compte de situations personnelles (ex : situation de handicap, salarié(e) proche aidant) ;
- La présentation des mesures d'accompagnement prévues au présent accord, notamment en cas de poste ouvert en dehors du bassin d'emploi.

Ces temps d'écoute sont l'occasion d'un échange privilégié, afin de permettre à chacune des parties prenantes de contribuer, dans les meilleures conditions possibles, à la réussite de la mobilité fonctionnelle. Ils permettent notamment à chacune et chacun des salarié(e)s concerné(e)s d'évoquer sa situation individuelle au regard du changement induit par le projet de transformation.

Article 9.2 – Un Accompagnement Personnalisé et Intégration (API) co-construit

Un Accompagnement Personnalisé et Intégration (API) est mis en place dans le cadre de chaque mobilité fonctionnelle. Il identifie les actions mises en œuvre :

- Avant la prise de poste ;
- Au moment de la prise de poste ;
- Après la prise de poste.

L'API comprend les actions de formation qui seront réalisées avant et après la prise de poste. Les actions de formation sont définies en prenant en compte les besoins exprimés par les parties concernées.

Ces périodes sont des facteurs clés de la sécurisation de la mobilité fonctionnelle. Elles doivent être considérées globalement comme une période positive d'accompagnement de la/du salarié(e) concerné(e) et ainsi coconstruite par l'ensemble des parties prenantes à la réussite de la mobilité fonctionnelle :

- La/le salarié(e) concerné(e) ;
- La/le manager d'accueil ;
- La/le représentant(e) RH.

La/le manager d'origine est associé(e) en tant que de besoin à la construction, à la réalisation et au suivi de l'API.

Pour les salarié(e)s en situation de handicap, la/le représentant(e) RH sollicite le plus amont possible, la Mission Handicap pour intégrer dans l'élaboration de l'API, l'accompagnement nécessaire à la prise de poste.

Les temps d'échanges précités permettent la définition et la co-construction de l'API, entre les différentes parties prenantes à la mobilité fonctionnelle.

La DRH est responsable de sa constitution et de la mise en œuvre des actions de formation. La/le manager d'accueil est responsable du suivi de la réalisation de l'API et de la mise en œuvre des actions d'accompagnement prévues.

L'API prévoit systématiquement un temps d'écoute individuel après la prise de poste (au maximum dans un délai de 6 mois après la prise de poste) avec la/le manager d'accueil, et sur demande, en cas de besoin d'un accompagnement formation complémentaire, avec un(e) représentant(e) RH.

Ces entretiens permettent de faire un point de bilan et de suivi dans la mise en œuvre de l'API.

L'API peut comprendre également, selon les besoins exprimés par les parties prenantes et en fonction des situations de mobilité fonctionnelle, les dispositions suivantes :

- Des périodes d'immersion / « *vis ma vie* » (interne et/ou externe) ;
- Une période de tutorat ;
- Un délai de prise de fonction, dans un délai maximum de 6 mois, pendant lequel une période de temps partagé (dit « *biseau* ») peut être organisé entre les deux postes.

L'ensemble des parties prenantes donnent, par tous moyens, leur accord à la RH pour la réalisation de l'API.

Article 9.3 – Les mesures spécifiques d'accompagnement

Les garanties précisées ci-après font l'objet, en tant que de besoin, d'une mention dans l'API.

Article 9.3.1 – Garantie liée à la classification et au niveau dans l'emploi

Dans le cadre des projets de transformation induisant une mobilité fonctionnelle vers une fonction positionnée à une classe inférieure, l'Entreprise s'engage à maintenir à la/le salarié(e), sa classe d'origine à titre individuel.

Les niveaux A/B/C sont maintenus. Toutefois la/le salarié(e) en niveau D (expertise) se verra appliquer le niveau C a minima avec maintien du statut à titre individuel pour les classes 3.

Dans le cadre des projets de transformation induisant une mobilité fonctionnelle vers une fonction positionnée à une classe supérieure, le positionnement se fait sur le niveau B (pour les classes 2 à 7), étant précisé que les dispositions de l'article 4 relatives aux changements de classe et de niveau de l'accord relatif à la rémunération et avantages divers du 19 décembre 2019 s'appliquent.

Article 9.3.2 – Garantie liée au niveau de rémunération globale

Dans le cadre des projets de transformation induisant une mobilité fonctionnelle, l'Entreprise s'engage à maintenir le niveau de rémunération globale dans les conditions suivantes, s'agissant des salarié(e)s occupant des emplois avec des éléments de rémunération variable et/ou avec attribution d'un véhicule de fonction.

- Le niveau de rémunération globale sera maintenu via l'octroi d'un complément de maintien de salaire qui fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie, soit au titre du maintien « *rémunération variable* » et le cas échéant au titre du maintien « *avantage en nature véhicule de fonction* », et ce afin de permettre des comparatifs homogènes de rémunération par classe. Ce complément de salaire est un élément distinctif et objectif du parcours professionnel de la/du salarié(e) concerné(e).

Il est précisé que le complément de maintien de salaire susvisé au titre du maintien de « *la rémunération variable* » fait partie intégrante du salaire annuel de base servant de calcul dans le cadre des mesures d'augmentation générales et/ou individuelles.

- Les éléments de rémunération variable de l'ancien emploi seront maintenus dans les conditions suivantes :

- Si le nouvel emploi ne comporte pas des éléments de rémunération variable : de la moyenne des rémunérations variables perçues sur les 3 années (ou d'une durée inférieure correspondant, dans ce cas, à la durée de l'ancien emploi concerné ; exemple : un(e) salarié(e) occupait un emploi comportant des éléments de rémunérations variables depuis 2 ans, dans ce cas, la durée prise en compte est de 2 ans) précédant la prise du nouvel emploi ;
- Si le nouvel emploi comporte des éléments de rémunération variable : du différentiel entre la moyenne des rémunérations variables perçues sur les 3 années (ou une période inférieure si l'ancien emploi concerné est d'une durée inférieure) précédant la prise du nouvel emploi et le montant maximum de la rémunération variable attribuable au titre du nouvel emploi.

Il est précisé que les périodes de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois sont neutralisées.

- L'avantage en nature constitué par l'attribution d'un véhicule de fonction lié à l'ancien poste sera maintenu via le complément de salaire précité (ligne distincte sur le bulletin de paie), si le nouvel emploi ne comporte pas l'attribution d'un véhicule de fonction.

Article 9.3.3 – Maintien temporaire du véhicule de fonction

Si l'ancien poste comporte l'attribution d'un véhicule de fonction et que le nouveau poste n'en comporte pas, l'attribution du véhicule de fonction cesse au plus tard le jour de la prise du nouveau poste, et devra faire l'objet d'une remise, conformément aux règles en vigueur dans l'Entreprise, au plus tard à cette même date.

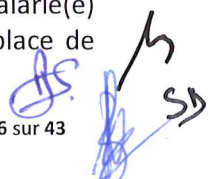
Toutefois, sur demande de la/du salarié(e) faite dans le cadre de l'élaboration de l'API, celui-ci sera maintenu pendant un délai maximum de 6 mois après la prise de poste, ou d'un délai inférieur en fonction de la durée du contrat de location flotte automobile ou si cela est possible, en fonction de la disponibilité du parc automobile. Il est précisé que le maintien temporaire du véhicule de fonction, en application du présent article, comprend aussi le maintien des accessoires associés au véhicule de fonction (exemple : carte essence).

Article 9.3.4 – Des objectifs adaptés

Des mesures d'adaptation quant à la fixation et à la réalisation des objectifs individuels, que ce soit au niveau de l'ancien emploi mais aussi du nouvel emploi, sont fixées, en tant que de besoin, notamment en cas de rémunération variable.

Ces mesures d'adaptation tiennent compte notamment :

- Du temps nécessaire à l'évolution progressive des compétences de la/du salarié(e) sur les missions et activités du nouveau poste occupé, et de la mise en place de



dispositifs (ex : immersion, « vis ma vie », formation) ;

- De la mise en place éventuelle d'un délai de prise de fonction, avec ou sans période de temps partagé (dit « biseau »).

Article 9.3.5 – Mise en place d'une période probatoire / période d'adaptation

Une période probatoire de 1 mois pour les non-cadres et 3 mois pour les cadres (période renouvelable une fois à la demande de la/du manager d'accueil ou de la/du salarié(e) concerné(e)).

Au cours ou à l'issue de la période probatoire, et en cas de période non concluante d'une des deux parties, la/le salarié(e) sera repositionné(e) prioritairement sur son site d'origine, s'il existe encore, et à défaut sur un autre poste ouvert prioritairement au sein du même bassin d'emploi. L'ensemble des mesures d'accompagnement prévues au présent accord continuent à s'appliquer dans cette situation.

Dans le cadre d'une mobilité géographique avec déménagement, il n'est pas mis en place de période probatoire. Des dispositifs peuvent utilement être mobilisés avant le déménagement (ex : immersion, logement temporaire).

Il est rappelé que la période probatoire peut être précédée d'un dispositif « vis ma vie » permettant de mieux préparer la mobilité fonctionnelle.

Article 9.3.6 – Versement d'une prime de mobilité fonctionnelle

Dans le cadre des projets de transformation induisant une mobilité fonctionnelle, l'Entreprise verse une prime de mobilité fonctionnelle d'un montant (brut soumis à cotisations et charges sociales) de 3% du salaire annuel brut.

Le salaire annuel brut s'entend hors primes exceptionnelles et variable et est déterminé pour son montant au 31/12 de l'année précédant la prise du nouveau poste.

La prime est versée à l'issue de la période probatoire. Dans tous les cas, cette prime est due en cas de mobilité fonctionnelle.

ARTICLE 10 – LES MESURES SPECIFIQUES DE L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES FONCTIONNELLES DES SALARIE(E)S OCCUPANT UN METIER DIT « SENSIBLE »

Les mesures suivantes viennent compléter et renforcer celles prévues à l'article 9 précédent, dans le cas des mobilités fonctionnelles des salarié(e)s occupant un métier dit « sensible » dont la définition est précisée à l'article 1 du présent accord.

Article 10.1 – La prise en compte nécessaire de l'anticipation

Dès qu'elle/il a connaissance que son emploi est positionné sur un métier sensible ou à l'issue de la réunion d'information-consultation des Instances sur un projet de transformation la/le concernant ou bien encore à l'issue de la communication des travaux de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, la/le salarié(e) concerné(e) peut solliciter un entretien RH, dans les conditions de l'article 9.1 précédent.

Cet entretien RH a pour objectif d'être à l'écoute de la/du salarié(e) et ainsi de débiter en amont les réflexions et les actions nécessaires à la mobilité fonctionnelle vers un autre emploi et préparer par

l'anticipation la réussite de cette mobilité.

Article 10.2 – Les mesures spécifiques d'accompagnement

En complément des dispositifs renforcés de formation prévus dans le chapitre 4 du présent accord, les mesures spécifiques d'accompagnement suivantes sont prévues.

Article 10.2.1 – Un examen prioritaire aux postes ouverts à la bourse à l'emploi

Les salarié(e)s concerné(e)s bénéficient d'un examen prioritaire sur les candidatures aux offres d'emploi ouverts dans la bourse de l'emploi. Dans ce cadre, elles/ils pourront bénéficier d'un accompagnement spécifique auprès d'une cellule dédiée RH (ex : préparation CV, entretiens...).

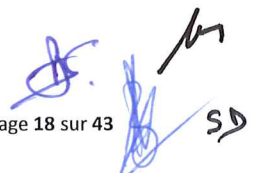
Article 10.2.2 – Accompagnement interne ou externe

Les salarié(e)s concerné(e)s peuvent solliciter en amont :

- Un accompagnement interne (conseil en évolution professionnelle...);

Ou

- Un accompagnement externe (coaching, bilan professionnel...) pris en charge par l'Entreprise dans le cadre d'un projet de mobilité externe et dans la limite d'une enveloppe maximum de 2,5K€ TTC, auprès de professionnels qui auront reçu un agrément de l'Entreprise (accord de prise en charge de l'accompagnement).



CHAPITRE 3 – LES MESURES D’ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Dans le cadre d’un projet de transformation, deux types de mobilité géographique sont visées dans ce chapitre :

- Les mobilités géographiques au sein du même bassin d’emploi regroupant les situations suivantes :
 - Les mobilités collectives et importantes de déménagement et/ou regroupement et/ou fermeture de sites ;
 - Les mobilités géographiques individuelles accompagnant une mobilité fonctionnelle.
- Les mobilités géographiques volontaires en dehors du bassin d’emploi regroupant les situations suivantes :
 - Les mobilités géographiques sans déménagement personnel de la/du salarié(e), accompagnant une mobilité fonctionnelle ;
 - Les mobilités géographiques avec déménagement personnel de la/du salarié(e), accompagnant une mobilité fonctionnelle.

Il est rappelé que les bassins d’emploi sont ceux définis à l’annexe 2 de l’accord portant sur les engagements sociaux pris dans le cadre du rapprochement Malakoff Humanis du 6 décembre 2018.

ARTICLE 11 – LES MESURES SPECIFIQUES D’ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES GEOGRAPHIQUES AU SEIN DU MÊME BASSIN D’EMPLOI

Les mesures du présent article 11 annulent et remplacent, pour la durée du présent accord, l’ensemble des dispositions de l’article 5.2 de l’accord engagements sociaux du 6 décembre 2018.

Les parties prenantes conviennent expressément et exceptionnellement que les mesures suivantes (articles 11.1, 11.2, 11.3) sont applicables en cas de déménagement provisoire au sein du même bassin d’emploi vers un autre site de travail que le site de travail habituel (ex : travaux d’aménagement du site de travail habituel). Dans ce cas, les salarié(e)s concerné(e)s bénéficient des mesures *pro rata temporis* en fonction de la durée du déménagement provisoire et, en tout état de cause, dans la limite maximum de 24 mois.

A titre d’illustration

Une/un salarié(e) concernée par un déménagement provisoire de 8 mois dont le nouveau temps de trajet quotidien domicile/travail (aller-retour) s’accroît de plus de 30 minutes et dépasse 2h par jour pourra bénéficier :

- de 3,5 jours de repos compensatoire (monétisable au terme des 8 mois), ou si elle/il est en décompte en heures, voir son crédit horaire journalier alimenté de 30 minutes pendant 8 mois
- si elle/il a des frais supplémentaires d’abonnement de transport en commun, la prise en charge employeur aux abonnements de transports en commun est portée à 80% pendant une durée de 8 mois.

Article 11.1 – Les dispositions spécifiques d’accompagnement des mobilités collectives et importantes de regroupement et/ou déménagement de sites au sein du même bassin d’emploi

Les dispositions d’accompagnement suivantes viennent compléter les dispositions du chapitre 1 du présent accord.

- S’agissant des projets de mobilité collective et importante de changement de lieux de travail (déménagement/regroupement/fermeture de sites au sein du même bassin d’emploi), les modalités d’accueil dans le nouveau site seront renforcées :
 - Un temps de découverte du nouveau lieu de travail sera organisé, en présentiel ou en distanciel, sur le temps de travail, dans la limite d’une demi-journée, au bénéfice de toutes(s) les salarié(e)s concerné(e)s ;
 - Un livret d’accueil sera remis à chacune et chacun, indiquant les informations utiles relatives au nouveau site ;
 - Un temps d’accueil et de convivialité sera également proposé, sur le temps de travail, le jour de l’ouverture des nouveaux sites de travail.
- Dans le cadre des projets de mobilité collective et importante de changement de lieux de travail (déménagement/regroupement/fermeture de sites au sein du même bassin d’emploi), les ateliers de co-construction seront organisés le plus en amont possible afin de prendre en compte les remontées des salarié(e)s et des représentants du personnel.

Article 11.2 – L’accompagnement de l’allongement du temps de trajet

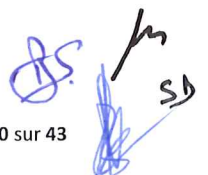
Afin de tenir compte d’un éventuel accroissement significatif du temps de trajet généré par un projet de transformation de l’Entreprise, les parties prenantes conviennent des dispositions suivantes de compensation en temps ou en rémunération, applicables pendant un délai maximal de 24 mois.

Article 11.2.1 – Un dispositif commun de compensation en temps ou en rémunération

Quelles que soient les modalités de décompte de son temps de travail (décompte horaire ou forfait annuel en jours) :

- La/le salarié(e) dont le nouveau temps de trajet quotidien domicile/travail (aller-retour) s’accroît de plus de 30 minutes et dépasse 1h30 par jour, bénéficie de 6 jours de repos compensatoire sur une période de 24 mois maximum.
- La/le salarié(e) dont le nouveau temps de trajet quotidien domicile/travail (aller-retour) s’accroît de plus de 30 minutes et dépasse 2h par jour, bénéficie de 10 jours de repos compensatoire sur une période de 24 mois maximum.

Ces jours de compensation sont pris dans un délai de 24 mois suivant la date effective de changement du site. Au terme du délai de 24 mois, les jours qui n’auraient pas été pris, sont rémunérés. La valorisation de la rémunération des jours non pris s’effectue sur la base des dispositions applicables à l’article 5.2.1 de l’accord CET du 19 décembre 2019.



Article 11.2.2 – Un dispositif optionnel de compensation sous forme de réduction horaire journalière pour les salarié(e)s dont le temps de travail est décompté en heures

Toutefois, au plus tard 15 jours avant la date effective du changement de site, la/le salarié(e) dont le temps de travail est décompté en heures, peut opter pour le bénéfice d'une réduction horaire journalière selon les modalités suivantes :

- La/le salarié(e) dont le nouveau temps de trajet quotidien domicile – lieu de travail (aller et retour) s'accroît de plus de 30 minutes et dépasse 1h30 par jour voit son crédit horaire journalier alimenté de 15 minutes sur une période de 24 mois maximum ;
- La/le salarié(e) dont le nouveau temps de trajet quotidien domicile – lieu de travail (aller et retour) s'accroît de plus de 30 minutes et dépasse 2h par jour voit son crédit horaire journalier alimenté de 30 minutes sur une période de 24 mois maximum.

La/le salarié(e) concerné(e) bénéficie de cette compensation de l'accroissement significatif du temps de trajet pour une durée de 24 mois à compter de la date effective du changement de site.

Article 11.2.3 – Modalités communes d'estimation de l'allongement du temps de trajet

Dans tous les cas, l'estimation du temps de trajet est faite pour un trajet effectué sur une plage horaire entre 7h30 et 9h du matin sur le parcours indiqué comme étant le plus rapide par les outils en ligne (SNCF et RATP pour les salariés utilisant les transports en commun ; MAPPY pour les salariés utilisant leur véhicule). Cette estimation du temps de trajet et de son accroissement fera l'objet d'un processus de validation entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines, et prendra en compte l'accroissement des changements de mode de transport.

Article 11.3 – Les mesures d'accompagnement liées à la prise en charge de frais supplémentaires

Article 11.3.1 – La prise en charge des frais supplémentaires d'abonnement de transports en commun

En cas de frais supplémentaires d'abonnement de transport en commun, occasionnés par le changement de lieu de travail, la prise en charge employeur aux abonnements de transports en commun est portée à 80% pendant une durée de 24 mois. La demande de la/du salarié(e) auprès de la DRH est accompagnée des justificatifs nécessaires.

Article 11.3.2 – Le co-voiturage

Pour rappel, le forfait mobilités durables a été mis en place au sein de l'Entreprise par l'Accord NAO 2021 du 16 février 2021. Ce forfait mobilités durables ne prévoit pas l'indemnisation du co-voiturage.

Toutefois, les parties prenantes souhaitent que le co-voiturage puisse être favorisé et que les salarié(e)s concerné(e)s puissent bénéficier du forfait mobilités durables existant dans l'Entreprise.

C'est pourquoi les salarié(e)s souhaitant faire du co-voiturage ou faisant déjà du co-voiturage et souhaitant le poursuivre, pourront bénéficier du forfait mobilités durables dans les conditions posées dans l'Accord NAO précitées et selon les modalités définies par la réglementation en vigueur, pendant une durée de 12 mois à compter de la date du changement de sites.

L'utilisation des sommes allouées sont réputées conformes à leur objet et le/la salarié(e) fournira une attestation sur l'honneur ou un justificatif de l'utilisation du co-voiturage.

Article 11.3.3 – Les frais supplémentaires de garde d'enfant

Afin de tenir compte d'un éventuel accroissement des frais de garde d'enfants, les parties prenantes conviennent que la/le salarié(e) bénéficie d'une indemnité mensuelle brute dite « *de frais de garde d'enfant* » d'un montant correspondant au surcoût, sous réserve de justifier du différentiel du coût des frais de garde et ce dans la limite de :

- 300€ par mois par enfant de moins de 2 ans révolus. Cette indemnité est versée au plus tard jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ;
- 150€ par mois par enfant de moins de 12 ans révolus. Cette indemnité est versée pendant 24 mois.

Article 11.3.4 – L'attribution prioritaire des places de parking

Après que l'attribution nécessaire soit faite aux salarié(e)s en situation de handicap disposant d'une carte mobilité inclusion, la moitié des places de stationnement à disposition de l'Entreprise sur les sites de l'Entreprise, est réservée en priorité aux salarié(e)s qui ont le temps de trajet supplémentaire le plus élevé.

Dans ce cadre, les salarié(e)s font preuve de concertation et de solidarité entre elles/eux. Si des arbitrages sont nécessaires, ils seront effectués par les interlocutrices/eurs de la Direction compétent(e)s sur ces sujets (ex : manager et/ou interlocutrice/eur DETI et/ou RH).

Article 11.4 – Les mesures d'accompagnement spécifiques et renforcées

Les mesures suivantes sont exclusives du bénéfice des dispositions prévues aux articles 11.2 et 11.3 précédents.

Les mesures suivantes bénéficient :

- Aux salarié(e)s dont le nouveau temps de trajet quotidien domicile-lieu de travail (aller-retour) s'accroît de plus de 30 minutes et dépasse 2h30 par jour ;
- Aux salarié(e)s reconnu(e)s travailleuses/eurs handicapé(e)s (RQTH) par décision d'une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ;
- Aux salarié(e)s proches aidants.

A titre préliminaire, il est rappelé que la Mission Handicap et la médecine du travail seront sollicitées, en fonction des besoins exprimés, pour mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement prévus dans l'accord en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap du 19 décembre 2019.

Les salarié(e)s concerné(e)s au présent article pourront exprimer leurs besoins lors de l'entretien prévu à l'article 6 du présent accord.

Article 11.4.1 – L'assouplissement du télétravail

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salarié(e)s concerné(e)s tout en préservant les communautés de travail, les conditions d'accès au télétravail, en application de l'accord télétravail du 25 octobre 2019 et de ses avenants, sont assouplies dans les conditions suivantes :

- Les salarié(e)s sont prioritaires pour entrer dans le dispositif de télétravail, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité prévues dans l'accord précité ;
- Les salarié(e)s peuvent bénéficier, sur demande et par voie d'avenant au contrat de travail, d'un jour de télétravail supplémentaire par semaine.

En complément et/ou en substitution du télétravail à domicile, il pourra être étudié la mise en place d'une organisation du travail partagée sur un ou plusieurs autres sites plus proches du domicile. Dans ce cas, un temps de présence minimum sur le site de destination sera déterminé après concertation et en accord avec la/le manager et, dans le cas des salariés reconnu(e)s travailleuses/eurs handicapé(e)s (RQTH) par décision d'une maison départementale des personnes handicapées (MDPH), avec le médecin du travail, afin de permettre tant l'accompagnement que le bon accueil de la/du salarié(e) dans son collectif de travail.

Article 11.4.2 – La mobilité fonctionnelle volontaire

Enfin, sur demande des intéressé(e)s, il peut être envisagé un repositionnement sur un poste ouvert sur le site d'origine, s'il existe après le déménagement, ou sur un autre site plus proche du domicile. Dans ce cas, les dispositions de l'article 9 du présent accord s'appliquent (mobilité fonctionnelle).

Article 11 .5 – L'accompagnement du déménagement pour se rapprocher du nouveau lieu de travail

Un dispositif d'accompagnement du changement volontaire du domicile du/de la salarié(e) est mis en œuvre pour les salarié(e)s visé(e)s à l'article 11.4, qui souhaiteraient déménager pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail.

Ce dispositif est exclusif de l'ensemble des mesures précédentes prévues aux articles 11.2, 11.3 et 11.4.1 et 11.4.2 précédents.

A cet égard, le déménagement du salarié doit conduire à une réduction du trajet aller-retour d'au moins 1h30 par jour. La comparaison se fait entre :

- Le temps de trajet aller-retour du nouveau lieu de domiciliation au nouveau site ;
- Et
- Le temps de trajet aller-retour de l'ancien lieu de domiciliation au nouveau site.

Les mesures suivantes prévues dans le cadre de l'accompagnement avec déménagement s'appliquent :

- Dans le cadre de la réglementation URSSAF (voir article 12.1.1), prise en charge des frais liés au déménagement (voir article 12.1.2) ;
- L'accompagnement d'Action Logement (voir article 12.1.7).

Ce dispositif est exclusif du dispositif d'accompagnement sans déménagement prévu à l'article 11.4.1. Aussi, la/le salarié(e) souhaitant bénéficier du présent dispositif devra expressément opter en faveur de celui-ci au plus tard 15 jours avant la date de prise de poste au sein du nouveau lieu de travail.

Afin de permettre à la(au) salarié(e) remplissant les conditions précitées de prendre sa décision au regard d'un éventuel projet de déménagement personnel, elle/il pourra demander à bénéficier d'un délai de réflexion de 6 mois maximum suivant la prise de poste au sein du nouveau lieu de travail.

La/le salarié(e) concerné(e) informe de l'option de ce délai de réflexion au plus tard 15 jours avant la date de prise de poste au sein du nouveau lieu de travail.

Dans tous les cas, les mesures d'accompagnement prévues aux articles 11.2 et 11.3 précédents s'appliquent jusqu'à la date de déménagement personnel, *pro rata temporis* le cas échéant. Le déménagement du salarié doit intervenir dans les 12 mois suivant la date de prise de poste au sein du nouveau lieu de travail.

Dans le cas où cette situation viserait deux salarié(e)s de l'Entreprise marié(e)s, pacsé(e)s ou vivant en concubinage, le bénéfice des mesures ne sera pas cumulatif.

ARTICLE 12 – LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES GEOGRAPHIQUES VOLONTAIRES EN DEHORS DU BASSIN D'EMPLOI

Les parties prenantes rappellent le principe que tout changement de lieu de travail vers un autre bassin d'emploi se réalisera sur la base du volontariat.

Ainsi, les mesures suivantes, exclusives des mesures prévues à l'article 11 (mobilité géographique au sein du même bassin d'emploi), viennent accompagner les situations de mobilités professionnelles en dehors du bassin d'emploi, favorisant aussi le maintien dans l'emploi.

Afin de favoriser ces mesures d'accompagnement, les parties prenantes ont souhaité aménager et renforcer les dispositions actuellement en vigueur à l'article 4.3 de l'accord GPEC du 19 décembre 2019.

Elles annulent et remplacent, pour la durée du présent accord, les dispositions prévues aux articles 4.3.1.1 (« *congé de mission de prospection* »), 4.3.1.2 (« *déménagement* »), 4.3.1.3.3 (« *indemnité d'installation* ») et 4.3.1.3.4 (« *frais de double résidence* ») de l'accord précité.

Les autres dispositions de l'article 4.3 de l'accord précité (articles 4.3.1.3.1, 4.3.1.3.2, 4.3.1.3.5, 4.3.1.3.6, 4.3.3) sont maintenues.

La/le salarié(e) concerné(e) pourra exprimer ses besoins lors de l'entretien prévu à l'article 6 du présent accord ou celui prévu à l'article 9.1 du présent accord, si elle/il est concerné(e) par une mobilité fonctionnelle.

Article 12.1 – Majoration de la prime de mobilité fonctionnelle

La /le salarié(e) concerné(e) par un projet de transformation induisant une mobilité fonctionnelle et effectuant une mobilité géographique volontaire en dehors du bassin d'emploi bénéficie d'une majoration de la prime de mobilité fonctionnelle prévue à l'article 9.3.6 du présent d'accord, portant ladite prime de mobilité fonctionnelle à 4 % du salaire annuel brut (montant brut soumis à cotisations

et charges sociales).

Le salaire annuel brut s'entend hors primes exceptionnelles et variable et est déterminé pour son montant au 31/12 de l'année précédant la prise du nouveau poste.

La prime est versée à l'issue de la période probatoire. Dans tous les cas, cette prime est due en cas de mobilité fonctionnelle.

Article 12.2 – L'accompagnement du déménagement

Le dispositif d'accompagnement avec déménagement personnel ne se cumule pas avec le dispositif d'accompagnement sans déménagement du personnel prévu ci-après.

Il est rappelé conformément au préambule de l'article 4.3.1 de l'accord GPEC du 19 décembre 2019 que le déménagement du salarié doit :

- Intervenir dans les 12 mois suivant le changement de site effectif ; ainsi, le salarié pourra adapter sa date de déménagement en fonction de sa situation personnelle (ex : fin de l'année scolaire des enfants) ;

Et

- Conduire à une réduction du trajet aller-retour d'au moins 1h30 par jour. La comparaison se fait entre :

- Le temps de trajet aller-retour du nouveau lieu de domiciliation au nouveau site ;

Et

- Le temps de trajet aller-retour de l'ancien lieu de domiciliation au nouveau site.

Dans le cas où cette situation viserait deux salarié(e)s de l'Entreprise marié(e)s, pacsé(e)s ou vivant en concubinage, le bénéfice des mesures ne sera pas cumulatif.

Article 12.2.1 – La notion de mobilité professionnelle pour la prise en charge des frais liés au déménagement du salarié

Au sens de la réglementation URSSAF :

« La mobilité professionnelle suppose un changement de lieu de résidence lié à un changement de poste de travail du salarié dans un autre lieu de travail.

Le travailleur salarié ou assimilé est présumé placé dans cette situation :

- lorsque la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est au moins égale à 50 kilomètres (aller ou retour) ;
- et que celle-ci entraîne un temps de trajet au moins égal à 1 heure 30 minutes (aller ou retour).

Le cumul de ces deux conditions constitue une présomption simple, compte tenu en particulier de l'empêchement pour le salarié de regagner son domicile en fin de journée.

Lorsque le critère de distance n'est pas rempli, la mobilité professionnelle est néanmoins caractérisée dès lors que le temps d'un trajet (aller simple) est, quel que soit le mode de transport, au moins égal à 1 heure 30 minutes. Ce critère de temps de transport constitue une condition dont l'absence fait obstacle à la qualification de mobilité professionnelle.

La durée de 1 heure 30 minutes correspond à la durée minimale de trajet en deçà de laquelle le trajet ne peut être réalisé par aucun moyen de transport habituellement utilisé par le salarié (voiture, cyclomoteur, vélomoteur, scooter, motocyclette, transports en commun, vélo). »

Dans le cadre de la réglementation URSSAF et dans les conditions qu'elle pose, les frais liés au déménagement du salarié sont pris en charge dans les conditions suivantes.

Article 12.2.2 – La prise en charge des frais liés au déménagement

Les frais engagés par le salarié en mobilité professionnelle avec déménagement sont pris en charge dans le cadre de la réglementation URSSAF en vigueur et dans les conditions qu'elle pose (voir l'article 12.1.1). Cette prise en charge s'entend net de charges sociales et d'impôts dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 12.2.2.1 – La prise en charge justifiée de frais

Conformément à la réglementation URSSAF en vigueur, les frais suivants sont pris en charge sur la base de justificatifs :

- Des dépenses relatives au déménagement proprement dit (sur la base de trois devis ; le devis dont le montant est le moins élevé, est retenu ; dans ce cas les frais de déménagement sont directement pris en charge par l'Entreprise) ;
- Des frais de transport et d'hôtel du salarié et des personnes composant sa famille ;
- Des frais de voyage engagés pour la recherche du nouveau domicile (limités à 3 voyages-séjours, train ou avion pour le salarié et une 2^{ème} personne l'accompagnant) ;
- Des frais de garde-meubles.

Il est rappelé que ces frais sont pris en charge sur la seule base des dépenses réellement engagées par la/le salarié(e), sous réserve que les dépenses soient justifiées.

Dans le cadre de ces dépenses, la/le salarié(e) peut bénéficier, sur demande, d'une avance de frais. Les règles de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans l'Entreprise s'appliquent (ex : transport, repas, nuitée).

Au cas où la/le salarié(e) effectue son déménagement par ses propres moyens les frais ainsi exposés lui sont remboursés sur justificatifs et dans la limite du montant du devis le moins élevé tel que prévu ci-avant.

Article 12. 2.2.2 – La prise en charge forfaitaire de frais

Conformément à la réglementation URSSAF en vigueur, les frais suivants sont pris en charge :

- Frais d'hébergement provisoire et de nourriture supplémentaire dans l'attente d'un logement définitif : dans la limite à ce jour de 76,10€ par jour pendant 9 mois (valeur 2021) ;

- Frais d'installation dans un logement locatif : dans la limite à ce jour de 1524,30€ pour une personne seule ou un couple, majorés de 127,10€ par enfant dans la limite de 1905,30€ (valeur 2021).

Il est rappelé que ces frais sont pris en charge dans la limite des forfaits réglementaires en vigueur et en tout état de cause dans la limite maximum d'un plafond de 5.000 €.

A titre d'illustration

Cas A : salarié(e) célibataire avec un enfant

Le/la salarié(e) organise pour sa famille un voyage de reconnaissance qui lui occasionne 700€ de frais (nuitées, repas, transport en commun). Sous réserve de justificatifs, ces frais lui seront remboursés. Sur demande, il peut demander à bénéficier d'une avance de frais.

Le/la salarié(e) demande la prise en charge par l'Entreprise de la facture du déménageur pour un montant de 3.000€TTC. Préalablement il/elle aura fourni trois devis et le moins élevé sera retenu. La facture sera prise en charge directement par l'Entreprise.

Sans avoir à fournir de justificatifs des dépenses, le/la salarié(e) pourra demander à percevoir l'indemnité forfaitaire d'installation d'un montant de 1.651,40€ (valeur 2021 pour une personne seule avec un enfant). Cette indemnité forfaitaire s'imputera sur l'enveloppe de 5.000€.

Cas B : salarié(e) marié(e) avec deux enfants

Le/la salarié(e) organise pour sa famille un voyage de reconnaissance qui lui occasionne 1.000€ de frais (nuitée, repas, transport en commun). Sous réserve de justificatifs, ces frais lui seront remboursés. Sur demande, il/elle peut demander à bénéficier d'une avance de frais.

Le/la salarié(e) demande la prise en charge par l'Entreprise de la facture du déménageur pour un montant de 4.000€TTC. Préalablement il/elle aura fourni trois devis et le moins élevé sera retenu. La facture sera prise en charge directement par l'Entreprise.

Dans l'attente du logement définitif, le/la salarié(e) prend un logement temporaire de 3 mois qui lui occasionne 3.000€ de frais. Sous réserve de produire des justificatifs sur l'occupation temporaire d'un logement (ex : loyer, airbnb...), ces frais s'imputeront sur l'enveloppe de 5.000€.

Sans avoir à fournir de justificatifs des dépenses, le/la salarié(e) pourra demander à percevoir l'indemnité forfaitaire d'installation d'un montant de 1.778,50€ (valeur 2021 pour un couple avec deux enfants). Cette indemnité forfaitaire s'imputera sur l'enveloppe de 5.000€.

Article 12.2.3 – Un congé de mission de prospection

Une fois la mobilité géographique avec déménagement validée, pour permettre à la/au salarié(e) d'effectuer les démarches et formalités liées au changement de son lieu de résidence, il est accordé un congé dit « *congé de mission de prospection* » d'une durée de cinq jours ouvrés et pouvant être fractionné en deux fois.

Les frais de voyage (nuitée, repas) lors de ce congé spécifique sont pris en charge par l'Entreprise dans les conditions précisées à l'article 12.1.2.1.

Par ailleurs, la/le salarié(e) bénéficie d'une journée supplémentaire d'absence pour déménagement par rapport aux autres dispositions applicables pour les autres situations de déménagement en vigueur au sein de l'Entreprise.

Article 12.2.4 – Les mesures d’accompagnement liées à la prise en charge d’autres frais supplémentaires

Les mesures prévues à l’article 11.3 (mobilité géographique au sein du même bassin d’emploi) s’appliquent, dans les mêmes conditions et à compter de la date du déménagement du domicile de la/du salarié(e), dans le cas d’un accompagnement avec déménagement en dehors du bassin d’emploi :

- La prise en charge des frais supplémentaires d’abonnement de transports en commun ;
- Le co-voiturage.

Article 12.2.5 – L’accompagnement d’Action Logement

En outre, les parties prenantes rappellent que les dispositifs d’Action Logement (exemple : aide à la recherche de logement locatif, financement de dépôt de garantie, courtage immobilier) pourront compléter cet accompagnement autant que de besoin et sous réserve du respect des conditions pour en bénéficier (exemple : conditions de plafonds de ressources).

La Cellule Accompagnement est à disposition pour apporter toutes informations utiles et mettre en contact les salarié(e)s concerné(e)s avec les interlocutrices/eurs dédié(e)s d’Action Logement.

Article 12.3– Les mesures d’accompagnement sans déménagement

Afin de favoriser aussi le maintien dans l’emploi d’un(e) salarié(e) volontaire à une mobilité géographique en dehors de son bassin d’emploi, et afin de permettre son maintien dans son « bassin de vie » si elle/il le souhaite, les parties prenantes souhaitent proposer, à titre expérimental et uniquement pendant la durée de l’accord, un accompagnement renforcé de la mobilité géographique volontaire sans déménagement en dehors du bassin d’emploi.

Ces mesures d’accompagnement s’appliquent à la/au salarié(e) qui le souhaite, en lieu et place du dispositif actuellement en vigueur à l’article 4.3.2 de l’accord GPEC du 19/12/2019. Ce dernier dispositif est donc maintenu pour la/le salarié(e) qui en ferait la demande. Les deux dispositifs ne sont pas cumulatifs. Ces mesures d’accompagnement sont exclusives du bénéfice des dispositions prévues à l’article 12.1 précédent.

Il est rappelé que les salarié(e)s concerné(e)s par le présent article pourront exprimer leurs souhaits de bénéficier de ces mesures d’accompagnement lors de l’entretien prévu à l’article 6 du présent accord ou celui prévu à l’article 9.1 du présent accord, si elle/il est concerné(e) par une mobilité fonctionnelle.

En cas de non-renouvellement du présent dispositif par accord collectif, les salarié(e)s qui en bénéficient, continueront à en bénéficier dans le cadre d’un groupe dit « fermé ».

Article 12.3.1 – Les conditions pour bénéficier des mesures d'accompagnement sans déménagement

Pour bénéficier du dispositif d'accompagnement renforcé prévu au présent article 12.2, la/le salarié(e) doit remplir les conditions suivantes :

- Être concerné(e) par une mobilité fonctionnelle induite par un projet de transformation et être volontaire pour une mobilité géographique entre deux bassins d'emploi ;
- Pouvoir bénéficier d'un accès au télétravail dans les conditions posées par l'accord télétravail du 25 octobre 2019 et de ses avenants, hors télétravail occasionnel ou télétravail exceptionnel ;
- Le nouveau temps de trajet quotidien domicile-lieu de travail (aller-retour) s'accroît de plus de 30 minutes et dépasse 2h30 par jour.

Article 12.3.2 – Un recours facilité au télétravail préservant les nécessaires communautés de travail

Afin de favoriser aussi le maintien dans l'emploi des salarié(e)s concerné(e)s tout en préservant les nécessaires communautés de travail, les conditions d'accès au télétravail, en application de l'accord télétravail du 25 octobre 2019 et de ses avenants, sont assouplies dans les conditions suivantes :

- Au titre du nouvel emploi et dès lors que l'activité est télétravaillable, les salarié(e)s sont prioritaires pour entrer dans le dispositif de télétravail habituel, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité prévues dans l'accord précité.
- Les salarié(e)s peuvent bénéficier, sur demande, d'un jour de télétravail supplémentaire par semaine, jusqu'à un maximum de 3 jours et un minimum de 1 jour.

Les autres dispositions de l'accord télétravail précité sont applicables (exemple : prise en charge des frais au titre des jours télétravaillés, accompagnement via guide de bonnes pratiques).

A titre d'illustration

Dispositif actuel (accord télétravail du 25 octobre 2019 et de ses avenants)	Dispositif renforcé dans le cadre d'une mobilité géographique volontaire en dehors du bassin d'emploi sans déménagement
Salarié(e) à temps complet Jusqu'à deux jours de télétravail par semaine	Jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine
Salarié(e) à 80% Un jour de télétravail par semaine*	2 jours de télétravail et 2 jours de travail sur site

*Voir avenant à l'accord télétravail du 11 juin 2021.

Un avenant au contrat de travail est conclu dans les conditions posées dans l'accord télétravail du 25 octobre 2019 et de ses avenants. Il est conclu pour une durée d'un an tacitement reconductible dans la limite de la durée du présent accord.

Article 12.3.3 – La prise en charge des frais professionnels de déplacement et de nuitée

Au titre des jours de présence sur le site du nouveau lieu de travail, les frais professionnels de déplacement et de nuitée sont pris en charge par l'Entreprise dans le cadre des règles en vigueur dans l'Entreprise et dans les montants maximums qu'elles fixent.

L'indemnisation des nuitées porte sur les dépenses supplémentaires de logement et de nourriture (petit déjeuner et dîner à l'exception du repas du midi), hors nuitée sur un jour non travaillé ou précédent un jour non travaillé (exemple : samedi, dimanche, jour de congés/repos, jour férié).

S'agissant de la prise en charge des frais de nuitées, l'Entreprise autorise l'utilisation d'autres solutions d'hébergement temporaire autres que l'hôtel. La prise en charge a lieu dans le cadre des règles en vigueur dans l'Entreprise et dans les montants maximums qu'elles fixent sur la prise en charge des nuitées d'hôtel.

S'agissant de la prise en charge des frais de transport pour se rendre sur le nouveau lieu de travail depuis le lieu de résidence habituel ou le lieu de télétravail s'il est différent dans les conditions posées dans l'accord télétravail du 25 octobre 2019 et de ses avenants, il est précisé que :

- Le lieu de résidence habituel est celui déclaré par la/le salarié(e) et enregistré dans le SIRH ;
- Les temps de transport pour se rendre sur le lieu de travail ne se réalisent pas sur le temps et les horaires de travail.

Dans le cadre de sa Politique Voyage en vigueur prenant en compte les aspects environnementaux, l'Entreprise rappelle sa volonté de préserver la santé et la sécurité des salarié(e)s.

Aussi, en application des règles en vigueur relatives à la prise en charge des frais lors de déplacements professionnels, il est recommandé le recours aux transports en commun. Il est ainsi rappelé que tout déplacement inférieur à 3 heures doit impérativement être effectué en train, sauf impératif particulier justifié et validé préalablement par la/le manager.

En cas de non-desserte ou de mauvaise desserte des transports en commun, l'Entreprise recommande l'utilisation de véhicule de location de courte durée ou de services de co-voiturage ou d'autopartage.

Article 12.3.4 – Mesures d'aides aux frais de garde d'enfant

Les salarié(e)s s'inscrivant dans le cadre du présent accompagnement renforcé de la mobilité géographique volontaire sans déménagement en dehors du bassin d'emploi, bénéficient des mesures de l'article 4.3.1.3.6 de l'accord GPEC du 19 décembre 2019.

A titre d'illustration

Cas A : Un(e) salarié(e) à temps complet occupe un poste à Nantes et réside à Nantes. Dans le cadre d'un projet de transformation, elle/il est concerné(e) par une mobilité fonctionnelle et un poste basé à Caen (bassin d'emploi différent) est susceptible de l'intéresser. Si elle/lui ne souhaite pas déménager de résidence pour se rapprocher de Caen, le dispositif renforcé d'accompagnement sans déménagement peut être mobilisable dès lors que les conditions suivantes sont remplies (article 12.2.1 suivant) :

- 1- Être volontaire pour une mobilité géographique entre deux bassins d'emploi
- 2- Bénéficier d'une formule de télétravail habituel (jusqu'à 2 jours par semaine)
- 3- Le nouveau temps de trajet quotidien domicile-lieu de travail (aller-retour) s'accroît de plus de 30

minutes et dépasse 2h30 par jour

Si les conditions sont remplies, dans ce cas :

- 1- En cas d'accord des parties prenantes, la/le salarié(e) peut être en télétravail jusqu'à un maximum de 3 jours en télétravail à Nantes (2 jours + 1 jour), dans les conditions posées à l'article 12.2.2
- 2- Les frais professionnels de déplacement et de nuitée engagés dans le cadre des jours de présence obligatoire sur le site de Caen, sont pris en charge par l'Entreprise dans les conditions posées à l'article 12.2.3

Cas B : Un(e) salarié(e) à temps partiel (80% sur 4 jours par semaine) occupe un poste à Marseille et réside à Marseille. Dans le cadre d'un projet de transformation, elle/il est concerné(e) par une mobilité fonctionnelle et un poste basé à Lyon (bassin d'emploi différent) est susceptible de l'intéresser. Si elle/il ne souhaite pas déménager de résidence pour se rapprocher de Lyon, le dispositif renforcé d'accompagnement sans déménagement peut être mobilisable dès lors que les conditions suivantes sont remplies (article 12.2.1) :

- 1- Être volontaire pour une mobilité géographique entre deux bassins d'emploi
- 2- Bénéficier d'une formule de télétravail habituel (1 jour par semaine)
- 3- Le nouveau temps de trajet quotidien domicile-lieu de travail (aller-retour) s'accroît de plus de 30 minutes et dépasse 2h30 par jour

Si les conditions sont remplies, dans ce cas :

- 1- En cas d'accord des parties prenantes, la/le salarié(e) peut être en télétravail jusqu'à un maximum de 2 jours en télétravail à Marseille, dans les conditions posées à l'article 12.2.2
- 2- Les frais professionnels de déplacement et de nuitée engagés dans le cadre des jours de présence obligatoire sur le site de Lyon, sont pris en charge par l'Entreprise dans les conditions posées à l'article 12.2.3

Cas C : un(e) salarié(e) à temps complet occupe un poste à Saint Etienne et réside à Saint Etienne. Dans le cadre d'un projet de transformation, elle/il est concerné(e) par une mobilité fonctionnelle et un poste basé à Lyon (bassin d'emploi différent) est susceptible de l'intéresser. Si elle/il ne souhaite pas déménager de résidence pour se rapprocher de Lyon, le dispositif renforcé d'accompagnement sans déménagement peut être mobilisable dès lors que les conditions suivantes sont remplies (article 12.2.1) :

- 1- Être volontaire pour une mobilité géographique entre deux bassins d'emploi
- 2- Bénéficier d'une formule de télétravail habituel (jusqu'à 2 jours par semaine)
- 3- Le nouveau temps de trajet quotidien domicile-lieu de travail (aller-retour) s'accroît de plus de 30 minutes et dépasse 2h30 par jour

Si les conditions ne sont pas remplies (notamment la 3^{ème} condition), la/le salarié(e) ne peut pas bénéficier du dispositif renforcé d'accompagnement sans déménagement. Toutefois, dans ce cas, la/le salarié(e) peut demander à bénéficier du dispositif prévu à l'article 4.3.2 de l'accord GPEC du 19/12/2019 (prime de 110€ bruts pendant 18 mois).

Si les 3 conditions sont remplies, dans ce cas :

- 1- En cas d'accord des parties prenantes, la/le salarié(e) peut être en télétravail jusqu'à un maximum de 3 jours en télétravail à Saint Etienne, dans les conditions posées à l'article 12.2.2
- 2- Les frais professionnels de déplacement et de nuitée engagés dans le cadre des jours de présence obligatoire sur le site de Lyon, sont pris en charge par l'Entreprise dans les conditions posées à l'article 12.2.

CHAPITRE 4 – L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS PAR DES DISPOSITIFS DE FORMATION, DE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES ET DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les parties prenantes demeurent convaincues que la GPEC participe à l'accompagnement des transformations. Dans ce cadre, elles entendent réaffirmer le caractère essentiel des différents dispositifs de formation, du plan de développement des compétences et de l'information des salarié(e)s sur leurs orientations professionnelles.

Ce chapitre s'inscrit pleinement dans l'esprit de l'accord de branche du 22 décembre 2020, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021, par lequel la branche réaffirme « *que la formation professionnelle est au cœur de la stratégie de développement des Entreprises et des salariés* » et vise notamment à « *maintenir dans l'emploi chaque salarié tout au long de sa carrière professionnelle et développer son employabilité, sa qualification et son développement professionnel* » ainsi qu' « *anticiper les évolutions professionnelles du salarié dans son environnement* ».

Les transformations font évoluer les métiers et nécessitent un renouvellement des compétences au rythme des besoins de nos clients et de nos ambitions stratégiques.

Ainsi, pour accompagner ces transformations, l'Entreprise investit dans un programme ambitieux de développement des compétences et de reconversion professionnelle, ouvert à l'ensemble des salarié(e)s du Groupe avec 3 priorités :

- Renforcer notre expertise métier ;
- Garantir les compétences de demain ;
- Soutenir les nouveaux modes de fonctionnement.

Chacun aura la possibilité d'apprendre, selon des modalités variées et adaptées à son contexte et ses besoins, tout au long de sa vie professionnelle. Chacun aura également la responsabilité de partager et transmettre son savoir et ses compétences pour contribuer au développement des compétences de son collectif.

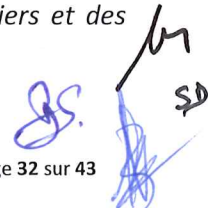
L'Entreprise s'attache à reconnaître que les actions d'accompagnement et de formation répondent et participent activement à la nécessité du maintien dans l'employabilité des salarié(e)s afin de faciliter leur repositionnement interne ou externe.

Enfin, il est rappelé que les dispositions légales et réglementaires encadrant les dispositifs ci-après sont précisées au sein de l'accord GPEC du 19 décembre 2019 et de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 22 décembre 2020.

Les parties prenantes entendent donc compléter et renforcer les dispositifs de formation et d'information définis dans le cadre des accords précités.

ARTICLE 13 - LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

L'accord GPEC du 19 décembre 2019 définit et encadre le contenu du plan de développement des compétences. L'article 3.1.2 de cet accord prévoit notamment que « *L'entreprise décline ces orientations via le plan de développement des compétences qui précise, chaque année, les besoins en formation et les compétences à développer prioritairement pour l'année. Le plan permet également d'avoir une vision prospective au regard des besoins en fonction de l'évolution des métiers et des compétences* ».



Le plan de développement des compétences a pour objectif d'assurer le maintien dans l'emploi du collaborateur et de lui permettre d'acquérir de nouvelles compétences, au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il représente l'ensemble des actions de formation professionnelle, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en place par l'entreprise pour les salarié(e)s.

Les parties prenantes au présent accord rappellent que l'élaboration du Plan de développement des compétences est l'occasion d'analyser et de formaliser, au regard des orientations définies, les actions collectives et individuelles mises en œuvre dans l'Entreprise afin d'assurer le niveau de compétences nécessaires au regard des besoins et de l'employabilité des salarié(e)s.

Les actions collectives et individuelles définies dans le Plan de Développement des Compétences seront donc renforcées selon les besoins exprimés par les acteurs et en tant que de besoin afin de tenir compte des enjeux et des caractéristiques propres à chacun des projets de transformation.

Focus - Le développement des compétences comportementales, un levier de transformation collective et individuelle

Dans le contexte de transformation de notre environnement, le développement des compétences transverses et comportementales (« *softskills* »), est un enjeu fort pour l'Entreprise.

Ces compétences permettent de développer et d'ancrer des comportements, postures et pratiques (capacité d'apprentissage, pédagogie, confiance en soi, innovation, écoute, gestion du temps...) transférables d'un emploi à l'autre, vecteurs de confiance face au changement et dans la capacité d'adaptation de chacun.

L'Entreprise communiquera régulièrement sur la nécessité de développer et d'entretenir ces compétences transverses et comportementales, compétences qui sont régulièrement évaluées, notamment dans le cadre des entretiens annuels, au même titre que les compétences métiers/expertise.

Différents dispositifs de développement de ces compétences sont proposés par le Groupe à ses salarié(e)s, et ont vocation à s'enrichir continuellement, tout au long du parcours professionnel.

Ainsi, des e-learning sont accessibles en libre-service sur la plateforme de formation du Groupe, et/ou sont intégrés dans le cadre de parcours de formation métier multi-modaux.

Les managers sont régulièrement sensibilisés aux enjeux du développement des « *softskills* » de chacun, et sont eux-mêmes accompagnés pour les renforcer (contenus et modalités pédagogiques du parcours Nouveau Manager, atelier de partage de pratiques et codéveloppement, formation à l'intelligence collective...).

Ils sont incités à prévoir pour leurs équipes et pour eux-mêmes des créneaux réservés à l'auto-formation sur le temps de travail, en adéquation avec les contraintes d'activité et de continuité de service.

ARTICLE 14 – L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA CERTIFICATION DES COMPETENCES ET LE PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

En préambule, il est précisé que les dispositions définies ci-dessous s'appliquent à tous les salarié(e)s bénéficiant d'une mobilité fonctionnelle entrant dans le champ d'application du chapitre 2 du présent

accord. Pour ces salarié(e)s, cet article vient en supplément des mesures existantes au sein de l'accord GPEC du 19 décembre 2019.

- **La certification des compétences**

Afin de donner toute sa place à la reconnaissance et à la valorisation des compétences détenues, et dans une logique de sécurisation des parcours professionnels des salarié(e)s, les parties prenantes souhaitent encourager le suivi de formations diplômantes et certifiantes.

Dans ce cadre, l'Entreprise souhaite intensifier sa politique de co-investissement centrée sur la préparation à l'évolution des métiers, des compétences et sur leur visibilité via les diplômes et les certifications.

- **Les parcours de professionnalisation**

Les parcours de professionnalisation sont des dispositifs qui s'appuient sur les conclusions de l'Observatoire des Métiers et sur les cursus de formation labellisés, le cas échéant, par les écoles métiers du Groupe. Ils sont définis en concertation par les équipes formation et les managers concernés, et engagés opérationnellement dans les meilleurs délais dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de transformation.

Ces parcours, adaptables et modulables selon les profils, mixent différents moyens d'apprentissage (AFEST, tutorat, formation, coaching, mentoring, immersion...).

Chaque salarié(e) concerné(e) par une mobilité fonctionnelle induite pour un projet de transformation peut être éligible selon son profil, ses appétences et les besoins de l'Entreprise au parcours de professionnalisation.

Afin d'accompagner les montées en compétences vers les métiers et fonctions identifiés en lien avec sa stratégie (métiers en croissance / émergents) et de développer l'employabilité de ses salariés, l'entreprise s'engage à proposer des parcours collectifs de développement des compétences destinés aux salariés qui souhaitent évoluer vers les métiers prioritaires, avec un changement significatif dans leur orientation professionnelle. A l'issue du parcours, une certification peut, le cas échéant, être obtenue.

Enfin, s'agissant d'une formation certifiante éligible au CPF, la/le salarié(e) mobilise tout ou partie de ses droits. En contrepartie, la formation s'effectuera sur le temps de travail avec un maintien de la rémunération.

Une attention particulière sera portée aux salarié(e)s qui évoluent d'un métier dit « sensible » vers un métier stable ou vers un métier en croissance / émergent. Lors de la réunion de l'Observatoire des Métiers, un suivi réalisé par la Cellule pluridisciplinaire sera partagé.

ARTICLE 15 – L'ACCOMPAGNEMENT PAR LE RENFORCEMENT DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET DES DISPOSITIFS DE FORMATION EXISTANTS

Les parties prenantes au présent accord réaffirment le caractère essentiel de l'information des salarié(e)s sur leurs orientations professionnelles et sur l'accès aux dispositifs de formation actuels.

Pour ce faire, elles entendent notamment préciser et renforcer les dispositifs suivants :

- Le Conseil en Evolution Professionnelle Externe ;



- Le Compte Personnel de Formation ;
- La Validation des Acquis d'Expérience.

Les dispositions légales et réglementaires encadrant ces dispositifs sont précisées au sein de l'accord GPEC du 19 décembre 2019 et de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 22 décembre 2020.

Il est précisé que l'ensemble des dispositions renforcées ci-après sont réservées aux salarié(e)s occupant un métier dit « sensible » dont la définition est apportée à l'article 1 du présent accord. Les autres salarié(e)s continueront de se voir appliquer les mesures définies par l'accord GPEC du 19 décembre 2019.

Article 15.1 - Le renforcement de l'accès au Conseil en Evolution professionnelle Externe (CEP)

Cet article vient compléter l'article 2.2.1.4 de l'accord GPEC du 19 décembre 2019 pour les salarié(e)s occupant un emploi sur un métier dit « sensible ».

- **Principes directeurs**

Le CEP est un dispositif d'accompagnement personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, permettant d'établir un projet professionnel. Il doit permettre à chacun(e) de trouver un espace pour réfléchir à sa situation individuelle et ses perspectives d'évolution professionnelle. Il a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

L'Entreprise s'assure que la/le salarié(e) dispose de la possibilité de s'informer sur les évolutions du secteur, ainsi que sur leurs effets sur les métiers et les compétences, grâce aux études et travaux prospectifs de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications.

Information sur le CEP

Les parties prenantes rappellent notamment que chaque salarié(e) est informé(e) au cours de son entretien professionnel, de la possibilité de recourir au Conseil en Evolution Professionnelle dans le respect des dispositions de l'article L6315-1 du Code du travail. Par ailleurs, il est rappelé que chaque salarié(e) peut avoir accès aux informations relatives au CEP en prenant contact avec la Cellule pluridisciplinaire.

Focus sur le Conseil en Evolution Professionnelle Interne au Groupe

En complément les salarié(e)s peuvent accéder aux informations nécessaires à leur orientation professionnelle auprès des équipes d'accompagnement dédiées du Groupe et en consultant la plateforme « *Changer Bouger* » accessible sur le site intranet de l'Entreprise. Cette plateforme permet à chacun de se projeter et de trouver des informations / inspirations afin de construire son projet professionnel (parcours interne, autodiagnostic, information sur les évolutions métier, témoignages de salarié(e)s...).

- **Modalités de recours au CEP sur le temps de travail**

Afin de renforcer l'accès aux informations sur les orientations professionnelles, les parties prenantes entendent renforcer les modalités de recours au Conseil en Evolution Professionnelle en permettant

aux salarié(e)s occupant un métier dit « sensible » d'accéder à ce conseil externe, dans le cadre d'un entretien, sur tout ou partie de son temps de travail avec maintien de sa rémunération.

En cas de souhait de la/du salarié(e) de recourir au CEP, la période de recours sur tout ou partie du temps de travail est fixée d'un commun accord entre le manager, les équipes RH, la/le salarié(e).

La mise en œuvre de cet accompagnement est prévue à l'article L.6111-3 du Code du travail et, conformément aux dispositions de l'accord GPEC du 19 décembre 2019, l'ensemble des modalités pratiques pour réaliser cet entretien est mis à disposition sur l'intranet de l'entreprise, au sein de l'espace dédié à la mobilité.

Article 15.2 – Le renforcement de l'accès aux formations éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF)

Cet article vient compléter l'article 3.1.3.1 de l'accord GPEC du 19 décembre 2019 pour les salarié(e)s occupant un métier dit « sensible ».

- **Principes directeurs**

Le Compte Personnel de Formation octroie un accès à des formations professionnelles à forte valeur ajoutée en permettant à la/au salarié(e) de renforcer son rôle d'acteur et d'affirmer sa responsabilité dans la sécurisation de son parcours professionnel, avec l'appui de l'Entreprise.

Les parties au présent accord entendent encourager ce dispositif en s'inscrivant dans une logique de développement de compétences et de l'employabilité des salarié(e)s. Le renforcement de ce dispositif est rendu possible par un abondement du CPF par l'Entreprise dans les conditions définies ci-dessous.

Cet abondement répond aux dispositions de l'accord de branche du 22 décembre 2020 qui encouragent l'abondement au CPF des salariés occupant un métier sensible.

Information sur le CPF et l'abondement de l'Entreprise ?

Au sens des dispositions du présent accord, l'abondement du CPF désigne le fait pour l'Entreprise de verser une somme supplémentaire au crédit du collaborateur dans le cadre du financement d'une formation éligible au CPF. Dans le respect des dispositions de l'article L6315-1 du Code du travail, il est également rappelé que chaque collaborateur est informé, au cours de son entretien professionnel, des modalités d'abondement du CPF par l'Entreprise.

Par ailleurs, il est rappelé que chaque salarié(e) peut accéder à toutes les informations relatives au CPF en sollicitant la Cellule pluridisciplinaire mais aussi en consultant la fiche informative disponible sur Irhis.

- **Les conditions d'abondement du CPF par l'Entreprise**

L'Entreprise rappelle qu'elle entend réserver l'accès des mesures ci-après définies aux salarié(e)s dont le métier est dit « sensible ».

Dans le cadre du présent accord, les parties prenantes conviennent que les salarié(e)s concerné(e)s devront orienter leur choix de formation en priorité vers une formation en vue d'acquérir une compétence technique et/ou transversale (gestion de projet, management, soft skills) en adéquation avec la stratégie et les besoins de l'Entreprise.

Formations éligibles au CPF ?

Il est rappelé que les formations éligibles au CPF sont listées à l'article 6 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 22 décembre 2020 et dans l'accord GPEC du 19 décembre 2019.

Les formations éligibles au CPF sont notamment présentées sur la fiche informative relative au CPF disponible sur Irhis. Enfin, en cas d'interrogations, chaque salarié(e) peut solliciter la Cellule d'accompagnement dédiée afin d'obtenir les informations utiles et nécessaires.

- **Les modalités d'abondement du CPF par l'Entreprise**

En complément des dispositions prévues par l'accord GPEC du 19 décembre 2019, l'Entreprise s'engage à abonder le CPF des salarié(e)s remplissant les conditions définies ci-dessus :

- du solde manquant pour réaliser la formation choisie à hauteur d'un montant de 450 euros maximum ;
- et dans le respect des plafonds légaux fixés par l'article L.6323-11 du Code du travail.

Cette garantie d'abondement du CPF pour la/le salarié(e) concerné(e) se réalise en une fois au titre d'une formation réalisée en application du présent accord.

Modalités de versement de l'abondement sur mon CPF

L'Entreprise procède au versement de l'abondement via son Espace Des Employeurs et des Financeurs (EDEF). Cet abondement est mis à disposition de la Caisse des Dépôts et de Consignation (CDC). Cette dernière se charge de transférer le montant sur le compte du/de la salarié(e) concerné(e).

- **Rappel sur la mobilisation du CPF**

Les règles de mobilisation du CPF sur tout ou partie du temps de travail sont définies dans le cadre de l'accord GPEC du 19 décembre 2019 et demeurent inchangées.

Il est rappelé que les salarié(e)s peuvent librement choisir d'utiliser les droits inscrits au titre de leur CPF en dehors de leur temps de travail. Dans cette situation, les formations choisies ne sont pas soumises à l'accord de l'Entreprise.

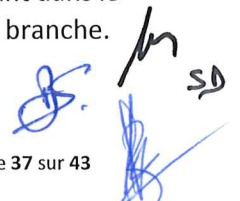
Article 15.3– Le renforcement de l'accès à la Validation des Acquis d'Expérience (VAE)

Cet article vient compléter l'article 3.1.3.2 de l'accord GPEC du 19 décembre 2019 pour les salarié(e)s occupant un métier dit « sensible ».

- **Principes directeurs**

La VAE permet à la/au salarié(e) d'acquérir une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, qui officialise le niveau de compétences qu'elle/il a acquis par son expérience professionnelle et/ou personnelle.

Il est rappelé que l'Entreprise aide la/le salarié(e) dans la constitution de leurs dossiers entrant dans le cadre de projets professionnels validés par l'Entreprise ou s'inscrivant dans les projets de la branche.



Les parties prenantes entendent encourager les salarié(e)s occupant un métier sensible à se diriger vers ce dispositif en leur assurant le financement de cette VAE par l'Entreprise.

Information sur la VAE

Dans le respect des dispositions prévues à l'article L.6315-1 du Code du travail, il est rappelé que chaque collaborateur est informé, au cours de son entretien professionnel, des modalités de recours à la VAE. Par ailleurs, il est rappelé que chaque salarié(e) peut accéder à toutes les informations relatives à la VAE en sollicitant la Cellule pluridisciplinaire dédiée mais aussi consultant la fiche informative disponible sur Irhis.

- **Les conditions d'accès à la VAE financée par l'Entreprise**

Les parties prenantes au présent accord entendent prioriser l'accès des mesures définies aux salarié(e)s :

- Occupant un métier dit « sensible » ;
- Et justifiant d'un an d'expérience en rapport avec le diplôme ou la certification visée (conformément à l'article L.335-5 § II du Code de l'Education).

Dans ce cadre, les actions permettant de faire valider l'expérience acquise au sein du Groupe font l'objet d'une prise en charge par l'Entreprise dans le cadre du plan de développement des compétences.

Dans cette situation, suis-je obligé(e) de mobiliser les droits inscrits sur mon CPF ?

Non, cette VAE étant financée par l'entreprise je peux bénéficier, si je le souhaite, d'une VAE sans avoir à mobiliser les droits inscrits sur son Compte Personnel de Formation.

- **Les modalités de recours à la VAE**

Conformément à l'article L.6421-1 du Code du travail, la VAE ne pourra être réalisée qu'avec le consentement de la/du salarié(e).

En cas d'accord des parties prenantes, une convention tripartite est conclue entre la/le salarié(e), l'Entreprise et l'organisme (ou les organismes) intervenant dans la procédure de VAE de la/du salarié(e).

La signature par le salarié de cette convention atteste de son consentement, conformément à l'article R.6422-12 du Code du travail.

La/le salarié(e) souhaitant recourir à une VAE financée par l'Entreprise est accompagné(e) par la Cellule pluridisciplinaire, conformément aux dispositions du chapitre 1 du présent accord, et par une équipe d'accompagnement dédiée.

Article 15.4 - L'accès au Bilan de Compétences

En préambule, il est rappelé que les salariés ont la possibilité de réaliser un bilan de compétence dans les conditions fixées par l'article 5.1.1 de l'accord GPEC du 19 décembre 2019 dont les dispositions demeurent inchangées.



- **Principes directeurs**

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences tant professionnelles que personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Il est précisé que ce dispositif doit être utilisé comme un outil supplémentaire aux dispositifs précités (ex : CEP, CPF, VAE) permettant aux salarié(e)s concerné(e)s d'élargir leurs réflexions afin de les orienter au mieux vers un métier correspondant à leur compétence et aux besoins de l'Entreprise.

- **Mise en œuvre**

Le Bilan de Compétences est mobilisé dans le cadre des droits inscrits sur le CPF des salarié(e)s.

Chaque salarié(e) peut accéder à toutes les informations relatives au Bilan de Compétences en sollicitant la Cellule pluridisciplinaire dédiée mais aussi en consultant la fiche informative disponible sur Irhis.

La/le salarié(e) souhaitant recourir à un Bilan de Compétences financé par l'Entreprise est accompagné(e) par la Cellule pluridisciplinaire, conformément aux dispositions du chapitre 1 du présent accord, et par une équipe d'accompagnement dédiée.



CHAPITRE 5 – CLAUSES FINALES

ARTICLE 16 – ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE, RÉVISION ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2021. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et cessera automatiquement de produire ses effets à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2023 à minuit.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la commission de suivi du bloc 3 tel que définie dans l'accord de méthode et de promotion d'un dialogue social et économique dynamique, responsable et éclairé du 5 mai 2021.

Par ailleurs les parties signataires au présent accord seront invitées aux réunions de l'Observatoire des Métiers Malakoff Humanis.

ARTICLE 17 – NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par message électronique avec accusé réception.

En application des articles L.2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, il sera également transmis par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure TélAccords en deux versions, une version complète et signée des parties en format pdf et une version anonymisée publiable en format docx, ainsi que les pièces nécessaires au dépôt.

Un exemplaire papier original sera transmis à chacune des parties signataires et, en outre, déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera mis à la disposition des salarié(e)s sur l'intranet de l'Entreprise.

Fait en 8 exemplaires originaux

A Paris, le 28 juin 2021

Pour l'ensemble des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis

Monsieur Olivier RUTHARDT



Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT-PSTE

M Kumar RANANADAPOLLE



Pour la CFE-CGC IPRC

M Stéphane DEVEAU



Pour la CGT

M _____

Pour la CGT - FO

M _____

Pour l'UNSA FESSAD

M Jean SORGUE

PO. [Signature]

[Signature]
[Signature]
SD

ANNEXE 1
LISTE DES ENTITES EMPLOYEURS DE L'UES MALAKOFF HUMANIS
A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT ACCORD

RAISON SOCIALE	N° SIREN
ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES - AMAP	840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - AMRC	840 600 001
LE CERCLE	527 471 684
CENTRE DE PREVENTION BIEN VIEILLIR AGIRC ARRCO GRAND EST	790 491 989
IPSEC	775 666 357
EPSENS	538 045 964
MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS	320 921 828
GROUPEMENT DE PARTENARIATS ADMINISTRATIFS - GPA	321 570 210
MALAKOFF HUMANIS SERVICES GESTION	380 587 378
SOPRESA	421 650 284

ANNEXE 2

TABLEAU SYNOPSIS DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE D'UN PROJET DE TRANSFORMATION

	Accompagnement commun	Accompagnement spécifique complémentaire (en fonction des situations)
CAS 1 Mes missions professionnelles évoluent au sein du même emploi	-Dispositions communes (voir chapitre 1) -Accompagnement Formation (voir article 13 et article 14)	Au moins un poste est proposé au sein du même bassin d'emploi
CAS 2 Mon emploi évolue vers un autre emploi	-Dispositions communes (voir chapitre 1) -Mobilité fonctionnelle (voir chapitre 2) -Accompagnement Formation (voir article 13 et article 14)	La localisation de mon emploi reste inchangée : pas d'accompagnement spécifique complémentaire
CAS 3 La localisation de mon emploi évolue au sein de mon bassin d'emploi dans le cadre d'un projet de déménagement/regroupement/fermeture de sites	-Dispositions communes (voir chapitre 1) -Accompagnement Mobilité géographique au sein du même bassin d'emploi (voir chapitre 3)	La localisation de mon emploi évolue au sein de mon bassin d'emploi : accompagnement mobilité géographique au sein du même bassin d'emploi (voir chapitre 3) Mon emploi reste inchangé : pas d'accompagnement spécifique complémentaire Mes missions professionnelles évoluent au sein du même emploi : voir CAS 1 Mon emploi évolue vers un autre emploi : voir CAS 2

Dans le cadre des projets de transformation, des situations particulières font l'objet de mesures d'accompagnement renforcées afin de favoriser le maintien dans l'emploi (ex : assouplissement du télétravail par avenant au contrat de travail, prise en charge de certains frais dans le cadre de la réglementation URSSAF) :

- Au bénéfice des salariés dont l'emploi est exercé sur un métier sensible. Des mesures renforcées d'accompagnement sont mobilisables par anticipation (voir article 10).
- Au bénéfice des salariés volontaires dont l'emploi évolue vers un autre emploi en dehors de leur bassin d'emploi. Dans ce cas, un accompagnement avec ou sans déménagement renforcé est mobilisable (voir articles 12.1 et 12.2).
- Au bénéfice des salariés ayant un allongement de temps de trajet particulièrement important, des salariés reconnu(e)s travailleuses/eurs handicapé(e)s (RQTH) par décision d'une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou des salariés proches aidants, dans le cadre des projets de déménagement/regroupement/fermeture de sites au sein du même bassin d'emploi. Dans ces cas, des mesures renforcées d'accompagnement sont mobilisables (voir article 11.4).

