

Accord de Groupe portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Entre le Groupe Sanef représenté par Aurélie DEBAUGE en qualité de Directrice des Ressources Humaines Groupe,

DocuSigned by:

027C0E2579644B9...

Et les Organisations Syndicales Représentatives soussignées :

- CFTD représentée par Audrey BOUVIER, dûment mandatée

DocuSigned by:

E7B7D0E3F22C4DA...

- CFE-CGC représentée par Bertrand LETENDARD, dûment mandaté

DocuSigned by:

CA7F33DE2DC64A5...

- CGT-FO représentée par Frédéric LEROUX, dûment mandaté

DocuSigned by:

64F68071DA1C475...

- UNSA AUTOROUTES représentée par André MOLLE, dûment mandaté

DocuSigned by:

EE29FDE74F3741B...

Il a été convenu ce qui suit, le 20 avril 2023, à Issy-les-Moulineaux,

En signant de manière électronique le présent accord, les parties signataires attestent le paraphe de chaque page et font valoir la mention « lu et approuvé » pour l'ensemble du document – [51 pages]

Sommaire

Préambule	6
Première partie : Accompagner l'évolution de l'emploi et des compétences	7
Titre 1 : Catégorisation des emplois.....	7
Article 1 : Catégorisation des filières, familles et emplois repères	7
1.1 Objectif de la cartographie des filières, familles et emplois repères	7
1.2 Définitions	7
Article 2 : Emplois en transition	8
2.1. Définitions	8
2.2. Modalités et évolution de la catégorisation des emplois	8
Titre 2 : Renforcer l'attractivité du Groupe pour recruter	9
Article 3 : Le développement de la marque employeur.....	9
3.1. Faire connaître les valeurs et les métiers du Groupe.....	9
3.2 Le développement des relations avec les écoles	9
3.3. L'alternance et les stages au sein du Groupe.....	10
3.3.1. L'intégration des alternants et des stagiaires	10
3.3.2. La préparation du maître de stage ou d'apprentissage pour l'accueil de l'alternant ou du stagiaire.....	11
3.3.3. Le suivi des alternants et des stagiaires	11
Article 4 : L'intégration des nouveaux embauchés au sein du Groupe.....	12
Titre 3 : Développement professionnel et parcours d'accompagnement professionnel	13
Article 5 : L'entretien annuel.....	13
5.1. Objectifs de l'entretien annuel.....	13
5.2. Structuration du processus de l'entretien annuel.....	14
5.3. Les outils à destination des collaborateurs	14
Article 6 : L'entretien complémentaire RH.....	15
Article 7 : Les grandes orientations de la formation à trois ans.....	15
Article 8 : Les actions de développement professionnel	17
8.1. Les formations dans le cadre du plan de développement des compétences	17
8.2. La période dite de PRO-A.....	17
8.3. Le compte personnel de formation (CPF)	17
8.4. Le compte personnel de formation de transition professionnelle	18
8.5. La validation des acquis de l'expérience (VAE)	18
8.6. Le bilan de compétences	19
8.7. Le conseil en évolution professionnelle (CEP).....	19

8.8. Le catalogue de formation	20
Article 9 : La prime formateur	20
9.1. Désignation et rôle du formateur interne	20
9.2. Définition d'une action de formation interne	20
9.3 Versement d'une prime de formateur	20
9.4 Valorisation.....	21
9.5 Organisation matérielle des actions de formation.....	21
Article 10 : Le compagnonnage : action de présentation des procédures internes et d'accompagnement au poste de travail.....	21
Titre 4 : Accompagner la carrière des salariés disposant d'un mandat de représentant du personnel.....	22
Article 11 : L'évolution de carrière des salariés disposant d'un mandat de représentant du personnel.....	22
Article 12 : L'accès aux formations.....	23
Article 13 : Rémunération	23
Article 14 : Accompagnement à l'issue d'un mandat électif et/ou désignatif	23
Article 15 : Articulation vie professionnelle, vie privée et vie syndicale.....	24
Deuxième partie : Favoriser l'évolution de carrière des salariés.....	25
Titre 1 : Encourager les mobilités professionnelles.....	25
Article 16 : « Mon rendez-vous d'orientation »	25
Article 17 : « Mon vis ma vie mobilité »	26
Titre 2 : Les dispositifs de mobilités internes.....	27
Article 18 : Le parcours de mobilité professionnelle.....	27
18.1. La communication des postes disponibles	27
18.2. La valorisation de la mobilité interne pour l'examen des candidatures	27
18.3. Formalisation de la proposition de mobilité	27
18.4. La période d'intégration dans le nouveau poste.....	27
Article 19 : La mobilité fonctionnelle	28
19.1. La prime de mobilité fonctionnelle	28
19.2. Indemnité différentielle de rémunération	28
Article 20 : La mobilité géographique	29
20.1. Mobilité géographique sans changement de domicile	29
20.1.1. La prime de mobilité géographique sans changement de domicile	29
20.1.2. Prise en charge de l'allongement de la distance de transport.....	29
20.2. Mobilité géographique avec changement de domicile.....	31
20.2.1. La prime de mobilité géographique avec changement de domicile	31

20.2.2. Accompagnement du déménagement.....	32
Titre 3 : La mobilité externe	33
Article 21 : L'accompagnement dans la création ou dans la reprise d'entreprise.....	33
Article 22 : L'accompagnement des salariés pour s'investir au sein d'une nouvelle activité salariale pour les emplois en transition	33
Article 23 : Le congé mobilité pour les emplois en transition.....	34
23.1. Les conditions d'éligibilité	34
23.2. Les modalités d'adhésion du congé mobilité.....	35
23.3. La durée du congé mobilité.....	36
23.4. Début du congé mobilité	37
23.5. Les actions de formations.....	37
23.6. L'organisation des périodes de travail à l'extérieur du Groupe.....	38
23.7. Les mesures d'accompagnement à la recherche d'emploi	38
23.8. Statut du bénéficiaire du congé mobilité	38
23.8.1. Hors périodes travaillées à l'extérieur du Groupe	38
23.8.2. Durant les périodes de travail à l'extérieur du Groupe.....	40
23.8.3. Congés payés.....	41
23.8.4. Epargne Salariale	41
23.9. Les engagements réciproques.....	41
23.10. La fin du congé mobilité	41
23.10.1. Fin du congé de mobilité pour non-respect des engagements du salarié	41
23.10.2. Fin du congé de mobilité	42
23.11. Les indemnités de fin de congé mobilité.....	43
23.12. Les conditions d'information.....	43
Troisième partie : Accompagnement des fins de carrières.....	44
Article 24 : La formation de préparation à la retraite	44
Article 25 : Aide à la constitution du dossier de retraite par un prestataire spécialisé	44
Article 26 : L'aménagement du temps de travail par la retraite progressive	45
Article 27 : La mise en place d'une cessation anticipée d'activité	45
27.1. Les bénéficiaires et la durée de cessation d'activité	45
27.2. Le revenu de cessation d'activité	46
27.3. La couverture sociale.....	46
27.4. Avantage Liberté T	46
27.5. Prise en compte de l'ancienneté	46
27.6. Début de la période de cessation d'activité.....	46
Article 28 : Le rachat de trimestres	47

Article 29 : Majoration de l'indemnité de départ en retraite	47
Quatrième partie : Les perspectives de recours aux différents contrats de travail et conditions d'information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques	48
Article 30 : Les perspectives de recours aux différents contrats de travail	48
Article 31 : Les conditions d'information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques.....	48
Cinquième partie : Dispositions finales.....	49
Article 32 : Commission de suivi de l'accord	49
Article 33 : Champ d'application de l'accord.....	49
Article 34 : Application, entrée en vigueur et durée.....	49
Article 35 : Adhésion, révision et dénonciation	50
Article 36 : Dépôt et mesures de publicité.....	50
ANNEXE 1 : Sociétés intégrant le périmètre de l'accord	51

Préambule

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) vise à accompagner les projets de transformation du Groupe ayant des conséquences sur les parcours professionnels.

Au sein du Groupe Sanef, un dialogue social s'est établi entre les partenaires sociaux sur la GEPP au fil des années. Ainsi, depuis plusieurs années le Groupe Sanef met en œuvre des plans d'actions adaptés et des mesures spécifiques par catégorie d'emploi. Cela a permis aux collaborateurs du Groupe de s'investir dans une démarche d'évolution professionnelle et de bénéficier de mesures adaptées ou de conseils avisés sur les parcours professionnels et les fins de carrières.

Le présent accord GEPP s'inscrit dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement des enjeux et des projets à venir au sein du Groupe Sanef, à savoir :

- Repenser l'accueil de nos clients avec notamment la mise en œuvre du flux libre sur l'axe A13/A14 qui va conduire au développement de nouveaux métiers.
- Développer les concessions : de nombreuses mutations sont intervenues depuis quelques années dans le secteur des concessionnaires d'autoroutes pour répondre aux évolutions sociétales, environnementales et économiques.
- Les enjeux de transition énergétique auxquels le Groupe devra faire face dans les années à venir, notamment au regard de son activité, et plus largement en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE).

C'est dans ce cadre que les dispositions du présent accord s'appuient :

- Sur l'identification des métiers en transformation/transition et l'accompagnement que ces évolutions impliquent ;
- Sur le développement des compétences pour sécuriser l'avenir professionnel des salariés en anticipant les transformations majeures et en renforçant leur employabilité ;
- Sur la mise en place de dispositifs incitatifs en faveur de la mobilité interne et externe.
- Sur l'accompagnement des fins de carrières des salariés.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies les 14, 28 mars et 4 avril 2023 afin de conclure ce nouvel accord portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

Première partie : Accompagner l'évolution de l'emploi et des compétences

La mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) constitue un levier permettant aux salariés d'évoluer professionnellement et au Groupe d'adapter les compétences et les emplois aux besoins des activités.

Il est de l'intérêt de chacun d'engager le plus en amont possible les actions qui permettront d'anticiper les évolutions organisationnelles ou structurelles du Groupe. Pour ce faire, il convient d'apporter de la méthodologie à nos dispositifs tout en donnant de la visibilité sur l'évolution des métiers au sein du Groupe.

Ainsi, les dispositions de la présente partie ont pour objectif d'identifier les compétences dont le Groupe Sanef aura besoin afin d'associer des mesures d'accompagnement adaptées à chaque catégorie d'emploi tout en apportant de la transparence et de la cohérence au niveau du Groupe. Elles ont également pour objet de renforcer l'attractivité du Groupe afin d'attirer les compétences nécessaires au développement de son activité.

Titre 1 : Catégorisation des emplois

Article 1 : Catégorisation des filières, familles et emplois repères

1.1 Objectif de la cartographie des filières, familles et emplois repères

La mise en place d'une cartographie présentant les filières, les familles et les emplois repères de l'ensemble du Groupe a pour objectifs :

- de proposer à tous les collaborateurs du Groupe une vision exhaustive des métiers,
- de développer la connaissance des métiers du Groupe pour les collaborateurs et leur permettre de construire leurs parcours d'évolution professionnelle.

1.2 Définitions

La cartographie se décompose en filières, en famille, en emplois repères et en poste. Les définitions suivantes permettent de situer chaque emploi repère au sein d'une cartographie définie par chaque Direction du Groupe en lien avec la Direction des Ressources Humaines.

Filière : regroupe un ensemble de familles dont les principales missions sont communes et qui requièrent des compétences voisines.

Filière support et filière opération.

Famille : regroupe un ensemble d'emplois repères partageant un socle de savoir-faire communs.

Exemple 1 : Juridique.

Exemple 2 : Viabilité.

Emploi repère : regroupe un ensemble de postes ayant une majorité d'activités et de compétences communes.

Exemple 1 : Juriste.

Exemple 2 : Conducteur de travaux

Poste : activités réalisées dans le cadre d'un poste de travail, grâce à des compétences acquises par la formation et/ou l'expérience.

Exemple 1 : Juriste droit des sociétés.

Exemple 2 : Chef d'équipe.

Article 2 : Emplois en transition

La GEPP répond à un enjeu majeur d'anticipation et de pilotage de l'emploi et des compétences dans un contexte où le Groupe va nécessairement connaître des évolutions importantes dans les années à venir.

L'identification des emplois prioritairement impactés par ces évolutions constitue une étape préalable à toute démarche d'accompagnement qui se trouve au cœur de la GEPP.

2.1. Définitions

Compte tenu des évolutions à venir au sein du Groupe deux catégories d'emploi, pour lesquelles un accompagnement spécifique sera nécessaire, ont été identifiées :

- **Emplois en transition à moyen ou long terme (à plus de 3 ans)** : emplois qui, en raison des évolutions économiques, technologiques, sociétales et organisationnelles auxquelles les orientations stratégiques du Groupe répondent, sont amenés à décroître.
- **Emplois en transition à court terme (à moins de 3 ans)** : postes de travail qui, en raison des évolutions économiques, technologiques, sociétales et organisationnelles auxquelles les orientations stratégiques du Groupe répondent, sont amenés à disparaître sur un lieu de travail déterminé. Ces postes nécessitent notamment la mise en œuvre d'un plan d'adaptation et d'acquisition de nouvelles compétences.

Le présent accord collectif prévoit des dispositions spécifiques applicables aux emplois/postes relevant de ces catégories.

2.2. Modalités et évolution de la catégorisation des emplois

La liste des emplois en transition, à moyen ou long terme ainsi qu'à court terme, sera définie exclusivement par la Direction Générale du Groupe et transmise à la commission de suivi du présent accord. Cette dernière sera informée de toute éventuelle évolution.

Titre 2 : Renforcer l'attractivité du Groupe pour recruter

La capacité du Groupe Sanef à attirer de nouvelles compétences représente un enjeu majeur pour permettre d'acquérir et renforcer des compétences nécessaires au développement et à l'adaptation du Groupe, en lien avec les orientations stratégiques.

Pour cela, le Groupe souhaite continuer à développer, par des actions concrètes, sa marque employeur, pour recruter et attirer de nouveaux talents.

Article 3 : Le développement de la marque employeur

3.1. Faire connaître les valeurs et les métiers du Groupe

Le Groupe Sanef continuera à mener de nombreuses actions afin de faire connaître ses valeurs, sa culture d'entreprise et ses métiers pour renforcer son attractivité.

La communication, interne et externe, joue un rôle clé pour donner envie, à de nouveaux talents, de rejoindre le Groupe ou continuer à développer les mobilités internes afin de se positionner comme employeur de référence. La communication en matière de recrutement s'appuiera notamment sur les réseaux sociaux pour attirer de potentiels candidats ou collaborateurs qui disposent de compétences en lien avec les besoins du Groupe.

Les salariés du Groupe constituent également des relais importants de cette communication pour faire part de leur expérience en tant que candidat, sur leur intégration ou sur leur parcours professionnel.

Les parties rappellent qu'une attention particulière sera apportée au recrutement des personnes qui reflètent la diversité de notre Groupe. En effet, le Groupe Sanef réaffirme sa volonté de favoriser la diversité dans les recrutements.

3.2 Le développement des relations avec les écoles

Les relations que le Groupe Sanef entretient avec les écoles lui permettent de renforcer sa visibilité et de lui constituer un vivier de recrutement de futurs collaborateurs.

Ainsi, le Groupe Sanef souhaite poursuivre son engagement auprès des écoles en menant des actions concrètes telles que :

- Participer à des conférences métiers ou des forums ;
- Participer à des challenges (exemple : Challenge RSE) ;
- Participer à des « Journées Portes Ouvertes » afin d'accueillir des jeunes sur nos réseaux et leur faire découvrir nos métiers ;
- Présenter le Groupe Sanef sur les Campus ou les Forum organisés par les écoles ;
- Renforcer la visibilité du Groupe Sanef pour les étudiants afin qu'ils puissent directement consulter les offres d'emploi de notre Groupe sur le site des écoles.

Ces actions permettent de recruter des profils en adéquation avec nos besoins. Il apparaît donc nécessaire que les différentes entreprises du Groupe entretiennent d'étroites relations avec les écoles, et en particulier celles qui préparent à nos métiers, qu'il s'agisse de métier du support ou de l'exploitation.

3.3. L'alternance et les stages au sein du Groupe

Le Groupe souhaite poursuivre la démarche engagée en faveur du développement de l'alternance par la voie des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Il confirme ainsi son engagement sociétal pour accompagner les jeunes, dans le démarrage de leur vie professionnelle en leur offrant la possibilité d'exercer une première expérience professionnelle significative.

Le Groupe prend les engagements suivants :

- proposer au moins 40 alternances par an.
- proposer au moins 30 stages par an.

Les parties rappellent que le dispositif d'alternance se réalise dans le cadre d'une formation diplômante ou qualifiante en alternant des périodes en entreprise et des périodes de formation. L'alternance se matérialise par le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation.

Les alternants et les stagiaires constituent un vivier de recrutement pour le Groupe. Ces recrutements permettent en effet d'intégrer un jeune qui connaît le Groupe, son organisation et son fonctionnement et de capitaliser sur l'expérience qu'il a pu développer avec les équipes.

Dans ce cadre, l'intégration des alternants et des stagiaires, la préparation du tuteur ou maître de stage ainsi que le suivi des alternants et des stagiaires sont nécessaires pour véhiculer une bonne image du Groupe et donner envie aux jeunes de le rejoindre.

3.3.1. L'intégration des alternants et des stagiaires

Le Groupe Sanef s'engage dans une démarche d'accueil des alternants et des stagiaires et met en œuvre des actions concrètes dès leur arrivée afin que l'alternant ou le stagiaire se sente soutenu pour développer ses compétences et puisse s'intégrer à son poste et au sein de l'entreprise d'accueil.

Il s'agit notamment des actions suivantes :

- Préparation de l'arrivée de l'alternant ou du stagiaire en formalisant les activités confiées, à leur planification en prenant en compte son temps de travail dans l'entreprise,
- Présentation, par le manager, de l'alternant ou du stagiaire à l'équipe et à ses principaux interlocuteurs internes,
- Présentation de l'entreprise et de son organisation,
- Remise d'un livret d'accueil,
- Remise d'une fiche d'accueil sécurité et présentation de la politique santé et sécurité ainsi que des règles d'or de la prévention,
- Remise des équipements nécessaires à l'accomplissement de l'activité,
- Information du stagiaire ou de l'alternant sur les missions demandées en tenant compte de la nature et du niveau de sa formation,
- Créer une communauté des alternants et des stagiaires à travers des sessions de rencontre pour faciliter leurs échanges, partage d'expérience et pour développer leur réseau,
- Visites de lieux spécifiques (exemples : PCE, CSP, centre de viabilité) durant leur intégration, dans la mesure du possible.

Il est également nécessaire que les alternants et les stagiaires puissent disposer d'informations sur leurs droits et devoirs dans l'entreprise :

- Règles applicables au sein de l'entreprise notamment procédures et Règlement Intérieur,
- Information sur le Comité Social et Economique (CSE) auquel ils sont rattachés,
- Bénéfice de divers avantages (exemple : remboursement des frais de transport en commun).

3.3.2. La préparation du maître de stage ou d'apprentissage pour l'accueil de l'alternant ou du stagiaire

L'arrivée d'un alternant dans l'entreprise nécessite la désignation, par l'employeur, d'un maître de stage ou d'apprentissage volontaire, qui accompagnera l'alternant ou le stagiaire dans sa formation pratique et théorique. L'emploi occupé par le maître d'apprentissage ou de stage et son niveau de qualification devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour le stage ou l'apprentissage.

Le maître de stage ou d'apprentissage donne de la cohérence à la formation de l'alternant ou du stagiaire, entre les enseignements théoriques et la pratique en entreprise. Il assure le suivi et l'intégration du jeune et réalise la liaison avec l'établissement de formation.

Le maître de stage ou d'apprentissage formant l'alternant ou le stagiaire doit recevoir les informations nécessaires pour bien l'accueillir. A cet effet, il dispose de :

- Suffisamment de temps pour accompagner le stagiaire ou l'alternant. Dans ce cadre, cette mission supplémentaire sera prise en compte par sa hiérarchie dans la détermination de sa charge de travail et dans ses objectifs s'il y a lieu.
- Une formation au tutorat pourra être proposée à chaque tuteur encadrant pour la première fois un alternant ou stagiaire. Cette formation doit permettre au tuteur de l'aider à mener à bien sa mission, en facilitant l'acquisition des savoirs et des compétences de l'alternant dans l'objectif de préparer son employabilité future.

Le maître de stage ou d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses missions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'une convention de stage ou d'un contrat d'apprentissage.

3.3.3. Le suivi des alternants et des stagiaires

L'accompagnement s'avère indispensable pour que l'alternant ou le stagiaire devienne opérationnel dans les meilleurs délais. Il repose sur sa formation au poste de travail et la mise en place d'un suivi assuré par le maître de stage ou d'apprentissage.

Ce suivi a notamment pour but de :

- mesurer sa progression et évaluer les activités maîtrisées par le stagiaire ou l'alternant,
- déceler son intérêt pour l'emploi, l'entreprise et le Groupe,
- recueillir son rapport d'étonnement.

Il est très important de proposer des missions évolutives tout au long de la formation de l'alternant ou du stagiaire afin qu'il puisse monter en compétence.

Avant son départ du Groupe, chaque alternant ou stagiaire effectue un bilan de stage/alternance avec son tuteur. Ce bilan permettra au stagiaire ou alternant d'échanger sur le déroulement de l'expérience dans le Groupe, les compétences acquises et ses ambitions professionnelles.

Article 4 : L'intégration des nouveaux embauchés au sein du Groupe

Une fois le recrutement d'un collaborateur réalisé, le Groupe Sanef s'engage à déployer sa politique d'accueil composée de mesures spécifiques.

A ce titre, le Groupe Sanef rappelle que tout nouvel embauché CDI doit disposer du programme d'accueil qui est construit autour des étapes suivantes :

- présentation systématique du nouvel embauché, par le manager, à l'équipe dès la première semaine ainsi qu'à ses principaux interlocuteurs internes,
- présentation de l'entreprise et de son organisation, si possible le jour de son arrivée et au plus tard dans la semaine suivant son arrivée,
- remise du dossier du nouvel embauché et d'un livret d'accueil,
- remise d'une fiche d'accueil sécurité et présentation de la politique santé et sécurité ainsi que des règles d'or de la prévention,
- remise des équipements nécessaires à l'accomplissement de l'activité,
- accompagnement par un parrain ou une marraine volontaire afin de faciliter l'intégration du collaborateur,
- organisation d'un séminaire d'intégration regroupant les nouveaux embauchés sur un des sites du Groupe permettant notamment la découverte des métiers de l'exploitation et de l'activité,
- Réalisation d'un entretien de suivi à la fin de la période d'essai.

Il est également nécessaire que les nouveaux embauchés puissent disposer d'informations sur leurs droits et devoirs dans l'entreprise :

- Règles applicables au sein de l'entreprise notamment procédures et Règlement Intérieur,
- Information sur le Comité Social et Economique (CSE) auquel ils sont rattachés,
- Bénéfice de divers avantages (exemple : remboursement des frais de transport en commun).

Titre 3 : Développement professionnel et parcours d'accompagnement professionnel

Le parcours d'accompagnement professionnel permet d'une part, l'adaptation du collaborateur aux compétences en lien avec les besoins du Groupe, et d'autre part, de développer son employabilité à travers le développement continu de ses compétences.

Chaque collaborateur est acteur de son parcours professionnel et du développement de son employabilité. Le Groupe s'engage à donner une méthode et des outils permettant à chaque collaborateur de s'investir dans son développement professionnel.

A cet effet, il est nécessaire de :

- mieux identifier les compétences des collaborateurs, de les valoriser et de favoriser leur développement, quelle que soit la catégorie d'emploi définie,
- définir un parcours d'accompagnement commun et l'adapter en fonction des catégories d'emploi,
- renforcer l'appropriation des outils mis à disposition de tous les collaborateurs. Un dispositif d'accompagnement des responsables hiérarchiques sera notamment mis en place.

Article 5 : L'entretien annuel

5.1. Objectifs de l'entretien annuel

L'entretien annuel constitue un moment privilégié entre le collaborateur et son manager afin d'échanger sur les souhaits d'évolution professionnelle et les possibilités de les mettre œuvre. Il a pour objectif notamment d'identifier les compétences du collaborateur et ses besoins d'accompagnement tant dans son poste actuel que pour accompagner son évolution future.

En outre, l'entretien annuel permet de :

- Partager les souhaits et perspectives d'évolution du collaborateur,
- Faire le bilan de l'année écoulée,
- Définir les axes de développement du collaborateur en s'appuyant sur l'évaluation des compétences,
- Préparer le plan de développement professionnel,
- Passer en revue les objectifs/priorités sur l'année écoulée et ceux à venir,
- Définir ou partager un projet de formation en lien avec les priorités des entreprises du Groupe.

L'entretien annuel doit être réalisé par le manager dans le respect d'un calendrier défini par la Direction des Ressources Humaines correspondant aux campagnes d'entretien annuel.

Le manager doit être accompagné dans la préparation des entretiens. Il doit, à ce titre, avoir connaissance :

- des dispositions du présent accord et d'une information sur les outils associés,
- d'une présentation des dispositifs de formation existants,
- d'un guide explicatif pour le déroulement de l'entretien de développement professionnel.

Afin de préparer au mieux l'entretien annuel, le manager bénéficiera d'une formation à la conduite d'entretien ou de l'appui d'un référent RH qui peut le guider et l'accompagner en lui apportant un éclairage complémentaire.

5.2. Structuration du processus de l'entretien annuel

La réalisation des entretiens annuels s'inscrit dans un processus structuré, défini par la Direction des Ressources Humaines, que chaque manager doit mettre en œuvre.

Ce processus repose notamment sur :

- un calendrier défini,
- une remontée des entretiens vers la Direction des Ressources Humaines qui validera les plans d'actions proposés et veillera à leur mise en œuvre,
- un suivi formalisé des entretiens à travers un reporting RH pour s'assurer que les entretiens ont tous été réalisés et que les actions correspondant au plan d'actions sont effectivement réalisées,
- Après validation du/des managers, le collaborateur dispose des informations constituant son entretien professionnel.

5.3. Les outils à destination des collaborateurs

❖ Aires de mobilités

Elles permettent de faciliter la visibilité des parcours professionnels au sein du Groupe.

Une aire de mobilité permet d'identifier différents emplois repères comportant des compétences communes et pour lesquelles les collaborateurs peuvent identifier des parcours d'évolutions professionnels au travers d'accompagnements et de formations professionnelles.

Exemple : identification d'une aire de mobilité entre les deux emplois repères suivants : un Juriste et un Chargé(e) RH ont pour compétences communes :

- Détecter les opportunités liées à la diversité des profils
- Résoudre des situations complexes
- Expliquer et porter le sens des changements.

Par conséquent, une mobilité entre ces deux emplois repères peut être envisagée.

❖ Les passerelles métiers pour les emplois en transition

Les passerelles métiers permettent d'identifier les emplois possibles vers lesquels le salarié dont l'emploi est positionné en transition pourrait se diriger, que ce soit sur sa filière ou sur une autre.

Les passerelles métiers permettent d'identifier une évolution possible entre deux emplois. L'objectif est d'identifier les écarts entre les compétences actuelles du collaborateur et les compétences requises pour évoluer. Elle permet de définir un plan d'actions afin de préparer le collaborateur à un nouveau poste vers lequel il souhaite s'orienter.

Les passerelles métiers ont pour objectif de faciliter les évolutions professionnelles en définissant des parcours de développement professionnel.

Article 6 : L'entretien complémentaire RH

Un entretien complémentaire à la demande du collaborateur, du responsable hiérarchique, ou de la Direction des Ressources Humaines, peut être organisé en complément de l'entretien annuel réalisé avec le manager, lorsque le salarié souhaite disposer d'informations supplémentaires et être accompagné dans son évolution professionnelle.

Cet entretien complémentaire est réalisé par un représentant de la Direction des Ressources Humaines qui procèdera à une analyse approfondie et détaillée des compétences professionnelles et, si le collaborateur le souhaite, de ses compétences extra-professionnelles.

Article 7 : Les grandes orientations de la formation à trois ans

Le Groupe Sanef souhaite rappeler toute l'importance qu'il accorde à la formation professionnelle et réaffirme que les compétences des collaborateurs représentent un atout majeur dans la réussite des projets des entreprises du Groupe.

La formation est un levier de transformation pour le Groupe en lien avec les orientations stratégiques. Les actions et dispositifs de formation mis en place doivent permettre à chaque collaborateur de s'adapter, de se préparer aux évolutions et de renforcer leur employabilité.

C'est aussi une source de motivation pour chaque collaborateur du Groupe qui peut développer ses compétences dans son emploi, construire son projet d'évolution professionnelle, en mobilisant les différents dispositifs d'accès à la formation.

Elle doit constituer l'opportunité pour chacun de se situer, progresser, s'orienter, imaginer et construire son projet professionnel.

En parallèle, la transformation de nos outils doit faciliter l'anticipation des besoins de formation et des compétences. Les actions de formation seront alignées avec les parcours de développement professionnel. Les modalités d'accès à la formation sont diversifiées pour faciliter et fluidifier la diffusion des savoirs et des connaissances à l'appui de la politique de formation du Groupe.

Aussi, les orientations de formation professionnelle s'articulent, à titre d'information pour l'année 2023, autour de 4 thèmes majeurs :

1/ NOS CLIENTS :

- Réinventer notre relation quotidienne avec nos clients. Développer notre agilité dans l'utilisation des outils digitaux pour rendre visibles et attractifs nos services et gérer nos relations commerciales. Assurer notre présence et notre visibilité sur les réseaux sociaux par une communication adaptée à ce vecteur d'information incontournable,
- Adapter les avancées technologiques à nos autoroutes afin de rendre l'innovation utile à nos clients tout en accompagnant nos collaborateurs sur l'appropriation et la valorisation de ces nouveaux produits auprès de la clientèle,
- Poursuivre et pérenniser la culture relation client par des actions d'accompagnement adaptées, mixtes et évolutives.

2/ NOS ACTIFS, INFRASTRUCTURES ET CONTRATS DE CONCESSION :

- Construire l'avenir de nos infrastructures autoroutières en diminuant leur empreinte écologique. Rechercher la performance énergétique de nos bâtiments et de nos équipements,

- Assurer l'entretien de notre patrimoine dans le respect des évolutions réglementaires et des indicateurs de performance définis dans notre contrat de concession,
- Développer nos compétences en gestion des actifs d'infrastructures afin d'améliorer le suivi opérationnel de ces dernières et de transmettre au concédant un système documentaire d'entretien dans le cadre de l'audit de la fin de la concession.

3/ NOTRE RESPONSABILITE SOCIALE ET SOCIÉTALE :

Notre empreinte écologique :

- Apporter une vigilance accrue à notre consommation d'énergie (carburants, électricité...) en adaptant nos comportements vers une attitude responsable et respectueuse de l'environnement,
- Accompagner la conversion de notre flotte de véhicules légers du thermique à l'électrique par des actions de sensibilisation des conducteurs à l'utilisation de ces derniers,
- Déployer l'installation des bornes électriques haute puissance sur l'ensemble du Groupe et en assurer la maintenance,
- Intégrer le cadre normatif des exigences environnementales dans nos chantiers ainsi que celui portant sur la gestion des déchets (eaux usées, poussières, polluants...).

Notre responsabilité d'employeur :

- Créer les conditions nécessaires pour que chaque collaborateur soit acteur de sa propre sécurité dans l'exercice quotidien de ses activités, en développant la vigilance partagée,
- Renforcer la culture sécurité du Groupe en abordant de nouvelles thématiques restant à explorer ou à développer notamment grâce à l'apport des produits en distanciel (risques chimiques, gestion des événements sécurité, chutes de plain-pied, les gestes qui sauvent...),
- Créer les conditions nécessaires au développement d'un management favorisant la coopération, la cohésion d'équipe, la pérennité des principes de non-discrimination, d'égalité des chances et professionnelle, l'intégration des jeunes en alternance et de la transmission des savoirs et des expériences.

Notre éthique professionnelle

- Être exemplaire dans l'intégration et l'application des recommandations de l'AFA dans la gouvernance de l'entreprise (corruption, protection des données...) et l'ensemble de nos activités collectives et individuelles (opérations comptables, recrutement, mécénat, fournisseurs et tiers...)

4/ NOTRE PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE

- Poursuivre la modernisation de nos processus (pilotage, gestion des risques des projets) afin d'harmoniser et de fiabiliser nos process et méthodes de travail,
- Renforcer la cybersécurité de nos systèmes d'information par la mise en place de formations, méthodes de gestion, procédés et actions au sein de la direction des systèmes d'information,
- Faire évoluer notre système de management à la sécurité dans le cadre de la certification ISO 45001, nos pratiques et nos process en vue de minimiser les risques et d'améliorer la santé et la sécurité au travail et d'atteindre le zéro accident.

Le Groupe Sanef rappelle que dans le respect des dispositions légales, les orientations générales de la formation professionnelle seront actualisées annuellement en cohérence avec les orientations stratégiques du Groupe.

Ces orientations présentent les évolutions, qui nécessitent une adaptation des compétences à court terme ainsi que les axes sur lesquels le Groupe souhaite porter une attention particulière, notamment en matière de management de l'entreprise, de sécurité et des relations avec notre clientèle.

Article 8 : Les actions de développement professionnel

Différents dispositifs décrits ci-après peuvent être mobilisés conjointement par l'entreprise et le collaborateur, mais également à l'initiative de l'une ou de l'autre partie, pour réaliser le développement professionnel du collaborateur.

8.1. Les formations dans le cadre du plan de développement des compétences

Il a pour objet de :

- permettre aux salariés de s'adapter à leur poste de travail.
- préparer les compétences nécessaires aux entreprises du Groupe pour faire face aux évolutions techniques, environnementales, réglementaires et organisationnelles.

Ce dispositif permet donc aux salariés de s'adapter aux évolutions de leur emploi, de compléter et de développer leurs compétences et leur employabilité.

8.2. La période dite de PRO-A

La reconversion ou la promotion par alternance, dite période de Pro-A, a pour objet de permettre au salarié soit de changer de métier ou de profession, soit de bénéficier d'une promotion professionnelle, en réalisant des actions de formation, conformément aux dispositions légales.

Elle est destinée aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence. Elle vise à obtenir une qualification, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle au moins identique à celui déjà détenu. La formation peut se dérouler pendant le temps de travail ou hors du temps de travail, en alternance. Un tuteur est désigné pour accompagner le collaborateur durant sa formation.

Les actions de formation suivies dans le cadre de la « Pro-A » visent les salariés en CDI n'ayant pas atteint un niveau de qualification validé par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de licence.

Les parties rappellent qu'un accord en date du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A » a été conclu au sein de la branche. Cet accord fixe le cadre de la mise en œuvre du dispositif « Pro-A », conformément aux dispositions légales et réglementaires.

8.3. Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Il reste attaché à la personne du salarié qui le conservera tout au long de sa carrière professionnelle.

Il est crédité en euros et permet aux collaborateurs de choisir une formation parmi celles éligibles au CPF.

Il est rappelé que les heures mobilisées au titre du CPF sont prises hors temps de travail.

Toutefois, les collaborateurs engagés dans cette démarche pourront, si le responsable hiérarchique et un représentant de la Direction des ressources humaines l'autorisent, effectuer tout ou partie de leur formation sur leur temps de travail.

Dans ce cadre, le salarié devra effectuer une demande préalable dans les délais suivants :

- au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois,
- au moins 120 jours avant le début de la formation dans les autres cas.

Prise en charge valorisée du CPF :

Lorsque le projet de formation mis en œuvre par le CPF sera validé par la Direction des Ressources Humaines, cette dernière pourra accorder, pour l'ensemble de ce projet, un financement exceptionnel supplémentaire pour les frais pédagogiques du CPF à hauteur de **2 500 euros** hors taxes au maximum, déduction faite de la prise en charge du financeur. Pour les emplois en transition (court et moyen/long terme) ce financement exceptionnel pourra être porté à hauteur de **5 000 euros** hors taxes au maximum.

8.4. Le compte personnel de formation de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle, également appelé projet de transition professionnelle (PTP) permet aux collaborateurs de se préparer à une reconversion. Il s'agit d'une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Les collaborateurs en CDI justifiant d'une ancienneté minimale d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans le Groupe Sanef peuvent y prétendre, de même que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sans considération d'ancienneté.

Conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur, les collaborateurs en CDD doivent justifier de 24 mois d'activité professionnelle dans les 5 dernières années (tout type de contrat ou de statut) dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année. Ils doivent être en poste au moment du dépôt de leur demande de financement et la formation doit commencer au maximum 6 mois après la fin de leur contrat de travail.

Les collaborateurs souhaitant bénéficier de ce dispositif doivent effectuer une demande d'autorisation d'absence à leur employeur lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail.

Ce dispositif permet la prise en charge du prix de la formation par le CPF et le maintien d'une rémunération pendant la durée de l'action de formation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Spécificité pour les emplois en transition :

Le salarié, dont le CPF de transition professionnelle aura été financé partiellement par les organismes compétents, pourra demander à la Direction des Ressources Humaines un financement complémentaire portant :

- soit sur sa rémunération dans la limite de 85 % de son salaire brut de base,
- soit sur une prise en charge supplémentaire des frais pédagogiques de la formation dans la limite de **5 000 euros** hors taxes pour ce projet.

8.5. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce dispositif permet de faire valider ses compétences acquises et son expérience professionnelle, personnelle ou bénévole en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), sans nécessairement avoir à suivre une formation.

L'expérience doit être valorisée dans l'acquisition des compétences quel que soit le métier et est notamment abordée lors de l'entretien annuel.

Toute personne qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

La démarche repose sur un travail personnel de description des activités exercées en lien avec la certification visée et un entretien avec un jury qui examine le dossier constitué à cet effet pour valider tout ou partie de la certification.

Les collaborateurs engagés dans cette démarche pourront, si le responsable hiérarchique et un représentant de la Direction des ressources humaines l'autorisent, effectuer, tout ou partie, de leur VAE sur leur temps de travail.

8.6. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est un dispositif légal dont l'objectif est de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel et/ou un projet de formation.

Réalisé par un prestataire extérieur au Groupe, le bilan de compétences peut être mis en œuvre par le salarié, dans le cadre de son CPF.

Le bilan de compétences est reconnu comme une action de formation. L'employeur qui souhaite valoriser les compétences de son collaborateur pourra lui proposer, à l'appui de son projet professionnel, la réalisation d'un bilan de compétences. Ce bilan sera ainsi pris en charge par l'employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences établi chaque année.

Les collaborateurs engagés dans cette démarche pourront, si le responsable hiérarchique et un représentant de la Direction des ressources humaines l'autorisent, effectuer, tout ou partie, leur bilan de compétences sur leur temps de travail.

8.7. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le Conseil en Evolution Professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé permettant à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle, et, s'il y a lieu, d'élaborer un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité).

Tout salarié peut mobiliser ce conseil en évolution professionnelle auprès de l'un des référents prévus par la loi. La Direction des Ressources Humaines peut conseiller le collaborateur dans sa démarche de conseil en évolution professionnelle. Légalement, le CEP se déroule en dehors du temps de travail.

Le CEP permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé par un conseiller habilité afin que le salarié puisse formaliser son projet d'évolution professionnelle et y assortir une stratégie.

8.8. Le catalogue de formation

Le Groupe a la volonté de développer l'employabilité des collaborateurs et que chacun soit acteur de son parcours de formation. Dans ce cadre un catalogue de formation notamment digitalisé est mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs du Groupe sur des thématiques très diverses (compétences bureautiques, apprentissage d'une langue, ...).

Article 9 : La prime formateur

Le Groupe Sanef souhaite valoriser les formateurs internes et uniformiser le dispositif au niveau du Groupe (des pratiques différentes existaient ou non selon les sociétés du Groupe).

9.1. Désignation et rôle du formateur interne

Le formateur interne est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat. Il est tenu compte de l'emploi occupé et du niveau de qualification du formateur qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation ainsi que de la capacité d'animation d'un groupe.

La Direction incitera ces collaborateurs à effectuer une formation spécifique de formateur interne.

Compte tenu de leur statut et de leur mission générale d'encadrement et de diffusion du savoir, les salariés de statut cadre ne sont pas considérés comme formateur interne au sens du présent article.

9.2. Définition d'une action de formation interne

La formation interne s'entend d'une action pédagogique collective et assurée par un formateur interne (tel que défini au précédent article) qui s'inscrit, d'une part en dehors de son métier et/ou de son expertise et d'autre part, dans le cadre du plan de formation.

Une action de formation interne se caractérise par l'existence d'objectifs préalablement définis, formalisés par un programme et des supports validés. Le formateur interne peut être amené, en liaison avec le service formation, à élaborer le programme ainsi que les supports de formation. Il assure l'animation de la formation et procède à l'évaluation du stage et à la délivrance le cas échéant d'une attestation de formation. Un support de cours peut être transmis ou mis à disposition des salariés formés. Dans la mesure du possible, une évaluation à la fin de la formation, permettant d'apprécier les résultats de l'action est réalisée.

La formation interne diffère ainsi de l'accompagnement à la prise de poste (compagnonnage notamment), de la formation au poste de travail ou de la transmission de consignes existantes.

De manière générale, le service ressources humaines est associé à tout projet de formation interne afin d'accompagner les formateurs dans leurs démarches.

9.3 Versement d'une prime de formateur

Cette mission de formation interne donne lieu au versement d'une prime d'un montant de **40 euros bruts** par journée complète de formation dispensée et 20 euros bruts par demi-journée. Le versement de cette prime s'effectuera une fois par an.

Le formateur interne ne perdra pas les éventuels éléments variables (exemple : majoration, astreinte) qu'il aurait dû percevoir s'il avait travaillé normalement.

De plus, le responsable hiérarchique en tiendra compte dans l'organisation du travail afin notamment de permettre au formateur interne de préparer la formation en amont.

9.4 Valorisation

Lorsqu'un salarié assure un rôle de formateur interne, cette mission supplémentaire sera prise en compte par sa hiérarchie dans la détermination de sa charge de travail et dans ses objectifs s'il y a lieu. Ce point pourra être abordé lors des entretiens annuels.

9.5 Organisation matérielle des actions de formation

L'employeur veillera à ce que des moyens matériels adéquats soient mis à disposition des formateurs internes chaque fois que possible (véhicule de service pour se rendre sur le réseau si nécessaire par exemple). En cas de mise en œuvre d'une nouvelle formation, il est précisé qu'une journée préparatoire à l'animation donnera lieu au paiement de la prime.

Article 10 : Le compagnonnage : action de présentation des procédures internes et d'accompagnement au poste de travail

Le Groupe Sanef souhaite prendre en compte la situation spécifique des salariés qui accompagnent une personne nouvellement embauchée, mutée ou promue dans un nouvel emploi qu'il convient de former à leur poste de travail au sein des PCE, PSIT, et PCT, qui nécessitent des connaissances très particulières (en termes d'outils, ...).

Ces personnes nouvellement embauchées ne devront pas avoir occupé précédemment un poste identique au sein d'une des sociétés du Groupe, y compris en contrat de travail à durée déterminée (saisonnier ou autre motif).

Cet accompagnement à la prise de poste prendra la forme d'une action individualisée de présentation des procédures internes de travail, donnant lieu à des explications en salle ou sur le lieu de travail à partir de supports formalisés ou sous forme de poste ou de journée en double.

Il est à ce titre indispensable que le service formation ait été associé en amont à cette démarche.

Le salarié acteur de cet accompagnement au sein d'un PCE, du PSIT, ou du PCT percevra une prime de **15 euros bruts** par journée complète d'accompagnement versée mensuellement.

Titre 4 : Accompagner la carrière des salariés disposant d'un mandat de représentant du personnel

Le Groupe Sanef prône le respect du principe de conciliation des exigences de l'activité professionnelle avec celles découlant des mandats de représentation du personnel.

L'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel constitue un réel investissement dans la vie sociale de son entreprise et plus largement au sein du Groupe Sanef.

Partant de cette affirmation, les représentants du personnel doivent disposer d'une possibilité d'évolution de carrière identique à celle des autres salariés et les expériences acquises dans ce cadre doivent être appréciées et prises en compte dans leur évolution de carrière.

Article 11 : L'évolution de carrière des salariés disposant d'un mandat de représentant du personnel

L'exercice d'un mandat, quel qu'il soit, doit rester sans incidence sur l'évolution professionnelle qui est déterminée, comme pour tout collaborateur en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la formation initiale et professionnelle, des aptitudes professionnelles, des expériences acquises notamment dans le cadre du mandat.

A cet effet, les entreprises du Groupe doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer aux représentants du personnel une progression identique à celle à laquelle ils auraient pu prétendre s'ils avaient continué à exercer pleinement leur activité professionnelle. A cet effet, elles pourront notamment se servir des dispositifs suivants :

- **L'entretien de début de mandat :**

Lors de la prise d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, un entretien pourra être organisé sur demande d'un représentant du personnel. Cet entretien sera réalisé par un représentant de la Direction des Ressources Humaines avec si possible le manager. Il sera rappelé à cette occasion les dispositions légales et règlementaires relatives à l'exercice du mandat et sera abordé les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de son emploi et de sa charge de travail. Durant cet entretien le représentant du personnel peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien annuel.

En cas de changement de manager, un représentant de la Direction des Ressources Humaines sensibilisera le nouveau manager sur ces sujets.

- **L'entretien annuel**

Pour tous les représentants du personnel, comme pour tout collaborateur du Groupe, un entretien annuel est réalisé chaque année par le responsable hiérarchique du salarié. Lors de cet entretien, les perspectives d'évolution professionnelle du salarié sont abordées, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il permet également de faire le point sur l'évolution de carrière du salarié élu ou mandaté et a pour objectifs :

- de valoriser les compétences techniques, les expériences acquises tant dans le cadre de son activité professionnelle que de son mandat,
- d'identifier les besoins en formation et les possibilités d'évolutions professionnelles au regard des compétences et des évolutions envisagées,
- de rechercher des moyens pour concilier au mieux la vie professionnelle et personnelle avec l'exercice du mandat.

Cet entretien permet aussi d'évaluer les résultats dans la tenue du poste et dans la réalisation des objectifs ou des priorités de tous les collaborateurs du Groupe. Les nouveaux objectifs fixés doivent être mesurables, atteignables et doivent prendre en compte la durée pendant laquelle le représentant du personnel s'investit dans ses missions d'élu ou de représentant d'un syndicat.

Il est précisé que les responsables hiérarchiques de chaque représentant du personnel devront être accompagnés et recevoir une information à la conduite d'entretien annuel et professionnel afin d'utiliser la bonne méthodologie pour préparer et conduire ces entretiens.

Article 12 : L'accès aux formations

Le Groupe Sanef rappelle que les représentants du personnel en cours de mandat ont accès aux formations professionnelles de perfectionnement ou d'adaptation aux évolutions de l'emploi dans le cadre du plan de formation comme tout collaborateur.

Article 13 : Rémunération

L'exercice d'un mandat électif ou désignatif par un salarié ne peut être pris en compte pour prendre une décision relative à la rémunération et notamment au moment des revalorisations salariales individuelles.

Le Groupe s'engage à respecter les dispositions légales en vigueur.

Article 14 : Accompagnement à l'issue d'un mandat électif et/ou désignatif

Le représentant du personnel, qui a occupé plus de 30 % de son temps de travail à une activité représentative et qui réintègre un poste de travail à temps complet ou partiel doit bénéficier d'un entretien individuel avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines à la fin de son ou ses mandat(s). Cet entretien permettra de recenser les compétences acquises au cours du mandat et d'envisager leur valorisation.

Un entretien spécifique avec son supérieur hiérarchique pour échanger sur les modalités pratiques de son éventuel retour à « temps plein » à son poste de travail sera aussi organisé.

Article 15 : Articulation vie professionnelle, vie privée et vie syndicale

Il est précisé que l'exercice des mandats doit s'opérer dans des conditions qui soient respectueuses de la santé et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. A ce titre, il est rappelé que la législation relative à la durée du travail, notamment les durées maximales de travail et minimales de repos doivent être respectées.

De plus, il pourra être demandé l'organisation d'un entretien à tout moment pour évoquer l'articulation entre la vie professionnelle, personnelle et syndicale avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines et si besoin du manager.

Deuxième partie : Favoriser l'évolution de carrière des salariés

La mobilité professionnelle peut prendre plusieurs formes : géographique et/ou fonctionnelle. Elle peut être réalisée au sein d'une même société, au sein du Groupe ou à l'extérieur du Groupe.

Il est précisé que les dispositions, du présent accord, relatives à la mobilité professionnelle au sein du Groupe ne s'appliquent pas :

- dans le cadre du passage d'un contrat de travail à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée,
- dans le cadre d'une mobilité mise en œuvre à titre de sanction disciplinaire conformément aux dispositions des règlements intérieurs,
- lorsque la mobilité prend effet dans un pays autre que la France. Les mesures d'accompagnement des situations de mobilité internationale sont définies, dans le cadre d'une politique Ressources Humaines spécifique définie par le Groupe ABERTIS,
- pour des situations de transfert de contrat de travail au sens des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail.

Le Groupe rappelle l'importance de la définition d'un cadre commun de mesures d'accompagnement qui favorise les mobilités professionnelles qu'elles soient géographiques, et/ou fonctionnelles ou externes au Groupe Sanef.

Tous les accompagnements à la mobilité dans cette partie sont conditionnés à une ancienneté d'au moins 12 mois dans le Groupe.

Titre 1 : Encourager les mobilités professionnelles

Article 16 : « Mon rendez-vous d'orientation »

Les collaborateurs s'interrogeant sur leur orientation professionnelle pourront solliciter, dans le cadre de leur entretien annuel, un entretien de point de carrière avec un représentant de la Direction des ressources humaines afin de leur permettre de poser l'ensemble des questions relatives à leur carrière professionnelle ou à une mobilité fonctionnelle et/ou géographique éventuellement envisagées.

Cet entretien permettra notamment au collaborateur d'avoir une meilleure connaissance sur le poste qu'il envisage ou qui pourrait correspondre à ses compétences en acquérant une meilleure vision des missions qu'il implique, des compétences requises et de l'environnement dans lequel il s'inscrit.

Les collaborateurs occupants un emploi en transition à court terme bénéficieront automatiquement d'un entretien avec un représentant de la Direction des ressources humaines afin de faire le point sur son orientation professionnelle.

La Direction des Ressources Humaines pourra proposer un bilan de compétences au salarié afin de parfaire son projet professionnel et identifier une éventuelle formation adaptée à son projet.

Les passerelles métiers pourront être utilisées à l'occasion du "rendez-vous d'orientation" pour identifier les métiers susceptibles d'être compatibles avec les compétences du collaborateur. Si un collaborateur occupant un emploi en transition est intéressé par une opportunité, la fiche de poste devra alors lui être transmise.

Article 17 : « Mon vis ma vie mobilité »

Un Vis ma Vie Mobilité de 5 jours maximum pourra être proposé par le manager ou un représentant de la Direction des ressources humaines en cas de souhait de mobilité professionnelle afin de permettre au collaborateur de découvrir le métier envisagé dans le cadre d'un projet de mobilité.

Ce Vis ma Vie Mobilité pourra être organisé à la suite d'une demande de mobilité évoquée en entretien annuel et/ou dans le cadre de la construction d'un projet professionnel avec l'aide d'un représentant de la Direction des ressources humaines.

Durant cette période, les éléments relatifs au contrat de travail du collaborateur restent inchangés.

A la fin de la période du Vis ma Vie Mobilité, un bilan sera réalisé entre le collaborateur et un représentant de la Direction des ressources humaines afin de déterminer si le poste correspond à ses aspirations professionnelles.

Titre 2 : Les dispositifs de mobilités internes

Article 18 : Le parcours de mobilité professionnelle

18.1. La communication des postes disponibles

La mobilité interne s'appuie sur un dispositif de communication des postes disponibles. Ainsi, chaque collaborateur a accès à une liste et une description des postes disponibles sur la plateforme Portail Carrière.

De plus la Direction communiquera régulièrement sur les postes disponibles via les canaux de communication interne habituels.

18.2. La valorisation de la mobilité interne pour l'examen des candidatures

La candidature à une mobilité interne ou externe est notamment une démarche volontaire de la part du salarié qui en informe préalablement son responsable hiérarchique.

Les salariés occupants un emploi en transition à court terme et ayant candidaté à des postes disponibles au sein du Groupe rencontreront un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

A l'issue de l'examen d'une candidature, en cas d'acceptation comme de refus de celle-ci, une réponse est transmise au salarié.

18.3. Formalisation de la proposition de mobilité

Un échange aura lieu entre le salarié et sa hiérarchie et /ou un représentant des Ressources Humaines avant la formalisation d'une proposition de mobilité.

Les mesures d'accompagnement déterminées par le présent accord ne pourront être mises en œuvre qu'après signature d'un avenant par les deux parties.

18.4. La période d'intégration dans le nouveau poste

Tout salarié dont la candidature est retenue doit pouvoir bénéficier d'un parcours d'intégration structuré et formalisé. La durée de la période d'intégration sera appréciée par le nouveau responsable hiérarchique et par la Direction des Ressources Humaines.

Au cours de cette période, le collaborateur fera notamment connaissance avec la nouvelle équipe, visitera les sites, recevra les éventuelles procédures etc.

Le Groupe rappelle que l'accueil et l'accompagnement de chaque collaborateur participant au succès d'une mobilité. Pour ce faire, le salarié sera accompagné dans sa phase d'intégration par son nouveau responsable hiérarchique.

Lorsque la mobilité fonctionnelle impliquera un changement de classification ou un changement de direction le salarié sera également accompagné par un parrain/marraine.

Les objectifs du parrainage sont les suivants :

- Partager son expérience avec le collaborateur,
- Enrichir son réseau : développer des relations professionnelles dans le nouvel environnement et élargir ses contacts dans l'entreprise.

Le parrain/marraine est une personne expérimentée, ayant une bonne connaissance de l'entreprise et de son réseau. Il peut provenir d'une filière autre que celle du collaborateur.

Article 19 : La mobilité fonctionnelle

Les parties rappellent qu'il convient d'entendre par mobilité fonctionnelle, au sens du présent accord collectif, une mobilité impliquant une modification substantielle des missions professionnelles et une modification du contrat de travail par avenant, quelle que soit la catégorie d'emploi.

Les dispositifs de mobilité fonctionnelle peuvent être cumulables avec les dispositifs de mobilité géographique (et inversement) prévus au présent titre.

19.1. La prime de mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle donnera lieu au versement d'une prime exceptionnelle dite « *de mobilité fonctionnelle* » d'un montant de **2 500 euros bruts**. Cette prime sera versée à l'issue d'une période probatoire concluante.

Cependant, cette prime ne sera pas versée si la mobilité s'accompagne d'une augmentation de la rémunération brute (salaire de base fixe et éléments variables) qui, cumulée sur 3 ans, atteint le niveau de la prime de mobilité.

Spécificité pour les emplois en transition : Pour les salariés occupant un **emploi en transition à moyen et long terme**, le montant de la prime de mobilité fonctionnelle exceptionnelle sera porté à **5 000 euros bruts** et pour les **emplois en transition à court terme** à **7 000 euros bruts**, selon les modalités et conditions exposées ci-dessus au présent article.

19.2. Indemnité différentielle de rémunération

Le présent article concerne les salariés ayant accepté une mobilité fonctionnelle entraînant, compte tenu de l'allègement des contraintes liées au nouvel emploi, une diminution du montant des éléments variables perçus.

Le montant de l'indemnité différentielle sera assis sur la différence entre :

- d'une part, la moyenne du salaire de base, les primes fixes et les éléments variables perçus durant 12 mois précédant le changement d'emploi, hors primes ou indemnités exceptionnelles, indemnités de panier, indemnités d'éloignement,
- d'autre part, ces mêmes éléments perçus durant la période de 12 mois suivant le changement d'emploi.

Les parties précisent que :

- Les congés parentaux, paternité, maternité et congés d'adoption ainsi que les arrêts maladie en raison d'une affection longue durée (ALD) au sens de l'article D. 322-1 du code de sécurité sociale sont neutralisés.
- Par prime ou indemnité exceptionnelle, il convient d'entendre toute somme n'ayant pas de lien direct avec l'activité et les missions proprement dites.

L'indemnité différentielle de rémunération correspondra à **80 %** de la diminution du montant des éléments variables, calculée selon les modalités ci-dessus, multipliée par trois.

Cette indemnité est, en principe, versée en une seule fois après une période de 3 mois ou après un an dans le cadre d'un passage à une organisation de travail annualisée. Elle peut néanmoins, à la demande du bénéficiaire être étalée sur 3 exercices fiscaux.

Spécificité pour les emplois en transition à court terme : Pour les salariés occupant un emploi en transition à court terme cette indemnité différentielle de rémunération forfaitaire correspondra à **100 %** de la diminution du montant des éléments variables, calculée selon les modalités ci-dessus.

Article 20 : La mobilité géographique

Le Groupe Sanef souhaite encourager et accompagner les mobilités géographiques des collaborateurs et notamment celle des managers de proximité. Les mesures prévues au présent article vise à accompagner les collaborateurs s'engageant dans une démarche de mobilité géographique.

On entend par mobilité géographique, une modification du **lieu de travail** impliquant une modification du contrat de travail.

Les mesures d'accompagnement seront différentes selon que la mobilité entraîne ou non un déménagement du salarié.

20.1. Mobilité géographique sans changement de domicile

20.1.1. La prime de mobilité géographique sans changement de domicile

Cette prime exceptionnelle sera versée après signature par les deux parties de l'avenant formalisant la mobilité.

Tous les emplois (à l'exception des emplois en transition)	Emplois en transition (Court / moyen et long terme)
2 000 euros bruts	4 000 euros bruts

20.1.2. Prise en charge de l'allongement de la distance de transport

Une prise en charge de l'allongement de distance est prévue pour **les mobilités à l'initiative de l'entreprise sans changement de domicile**. Cette disposition est liée à une augmentation de la distance aller-retour entre le domicile du salarié et son nouveau lieu de travail.

Le Groupe rappelle son souhait de limiter le temps de déplacement excessif susceptible de porter atteinte à la sécurité de ses collaborateurs et entend limiter dans la durée le versement de cette indemnité. Les parties précisent que des mesures spécifiques d'accompagnement sont prévues pour

les collaborateurs déménageant afin de se rapprocher de leur nouveau lieu de travail. Le déménagement devant être privilégié.

Cette indemnité d'allongement de distance s'applique en cas de trajet effectif du collaborateur entre son domicile et son nouveau lieu de travail.

Cependant, elle ne s'applique pas :

- Si le salarié est doté d'un véhicule mis à disposition par le Groupe avec lequel il effectue les trajets domicile-travail,
- Si le Groupe met à disposition du salarié un véhicule de service,
- Si le salarié dispose d'un véhicule de fonction,
- En cas de remboursement par l'employeur d'indemnité kilométrique pour ses trajets domicile-travail.

Modalités :

Nouvelle distance après mobilité géographique	Si distance domicile / nouveau lieu de travail < 25 km	Si distance domicile / nouveau lieu de travail > ou = à 25 km et distance domicile / ancien lieu de travail est <u>< ou =</u> à 25 km aller	Si distance domicile / nouveau lieu de travail > ou = à 25 km et distance domicile / ancien lieu de travail est <u>> ou =</u> à 25 km aller
Prise en charge	Le salarié bénéficie, le cas échéant, d'une indemnité d'éloignement selon les règles applicables au sein de chaque société du Groupe.	La distance indemnisée correspond au nombre de kilomètres aller-retour entre son domicile et son nouveau lieu de travail, dans la limite de 100 km aller-retour, moins 50 km. Cette indemnisation ne fait pas obstacle au paiement de l'indemnité d'éloignement prévue, le cas échéant, au sein de chaque société du Groupe.	La distance indemnisée correspond au nombre de kilomètres aller-retour entre son domicile et son nouveau lieu de travail, dans la limite de 100 km aller-retour, moins le nombre de kilomètre aller-retour entre son domicile et son ancien lieu de travail. Cette indemnisation ne fait pas obstacle au paiement de l'indemnité d'éloignement prévue, le cas échéant, au sein de chaque société du Groupe.

Calcul de la prise en charge :

Distance indemnisée x 0.38 € x nombre contractuel de jours ou de postes de travail / 12 mois

Cette indemnité sera exprimée en euros bruts.

Cette indemnisation mensuelle brute n'impactera pas le calcul des éléments variables et sera proratisée en cas d'absence du salarié. Cette indemnisation apparaîtra sous le libellé « *indemnité d'allongement de la distance de transport* ».

Durée de la prise en charge : pour toutes nouvelles mobilités à compter de l'entrée en vigueur du présent accord collectif, cette indemnité sera versée pendant une période de **12 mois**.

Spécificité pour les salariés occupant un emploi en transition à court terme : l'indemnité d'allongement de distance sera versée pendant une période de **18 mois**.

Modalités pour tous les collaborateurs bénéficiant d'une nouvelle mobilité le rapprochant de son domicile : Il est précisé qu'en cas de rapprochement du domicile en raison d'une nouvelle mobilité et d'un nouveau lieu de travail, la prise en charge de l'allongement de distance sera recalculée pour le collaborateur bénéficiaire et sous réserve que l'éloignement géographique soit toujours justifié.

Modalités en cas de déménagement ultérieur : En cas de déménagement ultérieur, le salarié doit informer dans les meilleurs délais la Direction des Ressources Humaines de sa nouvelle adresse. Lorsque le déménagement est réalisé dans les 12 mois (18 mois pour les emplois en transition à court terme) suivant la mobilité du collaborateur :

- Il ne sera plus éligible à la prise en charge de l'allongement de distance ;
- Il bénéficiera d'une prime d'un montant correspondant au différentiel entre la prime de mobilité géographique avec changement de domicile correspondant à sa situation (article 20.2.1) et la prime de mobilité géographique sans changement de domicile déjà versée (article 20.1.1.) ;
- Il bénéficiera des accompagnements prévus aux articles (20.2.2).

20.2. Mobilité géographique avec changement de domicile

20.2.1. La prime de mobilité géographique avec changement de domicile

Cette prime exceptionnelle sera versée après signature par les deux parties de l'avenant formalisant la mobilité et après l'engagement du collaborateur à changer de domicile.

Tous les emplois (à l'exception des emplois en transition)	Emplois en transition (à court terme ainsi qu'à moyen ou long terme)
7 000 euros bruts	9 000 euros bruts

Lorsqu'un salarié et son conjoint travaillant dans le Groupe sont tous deux concernés par une mobilité géographique avec changement de domicile, cette prime exceptionnelle sera versée à chacun d'eux.

Cette prime n'est versée qu'une fois sur une même mobilité géographique impliquant un changement de lieu de travail.

20.2.2. Accompagnement du déménagement

Le salarié pourra bénéficier des mesures suivantes :

- **5 jours d'absence** rémunérée (hors indemnités de panier, tickets restaurant et indemnités d'éloignement éventuelles) pour préparer et effectuer son déménagement avec prise en charge, sur présentation des justificatifs, des frais d'hébergement, de repas et des frais kilométriques éventuellement exposés selon les barèmes en vigueur au sein de la société à laquelle appartient le salarié.
- **Frais de déménagement** pris en charge par le Groupe à partir de trois devis (commande et règlement par la société au transporteur)
- **Frais de réinstallation** pris en charge dans les 6 mois du déménagement et sur présentation des justificatifs, dans les limites fixées ci-dessous. Les frais susceptibles d'être remboursés sont ceux définis par les circulaires de l'ACOSS et les tolérances des URSSAF. Si les montants versés excèdent ceux prévus par les tolérances URSSAF, le différentiel sera soumis à cotisations et imposable.

Frais réinstallation célibataire	1 800 euros bruts
Frais réinstallation pour le salarié marié, pacsé ou en concubinage sans enfants	3 000 euros bruts
Frais réinstallation par enfant fiscalement à charge	900 euros bruts

- **Indemnité de double résidence versée** (loyer, prêt immobilier ou crédit relais) sur présentation des justificatifs et dans la limite de **2 750 euros bruts**.
- **Aide pour la location d'un nouveau logement** versée sur présentation des justificatifs (frais d'agence) dans la limite de **2 500 euros bruts** ou pour **l'achat d'un nouveau logement** (frais d'enregistrement dits « frais notariés ») dans la limite de **4 500 euros bruts**.

Spécificité pour les emplois en transition à court terme :

Les salariés occupant un emploi en transition à court terme pourront bénéficier en plus de :

- **Une aide au reclassement du conjoint, concubin ou pacsé** sous la forme d'une aide aux techniques de recherche d'emploi ou d'un bilan de compétence mis en œuvre et pris en charge par la société.
- **Une aide au changement de domicile** : mise à disposition d'un cabinet spécialisé pour faciliter toutes les démarches logistiques et administratives liées au déménagement.

Titre 3 : La mobilité externe

Dans le cadre du présent accord collectif les parties souhaitent également valoriser les dispositifs permettant aux collaborateurs d'acquérir une expérience professionnelle hors du Groupe. Les collaborateurs ayant un projet de mobilité professionnelle externe, quel que soit leur métier, peuvent en faire part notamment lors de l'entretien annuel.

Le Groupe souhaite promouvoir les initiatives personnelles des collaborateurs et accompagner des projets qu'ils souhaiteraient réaliser à l'extérieur du Groupe qu'il s'agisse :

- De créer ou reprendre une entreprise,
- De s'investir dans une nouvelle activité salariale,
- Du congé mobilité.

Article 21 : L'accompagnement dans la création ou dans la reprise d'entreprise

Le salarié qui est porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise en fait part à son responsable hiérarchique en lui précisant la nature de son projet. Cet échange peut notamment se réaliser lors de l'entretien annuel.

Le salarié sera alors orienté vers la Direction des ressources humaines afin de présenter son projet. La Direction des ressources humaines vérifiera la viabilité du projet. Selon le projet la Direction des ressources humaines pourra orienter le salarié vers un cabinet de conseil externe pour aider à étudier la faisabilité du projet.

Après validation du projet par la Direction des ressources humaines, le collaborateur peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé consistant en :

- Un accompagnement dans la mise en œuvre du projet pour une durée maximum de 6 mois comportant notamment un maximum de 50 heures de formation.
- Une prime exceptionnelle d'un montant de **12 000 euros bruts**. Toutefois, cette prime sera portée à **15 000 euros bruts** pour les salariés occupants un **emploi en transition à court terme**.
- Les salariés occupant un emploi en transition (à court, moyen et long terme) pourront bénéficier, sur validation de la Direction des Ressources Humaines, d'un temps partiel à 90% avec maintien de rémunération à 100% pendant une durée de 3 mois, qu'il conviendra d'organiser avec son responsable hiérarchique afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du service.

Article 22 : L'accompagnement des salariés pour s'investir au sein d'une nouvelle activité salariale pour les emplois en transition

Le Groupe souhaite s'investir plus spécifiquement dans la réalisation des projets des salariés dont leur emploi est en transition (court/moyen ou long terme), en leur permettant, s'ils le souhaitent de retrouver une activité salariale en dehors de l'entreprise. Pour cela, le Groupe (avec l'aide au besoin d'un cabinet extérieur) pourra organiser des sessions de présentation des opportunités d'emploi dans les bassins concernés afin d'encourager des opportunités professionnelles.

L'entretien annuel pourra servir à valoriser les compétences professionnelles et extra-professionnelles des collaborateurs. Le salarié pourra également demander à la Direction des Ressources Humaines à réaliser un bilan de compétences ou une formation complémentaire en lien avec son projet.

Par ailleurs, le salarié pourra bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi et à la préparation d'entretiens dans le cadre de sa recherche dispensée par la Direction des Ressources Humaines qui pourra s'appuyer le cas échéant sur un prestataire extérieur.

Lorsqu'il dispose d'une proposition d'engagement qu'il a acceptée, le salarié informe son responsable hiérarchique ainsi que la Direction des Ressources Humaines de son souhait de quitter l'Entreprise.

A l'occasion de son départ, il bénéficiera d'une prime exceptionnelle d'un montant de **7 500 euros bruts**.

Article 23 : Le congé mobilité pour les emplois en transition

Les parties ont souhaité mettre en place un nouvel outil de mobilité externe permettant de favoriser le repositionnement des collaborateurs vers une situation stable à l'extérieur du Groupe Sanef, permettant la réalisation d'actions favorisant l'employabilité des salariés concernés.

Ainsi, les salariés occupants un emploi en transition (à court ou moyen/long terme) dans les conditions de l'article 23.1 pourront bénéficier d'un départ en congé mobilité selon les modalités définies par le présent article.

Ce dispositif est destiné à favoriser leur accès à un nouvel emploi stable par des mesures d'accompagnement, dont notamment des actions de formation, des périodes de travail sur de nouveaux métiers ou nouvelles compétences, ou de création d'entreprise à l'extérieur du Groupe Sanef.

23.1. Les conditions d'éligibilité

Les salariés pourront bénéficier du congé mobilité sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- soit occuper ou avoir occupé un emploi en transition à court terme dans les 12 mois précédant la demande de congé mobilité ou soit occuper un emploi en transition à moyen/long terme;
- disposer d'un CDI au sein du Groupe Sanef et ne pas faire l'objet d'une décision de rupture du contrat de travail quelle qu'elle soit (engagement d'une démarche de rupture conventionnelle, licenciement, départ à la retraite, démission, etc.) ou d'une procédure déjà engagée conduisant à cette rupture;
- ne pas pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein ou du dispositif de cessation anticipée d'activité prévue par le présent accord collectif ;
- avoir un projet professionnel sérieux, précis et construit de formation de reconversion professionnelle, de création/reprise d'entreprise ou d'emploi à l'extérieur du Groupe Sanef au moment de l'entrée dans le dispositif de congé mobilité.

En tout état de cause, si le salarié remplit les conditions d'éligibilité ci-dessus, l'entrée dans le dispositif du congé de mobilité ne pourra se faire qu'après validation de son projet professionnel par un représentant de la Direction des ressources humaines.

Le projet professionnel du salarié doit s'inscrire dans l'un des trois parcours suivants, lesquels ne sont pas cumulatifs :

- Le parcours « **Emploi externe** » : consistant à disposer d'un autre contrat de travail à durée indéterminée ou d'une promesse d'embauche ferme pour un contrat à durée indéterminée au sein d'une entreprise extérieure au Groupe Sanef.
- Le parcours « **Formation/reconversion professionnelle** » : par la mise en place d'un projet de formation(s) en vue d'une reconversion et/ou de l'acquisition de nouvelles qualifications pour trouver un emploi, en lien avec les qualifications acquises dans ce cadre, chez un nouvel employeur.
- Le parcours « **Création ou reprise d'entreprise** » : par l'activation d'un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'accomplissement d'une formation de reconversion professionnelle en lien avec l'activité de l'entreprise créée ou reprise. Le salarié bénéficiera, à l'issue de son congé mobilité, des dispositions prévues à l'article 21 du présent accord concernant la prime. Lorsque la création ou la reprise d'entreprise ne nécessitera pas de formation de reconversion professionnelle en lien avec l'activité, le salarié ne sera pas éligible au congé mobilité mais il bénéficiera des dispositions prévues par l'article 21 du présent accord.

23.2. Les modalités d'adhésion du congé mobilité

L'initiative de la démarche appartient au salarié.

Présentation du projet : Le salarié souhaitant s'inscrire dans le dispositif de congé mobilité devra en informer son manager et solliciter un entretien avec son Responsable RH, notamment dans le cadre de « mon rendez-vous d'orientation ». Au cours de cet entretien le salarié présentera son projet professionnel et sera informé des outils à sa disposition pour l'élaboration et la mise en œuvre de son projet.

A l'occasion de cet entretien, si le salarié remplit les conditions visées par l'article 23.1, il lui sera remis un document explicatif sur le congé mobilité, un dossier d'adhésion et un exemple de convention de rupture. Il sera rappelé au salarié que son contrat de travail sera définitivement rompu à l'issue du congé mobilité.

Dépôt et examen du dossier d'adhésion au congé mobilité : Le salarié devra remettre un dossier d'adhésion complet par lettre recommandée avec accusé de réception, par mail avec accusé réception ou en mains propres contre décharge à son Responsable Ressources Humaines.

La Direction des Ressources Humaines examinera le dossier du salarié et lui transmettra une réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la bonne réception de la demande.

La Direction des Ressources Humaines examinera les perspectives, le sérieux, la solidité et la faisabilité du projet au regard notamment du profil du salarié, de ses motivations et le cas échéant, des conditions d'emploi sur le métier concerné.

Le projet professionnel devra être réaliste (solution en adéquation avec les compétences et l'expérience du salarié) et réalisable (solution en adéquation avec les moyens financiers et les moyens en formation pouvant être mis en œuvre et en fonction du marché de l'emploi).

La demande d'adhésion au congé mobilité pourra être refusée :

- si le projet professionnel n'est pas suffisamment concret, précis, sérieux et viable,
- et/ou si le dossier de candidature est incomplet.

Dans ce cas, un retour sera effectué auprès du salarié.

En outre, la demande de départ en congé mobilité du salarié pourra être reportée pour le bon fonctionnement de son service et la bonne marche de l'entreprise à laquelle il appartient.

En cas de validation du projet la durée du congé mobilité, les dates de début du congé mobilité et de rupture du contrat de travail seront déterminés entre le collaborateur et le représentant de la Direction des ressources humaines.

Signature de la convention de rupture : Lorsque la demande d'adhésion au congé mobilité est acceptée, une convention emportant rupture du contrat de travail d'un commun accord sera signée entre les parties. Le salarié dispose alors d'un délai de réflexion de 10 jours calendaires à compter de la signature de la convention pour se rétracter par courrier recommandé avec accusé de réception, ou remis en mains propres contre décharge ou e-mail avec accusé de réception à sa/son RRH.

L'absence de rétraction du salarié à l'issue du délai de 10 jours calendaires impliquera une rupture du contrat de travail au terme du congé mobilité. La convention de rupture du contrat de travail précisera la date de départ effective du salarié qui aura été convenue par les parties.

Pour les salariés qui bénéficient d'une protection particulière au titre d'un mandat de représentant du personnel, la signature de la convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail ne pourra intervenir qu'après avoir reçu l'autorisation de l'inspection du travail compétente, au terme de la procédure légale qui sera mise en œuvre, le congé de mobilité ne pouvant alors débiter avant autorisation de l'inspection du travail.

En outre, le salarié devra, avant d'entrer dans le dispositif du congé de mobilité, avoir soldé les jours de congés payés ou conventionnels et les RTT acquis et non pris.

23.3. La durée du congé mobilité

La durée du congé mobilité pourra être de 12 mois maximum. La durée et la période de ce congé mobilité seront expressément précisées dans la convention. Elles seront définies, pour chaque bénéficiaire, en fonction du projet professionnel présenté.

Le congé mobilité est suspendu pendant les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption. A l'issue des périodes de suspension précitées, le salarié bénéficie de la durée du congé de mobilité qui restait à courir avant la suspension s'il n'est pas échu.

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la durée du congé mobilité.

Il pourra mis être fin au congé mobilité de manière anticipée dans les conditions de l'article 23.10 soit en cas de réalisation du projet professionnel, soit en cas de non-respect des engagements du bénéficiaire du congé.

23.4. Début du congé mobilité

Le congé mobilité débutera à la date fixée dans la convention de rupture du contrat de travail qui correspondra :

- Pour le parcours « **Emploi externe** » : à la date d'effet du contrat de travail chez le nouvel employeur.
- Pour le parcours « **Formation/reconversion professionnelle** » à la date de début de la formation ou de la première action de formation si le salarié en suit plusieurs.
- Pour le parcours « **Création ou reprise d'entreprise** » : à la date fixée de début de la formation ou de la première action de formation si le salarié en suit plusieurs.

Après la signature de la convention de rupture et dans l'attente du début de son congé mobilité, le salarié devra exercer une activité au sein du Groupe Sanef. Dans la mesure où il exercera cette activité temporairement, il ne pourra pas prétendre aux mesures d'accompagnement prévues par les articles 19 et 20 du présent accord, à l'exception de l'indemnité d'allongement de distance qui lui sera versée temporairement et uniquement pour cette période d'attente du début du congé mobilité, le cas échéant.

23.5. Les actions de formations

Le salarié qui a comme projet professionnel de suivre une formation de reconversion en vue de s'orienter vers un nouveau métier bénéficiera d'une aide financière suivante afin de faciliter la mise en œuvre de son projet.

Ainsi, le salarié en congé mobilité pourra bénéficier :

- S'il effectue une action de formation certifiante, d'une aide financière versée par l'employeur en complément des sommes disponibles sur son CPF, jusqu'à 5 000 € hors taxes, et 8 000 € hors taxes pour les profils niveau de qualification BEP/CAP (coût de formation, déplacements et repas).
- S'il effectue une formation diplômante, d'une aide financière versée par l'employeur en complément des sommes disponibles sur son CPF, jusqu'à 10 000€ hors taxes (coût de formation, déplacements et repas).
- S'il effectue une formation diplômante en alternance, de la mise en en place du dispositif de la pro A s'il est rendu possible. A défaut l'employeur versera une aide financière en complément des sommes disponibles sur son CPF, jusqu'à 10 000 € hors taxes (coût de formation, déplacements et repas).

Le salarié devra prioritairement s'orienter vers des formations éligibles au CPF. Néanmoins, si la formation qu'il souhaite suivre n'est pas éligible au CPF, l'employeur la financera, sous réserve de validation du projet professionnel, dans la limite des sommes susmentionnées au présent article.

Pour bénéficier de cette aide, la proposition de formation devra être validée par la Direction des Ressources Humaines par rapport à des objectifs clairs, précis et sérieux liés à un projet réaliste et déboucher sur des possibilités d'emploi viable.

23.6. L'organisation des périodes de travail à l'extérieur du Groupe

Durant le congé mobilité le salarié est dispensé d'activité au sein de l'entreprise à laquelle il appartient afin de se consacrer à l'accomplissement de son projet professionnel.

Le salarié en congé mobilité pourra effectuer des périodes de travail rémunérées hors de son entreprise :

- Pour le parcours « **Emploi externe** » : dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée uniquement.
- Pour le parcours « **Formation/reconversion professionnelle** » : dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimum d'1 mois ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée minimum d'1 mois.

La durée du contrat de travail n'aura pas pour effet de repousser le terme du congé mobilité.

23.7. Les mesures d'accompagnement à la recherche d'emploi

Le congé mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable du salarié à l'issue du congé. Dans ce cadre, le Groupe Sanef (soit par un représentant de la Direction des ressources humaines soit par un cabinet externe) accompagnera les collaborateurs, au-delà de l'aide prévue au financement des actions de formation (article 23.5), selon leurs besoins, par les actions suivantes notamment :

- Aide à la rédaction du CV,
- Aide à la préparation d'entretiens d'embauche,
- Aide à la recherche d'emploi,
- Transmission des offres d'emploi correspondant aux qualifications du salarié.

De plus, les salariés inscrits dans le parcours « **Formation/reconversion professionnelle** », disposeront à l'issue de leur action de formation d'une période de 3 mois maximum pour rechercher activement un emploi. Durant cette période le salarié percevra l'allocation prévue à l'article 23.8.1.

23.8. Statut du bénéficiaire du congé mobilité

23.8.1. Hors périodes travaillées à l'extérieur du Groupe

❖ Allocation :

Le salarié percevra une allocation lui permettant de se consacrer aux actions de formation nécessaires à la préparation de son projet professionnel, de reprise ou de création d'entreprise.

Cette allocation correspondra à 85% de la rémunération mensuelle brute moyenne, hors primes ou indemnités exceptionnelles, indemnités de panier, indemnités d'éloignement, des 12 derniers mois précédant la date de début du congé, dans les conditions précisées ci-dessous.

Spécificité pour les emplois en transition à court terme : Pour les salariés occupant un emploi en transition à court terme, cette allocation sera portée à **100%** de la rémunération mensuelle brute moyenne, hors primes ou indemnités exceptionnelles, indemnités de panier, indemnités d'éloignement, des 12 derniers mois précédant la date de début du congé, dans les conditions précisées ci-dessous.

Les périodes d'arrêt de maladie d'une durée de 15 jours consécutifs minimum seront neutralisées.

Il est précisé que l'allocation est, dans la limite de 12 mois, exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais reste soumise à la CSG et à la CRDS aux taux spécifiques applicables aux revenus de remplacement et aux cotisations liées au maintien notamment des éventuels régimes de prévoyance et de retraite complémentaire. Elle sera en revanche soumise à l'impôt sur le revenu.

Compte tenu du régime social exposé ci-dessus, cette allocation ne pourra pas conduire à ce que les salariés concernés perçoivent un salaire supérieur au maintien à 85% pour les emplois en transition à moyen ou long terme, et à 100% pour les emplois en transition à court terme, du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler au sein du Groupe.

❖ **Protection sociale :**

Couverture maladie Sécurité Sociale : Le salarié en congé de mobilité conservera, la qualité d'assuré social et bénéficiera du maintien des droits aux prestations en nature et en espèce du régime obligatoire d'assurance maladie-maternité invalidité-décès et de la couverture sociale en cas d'accident du travail.

En cas d'arrêt pour maladie du salarié pendant le congé mobilité, ce dernier n'est pas suspendu.

En conséquence, le salarié continuera de percevoir son allocation, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

L'assiette des cotisations correspondra au montant de l'indemnité prévue au présent article.

Protection sociale complémentaire : Les bénéficiaires du congé de mobilité continueront à bénéficier, de la protection sociale complémentaire (frais de santé et prévoyance) dont bénéficient les salariés en activité au sein du Groupe Sanef.

Les taux de cotisations applicables ainsi que la répartition de ces cotisations entre l'employeur et les salariés permettant le maintien de ce régime seront les mêmes que ceux des salariés actifs, la part des cotisations relevant des salariés restant à leur charge.

Toute variation des taux de ces prélèvements sociaux ou tout nouveau prélèvement social dû sera applicable, dès sa date d'effet, sur le montant de l'allocation dans les mêmes conditions que celles applicables durant les périodes d'activité professionnelle.

L'assiette des cotisations des Frais de Santé et Prévoyance correspondra au montant de l'allocation prévue au présent article.

Assurance vieillesse : Les périodes passées en congé de mobilité sont validées au titre de l'assurance vieillesse du régime général en tant que périodes assimilées.

Retraite complémentaire et supplémentaire : Les cotisations à la retraite complémentaire et supplémentaire (pour les salariés cadres) sont maintenues sur la base 100% de la rémunération brute annuelle.

Les taux de cotisations ainsi que la répartition de ces cotisations entre l'employeur et les salariés seront les mêmes que ceux appliqués aux salariés en activité appartenant aux mêmes catégories professionnelles, la part des cotisations relevant des salariés restant à leur charge.

23.8.2. Durant les périodes de travail à l'extérieur du Groupe

❖ **Allocation différentielle :**

Les parties rappellent que le salarié dans ce cas est rémunéré par sa nouvelle entreprise (externe au Groupe) et bénéficie du régime social en vigueur dans celle-ci. Le versement de l'allocation est donc suspendu.

Toutefois, lorsque la rémunération perçue par le salarié au sein de cette nouvelle société est inférieure à 85% de la rémunération fixe mensuelle brute, un complément lui sera versé afin d'atteindre les 85% de sa rémunération fixe mensuelle moyenne brute, déduction faite des cotisations sociales habituellement dues. Cette allocation sera proratisée selon le nouveau taux d'emploi du salarié.

Cette allocation différentielle sera soumise à l'impôt sur le revenu.

Dans ce cadre, le salarié devra transmettre son contrat de travail et le bulletin de paie du mois M avant le 5 du mois M+1 pour prise en compte le mois M+1.

Spécificité pour les emplois en transition à court terme : ce taux de 85% sera porté à 100% pour les salariés occupant un emploi en transition à court terme.

Cette allocation différentielle ne pourra pas conduire à ce que les salariés concernés perçoivent un salaire supérieur au maintien à 85% pour les emplois en transition à moyen ou long terme, et à 100% pour les emplois en transition à court terme, du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler au sein du Groupe.

❖ **Protection sociale complémentaire :**

Couverture maladie Sécurité Sociale : Durant ces périodes travaillées, le salarié sera affilié, par son nouvel employeur, au régime obligatoire d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès et bénéficiera de la couverture sociale en cas d'accident du travail. Les cotisations afférentes seront assises sur la rémunération versée au sein de l'entreprise extérieure et acquittées par le salarié et son nouvel employeur.

Protection sociale complémentaire : Le salarié adhèrera au régime Frais de santé et Prévoyance de l'entreprise d'accueil. Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait pas y adhérer, ou que l'entreprise d'accueil ne disposerait pas d'un tel régime, le salarié aura la possibilité de continuer d'adhérer à titre individuel au régime frais de santé dont il relevait antérieurement au sein du Groupe Sanef, sous réserve de s'acquitter des cotisations afférentes.

Assurance vieillesse : Le salarié sera affilié, par son nouvel employeur, au régime obligatoire d'assurance vieillesse. Les cotisations afférentes seront assises sur la rémunération versée au sein de l'entreprise extérieure et acquittées par le salarié et son nouvel employeur.

Retraite complémentaire et supplémentaire : S'agissant des régimes de retraite complémentaire et supplémentaire (pour les salariés cadres), le salarié sera affilié, par son nouvel employeur, au régime de retraite complémentaire et éventuellement supplémentaire dont il relève. Les cotisations

afférentes seront assises sur la rémunération versée par le nouvel employeur et acquittées conformément aux dispositions en vigueur au sein de l'Entreprise extérieure.

23.8.3. Congés payés

Durant la période de congé mobilité, le salarié n'acquiert pas de droits congés payés.

23.8.4. Epargne Salariale

Les salariés en congé mobilité continuent à bénéficier des dispositions d'épargne salariale dans les mêmes conditions que les autres salariés et conformément aux accords applicables au sein du Groupe.

23.9. Les engagements réciproques

Afin d'assurer l'efficacité du dispositif, chacune des parties prend les engagements suivants :

Engagements du Groupe Sanef : Le Groupe Sanef s'engage à respecter les dispositions du présent accord collectif et notamment :

- A accompagner et financer les éventuelles actions de formations dans les conditions et limites prévues par l'article 23.5 du présent accord ;
- A verser l'allocation prévue par l'article 23.8 ;
- A verser l'indemnité de rupture prévue à l'article 23.11.

Engagements du salarié : Le salarié s'engage notamment à :

- Mettre en œuvre le projet et participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite ;
- Participer à toutes les actions de formation nécessaires à l'accomplissement de son projet professionnel ;
- Informer l'entreprise sans délai de tout changement de situation et notamment de son embauche définitive à l'issue d'une période d'essai concluante par une entreprise extérieure au Groupe ou de la création ou reprise d'entreprise ;
- Transmettre l'ensemble des justificatifs nécessaires à la bonne application du présent article, et notamment : les attestations de présence aux formations, le contrat proposé par une entreprise extérieure ainsi que les bulletins de paie permettant de justifier de son activité professionnelle, les démarches administratives engagées liées à la création ou la reprise d'entreprise, ou à la recherche d'un emploi à l'externe ;
- Respecter la mise en œuvre de la convention de rupture.

23.10. La fin du congé mobilité

Il est rappelé que, conformément à la législation applicable, le préavis légal ou conventionnel ne s'applique pas dans ce cadre.

23.10.1. Fin du congé de mobilité pour non-respect des engagements du salarié

En cas de non-respect de l'un de ses engagements, le salarié pourra se voir notifier (par courrier recommandé avec accusé de réception) la fin anticipée de son congé de mobilité. Son contrat de travail sera, dans ce cas, définitivement rompu à la date de première présentation du courrier recommandé et il percevra alors une indemnité de départ équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée à la date de notification de la rupture.

23.10.2. Fin du congé de mobilité

Durant le congé de mobilité, le salarié qui concrétisera son projet professionnel en informera dans les meilleurs délais son Responsable ressources humaines par courrier remis en main propre contre décharge ou courrier recommandé ou e-mail avec accusé de réception précisant la date à laquelle prendrait effet son projet professionnel.

En tout état de cause, le congé de mobilité cessera à la date prévue dans la convention et au plus tard, 12 mois maximum suivant le début du congé mobilité. Le contrat de travail sera alors définitivement rompu à cette date, conformément à la réglementation applicable. La survenance du terme du congé de mobilité conduira à l'établissement des formalités de fin de contrat ainsi qu'au versement des sommes et indemnités dues au salarié.

Des précisions sont à apporter pour :

Le parcours « **Emploi externe** » : la date de fin du congé de mobilité correspondra à la date prévue dans la convention de rupture du contrat de travail.

Le parcours « **Création ou reprise d'entreprise** » : Le congé mobilité prendra fin :

- à la date prévue dans la convention de rupture du contrat de travail,
- ou à la date de création ou de la reprise d'entreprise si celle-ci intervient avant la date prévue dans la convention de rupture. Il devra produire une copie des statuts et de l'extrait Kbis ou en cas de reprise d'entreprise tout document attestant de la prise de contrôle d'une entreprise existante et de la date d'acquisition de plus de 50 % des parts sociales ou actions (copie du registre des mouvements de titres en cas de reprise d'une société par actions, copie des statuts modifiés en cas de reprise d'une société de personne).

Le parcours « **Formation/reconversion professionnelle** » : la date de fin du congé mobilité correspondra, selon le projet professionnel du salarié :

- Soit à l'issue du parcours de formation.
- Soit à la date de prise de poste chez un nouvel employeur. Le salarié devra alors fournir son contrat nouveau de travail.
- Soit à l'issue de la période de trois mois suivant l'action de formation s'il n'a pas trouvé d'emploi.
- Soit à la date de création ou reprise d'entreprise en transmettant les mêmes justificatifs que ceux sollicités dans le parcours création ou reprise d'entreprise.

23.11. Les indemnités de fin de congé mobilité

Le sort social et fiscal de ces indemnités, sera conforme à la réglementation applicable.

❖ L'indemnité de rupture

Le salarié bénéficiera, à la date de la rupture de son contrat de travail, d'une indemnité de rupture du contrat de travail équivalente à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la plus favorable. L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité sera appréciée à la date de rupture effective du contrat de travail.

Spécificité pour les salariés occupant un emploi en transition à court terme : l'indemnité de rupture versée à l'issue d'un congé mobilité sera égale au double de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon la formule de calcul la plus avantageuse pour le salarié).

❖ L'indemnité complémentaire

Lorsqu'un salarié inscrit dans le parcours « Formation/reconversion professionnelle » aura trouvé un emploi au cours de son congé de mobilité, dans les trois mois suivant la fin de sa formation il bénéficiera, d'une indemnité complémentaire correspondante aux allocations qui auraient été servies si le salarié avait effectué le reste de son congé de mobilité (date prévue dans la convention de rupture). Le salarié devra en informer son Responsable ressources humaines et présenter les documents justifiant la réalité de cet emploi.

23.12. Les conditions d'information

❖ Information des institutions représentatives du personnel

Les comités sociaux et économiques seront informés de l'existence du dispositif de congé mobilité au sein du Groupe dans les trois mois suivants la signature du présent accord collectif.

Les CSE dont les entreprises ont des emplois en transition à court terme seront informés du nombre d'adhésion au congé mobilité une fois par trimestre.

❖ Information de l'Autorité Administrative

Conformément aux dispositions légales, le Groupe Sanef adressera un document d'information à l'autorité administrative.

Troisième partie : Accompagnement des fins de carrières

Dans le cadre du présent accord portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, les parties se sont attachées à maintenir des dispositions en faveur de la transition entre activité et retraite.

Il est expressément convenu que, par principe, les dispositifs de cessation anticipée d'activité, de rachat de trimestre, de majoration de l'indemnité de départ à la retraite et de retraite progressive prévus ci-dessous ne peuvent pas être cumulatifs sauf exception indiquée dans l'accord. Le salarié devra donc demander le cas échéant le bénéfice de l'un d'entre eux seulement.

Le Groupe entend également continuer à assurer la transmission des savoirs et des compétences notamment en favorisant les demandes de salariés seniors à effectuer des formations internes et en assurant la formalisation des savoirs lorsqu'elle est nécessaire.

Article 24 : La formation de préparation à la retraite

Une formation destinée à « *préparer son départ à la retraite* » peut être demandée par tout salarié de 57 ans ou plus. Cette formation ne pourra pas être suivie plusieurs fois par un même collaborateur.

Article 25 : Aide à la constitution du dossier de retraite par un prestataire spécialisé

Les collaborateurs de plus de 57 ans qui le souhaitent peuvent être accompagnés par un prestataire spécialisé qui les aidera dans la reconstitution de carrière et les démarches associées.

En fonction de l'âge et de la carrière du salarié concerné, la société prestataire de service établira un dossier retraçant sa carrière. Elle pourra notamment réaliser les démarches suivantes :

- réaliser un entretien individuel avec le collaborateur pour analyser sa carrière,
- réaliser des démarches de reconstitution de carrière après avoir identifié les périodes non cotisées ou non validées,
- réaliser des démarches administratives de liquidation de retraite,
- réaliser des démarches de rachat de trimestres,
- réaliser des calculs de rémunération en cas de volonté du salarié de bénéficier d'une retraite progressive ou réaliser des simulations de pension de retraite.

Le collaborateur intéressé par cet accompagnement devra envoyer, à la Direction des Ressources Humaines, sa demande par courrier recommandé ou par e-mail avec accusé de réception ou la remettre en main propre contre décharge.

Dès réception, il sera demandé au salarié de transmettre les pièces permettant la constitution et le suivi du dossier. Les pièces seront transmises à la société prestataire de services.

Article 26 : L'aménagement du temps de travail par la retraite progressive

La retraite progressive permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la sécurité sociale tout en exerçant une activité à temps partiel. Afin de bénéficier de la retraite progressive, le salarié en fera la demande et devra remplir les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Pour justifier d'un droit au bénéfice de la retraite progressive, le collaborateur doit adresser sa demande à la caisse de retraite en y joignant les documents obligatoires (contrat de travail, attestation de l'employeur).

Ce dispositif ouvre droit à la majoration de l'indemnité de départ en retraite telle que prévue à l'article 29 du présent accord sans conditions d'une rupture du contrat de travail au plus tard dans le trimestre durant lequel il répond aux conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Article 27 : La mise en place d'une cessation anticipée d'activité

Une cessation anticipée d'activité est mise en place, pour la durée de l'accord. Ce dispositif permet aux salariés volontaires de cesser de manière anticipée leur activité pendant une durée maximale définie ci-dessous.

Ce dispositif ne doit pas avoir pour objectif d'engendrer une surcote de la pension de retraite.

Les salariés ne seront donc pas considérés comme présents dans l'entreprise pendant cette période, mais continueront de bénéficier de la mutuelle frais de soins de santé et de la prévoyance prévues dans les entreprises du Groupe et continueront de percevoir de l'intéressement et de la participation en application du versement de leur revenu de cessation anticipée d'activité prévue à l'article 27.2.

27.1. Les bénéficiaires et la durée de cessation d'activité

Ces dispositions concernent, sous validation de la Direction des ressources humaines, les salariés ayant **10 ans minimum** d'ancienneté dans le Groupe et ayant bénéficié d'un accompagnement par un prestataire spécialisé pour la reconstitution de carrière tel que prévu à l'article 25.

Durée de la cessation anticipée d'activité :

- 36 mois maximum avant la date de liquidation de leur retraite pour les salariés dont l'emploi est positionné en transition à court terme.
- 24 mois maximum avant la date de liquidation de leur retraite pour les salariés ayant travaillé pendant 5 ans en tant que travailleur posté ou modulé ou ayant réalisé des nuits ou des astreintes pendant 5 ans, et/ou les salariés dont l'emploi est positionné en transition à moyen ou long terme.
- 18 mois maximum avant la date de liquidation de leur retraite pour les autres salariés.

27.2. Le revenu de cessation d'activité

Pendant la période de cessation totale d'activité, il sera versé mensuellement au salarié un revenu de cessation d'activité représentant **85 %** de la rémunération brute de référence.

La rémunération brute de référence comprend le salaire brut de base (y compris le 13^{ème} mois, si le salarié en dispose), la moyenne brute des éléments variables des 12 derniers mois perçus (hors primes ou indemnités exceptionnelles) et la moyenne des indemnités de panier et d'éloignement des 12 derniers mois perçus. Ce revenu de cessation anticipé d'activité sera soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Lorsqu'un salarié ayant une rémunération indiciaire soldera son CET avant de partir en CAA, cette période de CET sera neutralisée pour le calcul du revenu de cessation d'activité.

27.3. La couverture sociale

Les salariés en cessation d'activité bénéficient dans les mêmes conditions que les salariés en activité :

- du régime de frais de santé et de prévoyance,
- de la participation au régime de retraite de base et complémentaire (même cotisations à 100 % et répartition des taux employeur/salarié).

Pour les cotisations au régime de base et régime de retraite complémentaire, il sera pris en compte pour l'assiette de calcul la moyenne de la rémunération de base (y compris le 13^{ème} mois lorsque le salarié en dispose), la moyenne brute des éléments variables des 12 derniers mois perçus (hors primes exceptionnelles) et la moyenne des indemnités de panier et d'éloignement des 12 derniers mois perçus.

27.4. Avantage Liberté

Tout salarié bénéficiaire de la dispense d'activité pourra continuer à bénéficier de l'avantage Liberté pendant la dispense d'activité.

27.5. Prise en compte de l'ancienneté

La période de cessation d'activité est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté pour la détermination des éléments relatifs au départ en retraite.

27.6. Début de la période de cessation d'activité

Afin de permettre l'organisation du service dans lequel travaille le bénéficiaire, l'entrée en cessation d'activité aura lieu 3 mois au moins suivant la demande du salarié.

L'entrée en cessation anticipée d'activité s'effectuera nécessairement le 1^{er} jour d'un mois.

Le salarié pourra demander la liquidation de ses compteurs de temps de repos légaux et conventionnels, avant leur entrée en cessation anticipée d'activité. A défaut, ces compteurs seront payés au moment de l'entrée en cessation anticipée d'activité.

Article 28 : Le rachat de trimestres

Afin de faciliter les conditions de départ en retraite des salariés ne disposant pas du nombre suffisant de trimestres cotisés, le Groupe pourra financer :

- **Jusqu'à 9 trimestres** pour les salariés ayant travaillé pendant 5 ans sur du travail posté ou modulé ou ayant réalisé des astreintes ou du travail de nuit et/ou pour les salariés dont l'emploi est positionné transition à court ou moyen/long terme. Les périodes de congés maternité, paternité, parental et de congés d'adoption sont neutralisées dans le calcul du nombre d'années prises en compte pour le calcul ci-dessus.
- **Jusqu'à 7 trimestres** pour tous les autres salariés.

Ce rachat de trimestres est soumis aux conditions suivantes :

- une ancienneté de **5 ans minimum** dans le Groupe,
- un départ à la retraite effectif à l'issue du rachat,

Article 29 : Majoration de l'indemnité de départ en retraite

Le collaborateur du Groupe pourra bénéficier d'un abondement de **40 %** sur son indemnité de départ en retraite, lors de la rupture du contrat de travail, au plus tard dans le trimestre durant lequel il répond aux conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

A titre exceptionnel, lorsque le départ à la retraite intervient, à la demande de l'employeur, après le trimestre dans lequel le salarié répond aux conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'abondement de 40% pourra être versé.

Cette majoration pourra porter le total de l'indemnité de départ en retraite au-delà des plafonds conventionnels. Le total des sommes versées sera soumis à cotisations et imposable selon les dispositions légales en vigueur.

Quatrième partie : Les perspectives de recours aux différents contrats de travail et conditions d'information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques

Article 30 : Les perspectives de recours aux différents contrats de travail

Les parties constatent que le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée et le travail temporaire sont encadrés par des dispositions légales et conventionnelles.

Il est rappelé :

- que le travail à temps partiel au sein du Groupe est un temps partiel choisi et n'est pas imposé aux salariés.
- le recours aux contrats de travail à durée déterminée ou au travail temporaire ne peuvent en aucun cas pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'une des entreprises du Groupe.
- en raison de l'activité du Groupe soumis à des périodes de plus forte activité, des contrats saisonniers peuvent être conclus afin d'assurer la continuité de service durant notamment les vacances scolaires.

Le Groupe réaffirme ainsi son souhait de privilégier le recours aux contrats de travail à durée indéterminée.

Article 31 : Les conditions d'information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques

Les orientations stratégiques, communes à toutes les entreprises du Groupe Sanef, sont définies au niveau du Groupe.

En conséquence, l'information/consultation relative aux orientations stratégiques est menée au niveau du Comité de groupe conformément à l'accord relatif au Comité de groupe et au dialogue social au sein du groupe Sanef du 18 septembre 2020.

Lors de cette information consultation portant sur les orientations stratégiques, il sera présenté les conditions d'information des entreprises sous-traitantes dans la mesure où ces informations ont un effet sur l'activité des sociétés du Groupe Sanef.

Cinquième partie : Dispositions finales

Article 32 : Commission de suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place une Commission de suivi de l'application du présent accord afin que le dialogue social sur la Gestion des Emplois et de Parcours Professionnels se poursuive après la conclusion du présent accord.

La Commission de suivi est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative et signataire au niveau du Groupe.

La présente commission de suivi se réunira à l'initiative d'un représentant de la Direction une fois par an.

Article 33 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés du Groupe, situées en France, détenues à plus de 50 % par Sanef, dont la liste figure en annexe 1.

Toute société qui viendrait être détenue en France à + de 50 % par la société Sanef entrerait dans le champ d'application de cet accord. Il est précisé que les cadres dirigeants sont exclus du présent accord.

Article 34 : Application, entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1er mai 2023. Il prendra fin le 30 avril 2026. Il cessera automatiquement de s'appliquer à l'expiration de ce délai et ne pourra au-delà, en aucun cas, continuer à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Toutefois, il est expressément convenu entre les parties que les mesures financières liées à la mobilité fonctionnelle ou géographique seront applicables avec effet rétroactif à toute mobilité interne dont l'avenant a été signé entre le 1^{er} mars 2023 et le 30 avril 2023.

Les mesures de l'accord d'entreprise n°2008-5 conclu au sein de la société Sanef le 18 décembre 2008 relatif aux primes de formateur et de tutorat et dûment dénoncé, continueront d'être applicables exclusivement aux salariés tuteurs/maitres d'apprentissage qui en bénéficiaient au jour de la signature du présent accord et ce jusqu'à la fin du contrat de leur alternant.

A compter du 1^{er} mai 2023 le présent accord se substituera intégralement à toutes les dispositions ayant le même objet et notamment :

- Accord de Groupe portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) en date du 27 février 2019 et de son avenant en date du 8 février 2022 qui étaient à durée déterminée ;
- Accord d'entreprise n°2008-5 conclu au sein de la société Sanef le 18 décembre 2008, relatif aux primes de formateur et de tutorat dûment dénoncé le 29 mars 2023 ;
- Note 19-022 relative au statut « formateur interne » prévue au sein de la société SEBPNL.

Le présent accord se substituera également à tout usage écrit ou non écrit, décision unilatérale (notamment celle en date du 14 décembre 2022 sur la CAA), pratiqués dans les sociétés du Groupe Sanef, ayant le même objet.

Article 35 : Adhésion, révision et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative au niveau du Groupe et non-signataire du présent accord pourra y adhérer conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Article 36 : Dépôt et mesures de publicité

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) et du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétents.

Les salariés du Groupe Sanef sont informés du présent accord selon les moyens habituels de communication applicable au sein de l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

ANNEXE 1 : Sociétés intégrant le périmètre de l'accord

Sanef

30, boulevard Gallieni
92130 Issy-Les-Moulineaux

Sapn

30, boulevard Gallieni
92130 Issy-Les-Moulineaux

Bip & Go

30, boulevard Gallieni
92130 Issy-Les-Moulineaux

SEBPNL

30, boulevard Gallieni
92130 Issy-Les-Moulineaux