ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP) AU SEIN DU GROUPE SUEZ

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

Les Sociétés du Groupe Suez, à savoir :

La Société SUEZ, dont le siège social est situé 4 place de la Pyramide (Altiplano), 92800 Puteaux, immatriculée au R.C.S. de Nanterre, sous le numéro 901 644 989.

Et les Sociétés françaises du Groupe visées à l'article préliminaire du présent accord,

Représentées ensemble par Monsieur Laurent-Guillaume GUERRA, Directeur des Ressources Humaines Groupe agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées conformément à l'article L. 2232-31 du code du travail,

Ci-après désignées, les « *Sociétés* » ou le « *Groupe Suez* »

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives des salariés prises en la personne de leurs Représentants sur le périmètre dûment habilités conformément à l'article L. 2232-31 du code du travail,

- Le Syndicat C.F.D.T, représenté par Monsieur Alexandre MASSONI
- Le Syndicat C.F.E. – C.G.C, représenté par Monsieur Eric GUILLEMETTE
- Le Syndicat C.F.T.C, représenté par Monsieur Pierre SALAÜN
- Le Syndicat C.G.T, représenté par Monsieur Ludovic CASTAN
- Le Syndicat F.O, représenté par Monsieur Noui BOURAHLI

Ci-après désignées, les « *Organisations Syndicales* »

D'AUTRE PART,

Ci-après désignées ensemble, les « *Parties* » ou individuellement, une « *Partie* »

L.C

SOMMAIRE

CHAPITRE PRELIMINAIRE – CHAMP D'APPLICATION ET OBJET 5
CHAPITRE 1 – LA MISE EN PLACE D'UN CADRE COMMUN DE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS 5

Article 1 : Une politique proactive d'adaptation des emplois et des compétences 5

1.1. Les principes et engagements de la politique d'adaptation des emplois et des compétences. 5
1.2. L'anticipation des impacts des évolutions d'organisation sur les conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux 6
1.2.1. L'anticipation des impacts des évolutions d'organisation sur les conditions de travail 6
1.2.2. La prévention des risques psychosociaux au cœur de la politique d'adaptation des emplois et des compétences 7

Article 2 : Un engagement en faveur de la gestion prospective des emplois et des compétences 8

2.1. Définition et méthodologie de la gestion prospective des emplois et des compétences 8
2.2. Les objectifs d'une gestion prospective des emplois et des compétences 9
2.3. L'instance dédiée à la gestion prospective des emplois et des compétences : l'observatoire des emplois et des compétences 10

CHAPITRE 2 – L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES CARRIERES DES SALARIES AU SEIN DU GROUPE 12

Article 1 : Des ressources et moyens pour accompagner les collaborateurs dans le développement de leur parcours professionnel 13

1.1. L'accompagnement par le manager lors des entretiens de parcours professionnels 13
1.2. Les différents dispositifs internes et externes d'accompagnement des collaborateurs 14

Article 2 : La mobilité géographique au service du développement des parcours professionnels et des carrières 15

2.1. La mobilité géographique avec déménagement 15
2.2. La mobilité géographique sans déménagement 17
2.3. La mobilité géographique et l'information du collaborateur 18

Article 3 : La période de mobilité volontaire externe sécurisée 18
Article 4 : La politique formation du Groupe au service du développement des parcours professionnels et des carrières 19
Article 5 : L'accompagnement des jeunes 20

5.1. Notre marque employeur 20
5.2. Le recrutement de profils identifiés 20
5.3. La qualité de l'intégration, au cœur de notre démarche 20

Article 6 : L'accompagnement des salariés expérimentés 21

6.1. L'accompagnement par les entretiens de fin de carrière 21
6.2. Le dispositif de retraite progressive 22
6.3. La possibilité de convertir son indemnité de départ à la retraite en temps 23
6.4. L'articulation entre la retraite progressive et le compte-épargne temps 24
6.5. Le mentorat sénior 25
6.6. Le mécénat de compétences 26

CHAPITRE 3 – L'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOIS EN TRANSFORMATION (EN CROISSANCE OU EN DECROISSANCE) 26

Article 1 : Les dispositions communes aux emplois en transformation 27

1.1. L'accompagnement RH 27
1.2. Des actions de formation renforcées 27

Article 2 : Les dispositions propres aux emplois en décroissance 27

2.1. Les dispositifs d'aide renforcée à la mobilité professionnelle 27
2.2. Une enveloppe spécifique de formation 28
2.3. La mobilité externe 29
2.4. L'accompagnement des salariés expérimentés 29

CHAPITRE 4 – L'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOIS VULNERABLES 30

Article 1 : Les mesures d'accompagnement de la mobilité interne 30
Article 2 : Des mesures spécifiques en matière de formation et d'accompagnement de carrière 30

2.1. Un accompagnement carrière spécifique 30
2.2. Une enveloppe de formation dédiée 31

Article 3 : Le congé de mobilité 31

3.1. Les bénéficiaires du congé de mobilité 32
3.2. L'adhésion au congé de mobilité 33
3.3. La durée du congé de mobilité 34
3.4. La rémunération et l'accompagnement pendant le congé de mobilité 35
3.5. L'indemnité de la rupture du contrat de travail 36
3.6. L'information des représentants du personnel 36

Article 4 : La dispense d'activité rémunérée des salariés expérimentés 36

4.1. La dispense d'activité rémunérée « simple » 37
4.2. L'articulation entre dispense d'activité rémunérée et conversion de l'indemnité de départ en retraite en temps 39

CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES 39

Article 1 : Portée de l'accord 39
Article 2 : Suivi de l'accord 40
Article 3 : Durée et entrée en vigueur 40
Article 4 : Révision de l'accord 40
Article 5 : Publicité et formalités de dépôt 40

Annexes 42

Annexe 1 : Mobilité géographique (avec ou sans déménagement) 43
Annexe 2 : Mobilité géographique et mesures spécifiques pour les emplois en décroissance 47
Annexe 3 : Mesures spécifiques pour les emplois vulnérables 48

PREAMBULE

Dans le contexte de mutation économique, technologique, environnementale, sociale et réglementaire auquel sont confrontées les entreprises et leurs salariés en France, les parties signataires du présent accord reconnaissent l'importance de ces mutations et conviennent de la nécessité de mieux les anticiper afin d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences auxquels elles donneront lieu.

Au-delà de ce contexte général, les marchés du Groupe SUEZ en France sont plus spécifiquement caractérisés par une pression concurrentielle accrue et durable dans un contexte de contrainte budgétaire pesant sur les collectivités locales. Cet environnement de marché rend plus nécessaire que jamais une capacité d'adaptation des entreprises du secteur pour leur permettre de rester compétitives.

Conscientes de ce contexte, les parties conviennent de la nécessité de traiter les problématiques de court terme et de moyen terme qu'il implique en se dotant d'une part, d'une plus grande capacité d'anticipation et, d'autre part, de moyens renforcés pour y faire face.

Le présent accord de Groupe établit ainsi un cadre commun de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, fondé sur une dynamique prospective partagée reposant sur la création d'un observatoire paritaire des emplois et des compétences. Véritable instance de veille, de réflexion prospective et de concertation, l'observatoire doit permettre cette meilleure anticipation afin à la fois de promouvoir le développement des collaborateurs et sécuriser leur employabilité, et accompagner le développement du Groupe tout en préservant sa compétitivité.

Les leviers mobilisés pour accompagner les transitions et sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés sont la mobilité interne – fonctionnelle ou géographique – la formation et la mobilité externe, trois dispositifs complémentaires dotés de moyens renforcés et applicables de façon équitables à tous les salariés du Groupe quelle que soit leur société d'appartenance. Le principe du volontariat, l'information transparente et l'accompagnement personnalisé constituent les principes cardinaux de mise en œuvre de ces moyens.

La mobilisation de ces leviers s'opère par priorité en activant la mobilité interne et la formation, afin de faciliter les reconversions et la continuité de l'emploi au sein du Groupe, la mobilité externe étant ainsi envisagée à titre subsidiaire.

Les parties souhaitent souligner que cet accord s'articule de manière cohérente avec les engagements existants au sein du Groupe SUEZ en matière de qualité de vie, de conditions de travail et d'égalité professionnelle (accord de Groupe du 17 juillet 2025) et de santé et sécurité (accord de Groupe européen du 3 octobre 2024) et sera, de manière générale, déployé avec une attention particulière portée aux enjeux de diversité et d'inclusion auxquels le Groupe est attaché.

Avec la mise en place de cette démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels, le Groupe SUEZ réaffirme son ambition de conjuguer performance économique et responsabilité sociale, en s'appuyant sur un dialogue social exigeant, au service de l'emploi et du développement des compétences de tous les salariés du Groupe.

CHAPITRE PRELIMINAIRE – CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Entrent dans le champ d'application du présent accord :

- Toutes les sociétés françaises incluses dans le périmètre de consolidation par intégration globale du Groupe SUEZ ou dont la majorité du capital est détenue directement ou indirectement par SUEZ, sous réserve du critère de l'influence dominante ;
- La société SUEZ HOLDING constitutive avec la société SUEZ de l'unité économique et sociale SUEZ HQ étant précisé que la société SUEZ détient tout mandat à cet effet.

Le présent accord porte sur les thèmes suivants : la gestion des emplois et des parcours professionnels, la mobilité, l'aménagement des fins de carrière et la transmission des savoirs et des compétences des salariés expérimentés.

L'ensemble des mesures qu'il contient a vocation à s'appliquer entre les sociétés ou au sein des sociétés relevant de son champ d'application.

CHAPITRE 1 – LA MISE EN PLACE D'UN CADRE COMMUN DE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le Groupe SUEZ inscrit la GEPP au cœur de sa politique sociale et de sa stratégie de développement.

La GEPP est essentielle pour préparer, sécuriser et accompagner l'ensemble des salariés face aux enjeux de transformation des métiers et des compétences associées, ainsi qu'aux réorganisations du groupe résultant de l'adaptation nécessaire et permanente de ses activités à ses marchés. Elle permet d'anticiper les futurs rôles et compétences, d'accompagner les salariés dans ces changements, et de développer leur employabilité, en priorité dans l'entreprise ou le Groupe. Cette démarche prospective et anticipative est particulièrement importante dans un contexte de mutations économiques, démographiques et technologiques, dont les enjeux majeurs de la transition écologique et de l'intégration de l'intelligence artificielle.

La démarche GEPP a ainsi pour vocation de créer les conditions permettant aux collaborateurs et à l'entreprise d'anticiper et de s'adapter en vue de relever les défis de demain.

Ce premier chapitre a pour objet la définition d'un cadre commun en matière de gestion des emplois et des compétences au sein du Groupe. Il précise les principes directeurs et engagements partagés, notamment en matière d'anticipation des évolutions des emplois grâce à la mise en place d'un observatoire des emplois et des compétences. Cet observatoire permettra d'identifier les tendances d'évolution, de soutenir les parcours professionnels de chacun et d'accompagner les reconversions nécessaires.

Dans ce cadre, le Groupe tient à rappeler et souligner son attachement à l'anticipation des impacts des évolutions d'organisation sur les conditions de travail et à la prévention des risques psychosociaux (RPS), afin de garantir des conditions de travail durables et de préserver la santé des collaborateurs dans un environnement professionnel en évolution.

Article 1 : Une politique proactive d'adaptation des emplois et des compétences

1.1. Les principes et engagements de la politique d'adaptation des emplois et des compétences

Dans un contexte de transformations et de transition, la performance d'un Groupe repose tout particulièrement sur sa capacité à anticiper :

- Les évolutions économiques, technologiques, environnementales, règlementaires, sociétales et organisationnelles afin de s'y adapter et de disposer en permanence des compétences nécessaires à moyen et long terme ;
- Les conséquences sociales dans les décisions stratégiques et leurs conséquences organisationnelles (choix d'investissements, fusion/acquisition, restructurations, cessions...), afin de limiter, autant que possible, les impacts sociaux à court et moyen terme.

La GEPP constitue le cadre structurant dans lequel la politique d'anticipation et d'adaptation des emplois et des compétences répond à ces enjeux.

Il s'agit, en effet, d'une démarche d'ingénierie des ressources humaines destinée à concevoir, mettre en œuvre et piloter les politiques RH nécessaires au déploiement opérationnel de la stratégie et au développement de l'employabilité des collaborateurs. Elle vise ainsi, dans son volet de gestion prévisionnelle à anticiper les évolutions et à prévenir les écarts constatés entre les besoins et les ressources aux plans quantitatif (effectifs) et qualitatif (compétences).

Elle se traduit concrètement, dans sa mise en œuvre, par une double dimension :

- **Collective** : il s'agit de piloter les évolutions prévisionnelles de l'emploi et des compétences à moyen terme d'un point de vue quantitatif et qualitatif. L'objectif est d'appréhender et d'accompagner les enjeux de transformation, afin de faire du management des ressources humaines un levier stratégique.

- **Individuelle** : il s'agit de permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel grâce aux dispositifs de développement des compétences et de mobilité mis en œuvre. L'objectif est de favoriser d'une part le maintien dans l'emploi et l'employabilité des salariés dans des secteurs en constante évolution et d'autre part de contribuer à la diversification et au développement des parcours professionnels au sein du Groupe.

Convaincues des bénéfices d'une GEPP au niveau groupe et afin de répondre aux exigences de cette démarche, les parties au présent accord souhaitent engager le Groupe SUEZ de manière proactive à :

- Développer une démarche d'analyse prospective et continue des évolutions des emplois et des compétences au niveau groupe ;

- Informer et orienter afin de permettre autant que possible aux collaborateurs qui le souhaitent de poursuivre leur carrière au sein du Groupe, le cas échéant au travers de différents postes, niveaux de qualification, établissements, et dans toutes les sociétés du Groupe ;

- Développer l'employabilité, les compétences et les possibilités de reconversion des salariés ;

- Encourager et accompagner la mobilité des collaborateurs afin que celle-ci corresponde à la fois à leurs souhaits de mobilité géographique ou fonctionnelle et aux évolutions des activités et des métiers.

1.2. L'anticipation des impacts des évolutions d'organisation sur les conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux

1.2.1. L'anticipation des impacts des évolutions d'organisation sur les conditions de travail

L'impact sur les conditions de travail est intrinsèque à tout projet d'évolution des organisations.

L'identification de ces impacts constitue alors la première étape de la prise en compte des enjeux liés à la santé et à la sécurité des collaborateurs. Ces impacts peuvent être multiples, incluant des risques physiques ou psychosociaux, une augmentation de la charge de travail, des changements d'horaires, une modification des relations interpersonnelles. Il est donc essentiel d'analyser l'incidence du projet sur les conditions de travail et de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour accompagner les effets des changements opérés.

Aussi, les parties au présent accord conviennent de la nécessité d'intégrer, dès la phase d'élaboration d'un projet d'évolution des organisations, la prise en compte de ses impacts sur les conditions de travail.

Cette analyse portera à la fois sur les conditions de travail une fois le projet mis en œuvre mais également sur les conditions de travail durant la phase de transition, en considérant notamment l'articulation entre le rythme de l'optimisation de l'organisation et celui des moyens et outils déployés pour y parvenir.

De même, cette analyse s'attachera à prendre en compte aussi bien la situation des salariés amenés à évoluer au sein ou à l'extérieur du Groupe, que celle de ceux appelés à rester dans leur emploi dans l'organisation future. Les transformations envisagées ne devront pas avoir pour effet de reporter durablement la charge de travail sur eux ni de leur faire porter la responsabilité de l'atteinte des objectifs dans un contexte d'effectifs réduits.

1.2.2. La prévention des risques psychosociaux au cœur de la politique d'adaptation des emplois et des compétences

Parallèlement à la prise en compte de l'impact global sur les conditions de travail d'un projet d'évolution des organisations, les parties au présent accord soulignent l'importance de prévenir les risques psychosociaux.

Pour mémoire, les RPS sont définis comme des risques susceptibles d'altérer la santé physique et/ou mentale des salariés. Ils résultent généralement d'une combinaison de facteurs personnels, collectifs et organisationnels.

La prévention des RPS et la GEPP sont étroitement liées. Elles répondent toutes deux à la nécessité d'anticiper et d'accompagner les évolutions organisationnelles, de sécuriser les parcours professionnels qui sont autant de facteurs de protection de la santé mentale des salariés. Cette synergie entre GEPP et prévention des RPS vise à renforcer la qualité de vie, à améliorer les conditions de travail et à limiter les impacts potentiels — humains et opérationnels — des transformations sur les collaborateurs.

La prévention des RPS est une priorité pour le Groupe. A ce titre, l'accord européen relatif à la santé et sécurité du 3 octobre 2024 a arrêté deux mesures clefs : 1/ l'adoption d'une définition commune des RPS et 2/ l'engagement d'inclure la santé mentale au travail dans l'évaluation des risques avec l'élaboration d'une méthodologie commune à l'ensemble des entités du Groupe. Ces mesures constituent le cadre structurant des actions de prévention et d'accompagnement mises en œuvre par le Groupe.

La méthodologie commune arrêtée s'appuie sur les six familles de facteurs de risques psychosociaux de Gollac et résulte d'un processus de concertation et de partage d'expériences entre la Direction des Ressources Humaines, la Direction Santé et Sécurité et les partenaires sociaux européens.

Cette méthodologie a vocation à être déployée pour l'ensemble des activités du Groupe, dans tous les pays. Elle permet d'évaluer simultanément le niveau d'exposition des salariés aux facteurs de RPS et l'efficacité et l'adéquation des moyens et dispositifs (organisationnels, managériaux, techniques et humains) mis en place pour maîtriser ces risques.

Elle peut donc être mobilisée pour tout projet le justifiant, en particulier en cas d'évolution significative de l'organisation ou de projet de réorganisation susceptible d'avoir un impact en matière de RPS. Dans ce cadre, une analyse d'impact RPS sera réalisée en amont afin d'identifier les risques et de proposer les mesures de prévention et/ou correctives en conséquence. Cette analyse sera partagée avec les représentants du personnel du périmètre concerné. Il en sera de même pour les résultats et les mesures correctives associées afin que lesdits représentants du personnel puissent y apporter leur contribution.

Par ailleurs, pour assurer transparence et appropriation des mesures mises en œuvre, des réunions d'information et de sensibilisation pourront être organisées auprès des collaborateurs lorsque la nature du projet ou de la situation l'exigera.

Ces réunions d'information et de sensibilisation seront complétées pour les projets de transformation majeure par des actions spécifiques de formation des managers à l'accompagnement du changement et aux RPS. Il pourra être recouru à un cabinet externe.

Selon l'ampleur du projet de transformation et/ou le degré de connaissance des élus en matière de RPS, un dispositif de formation adapté pourra être proposé.

Enfin, les parties au présent accord rappellent l'existence d'une cellule d'écoute en France pour tous les collaborateurs et leurs ayants-droits. Cette cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique, disponible 24h/24, 7j/7 et 365 jours par an, est totalement confidentielle, anonyme et permet d'évoquer des problématiques personnelles, familiales et professionnelles. L'existence de ce dispositif sera systématiquement rappelée aux collaborateurs concernés par un projet ayant un impact sur l'emploi.

Article 2 : Un engagement en faveur de la gestion prospective des emplois et des compétences

2.1. Définition et méthodologie de la gestion prospective des emplois et des compétences

La conduite d'une politique de gestion prospective des emplois implique d'établir une méthodologie rigoureuse d'identification et d'analyse des données pertinentes.

Aussi, les parties au présent accord s'entendent autour de la méthodologie suivante :

1. Projeter les évolutions des différents emplois au sein du Groupe à moyen et long terme (les besoins) : identifier et analyser les facteurs d'évolution susceptibles d'impacter les métiers et les emplois (impact quantitatif et/ou qualitatif) : stratégie, organisation, réglementation, technologies, environnement, société, etc.

2. Positionner au fur et à mesure des projections, des constats et des projets d'entreprise, les emplois selon la typologie d'emplois suivante :

    - **Emploi stable :** un emploi est dit « stable » lorsqu'il est dans une situation de stabilité en termes d'effectif et de compétences, et n'est pas considéré comme étant en croissance, en décroissance ou vulnérable. Les collaborateurs qui occupent ces emplois s'inscrivent dans les dispositions de la politique générale du Groupe en matière d'accompagnement des parcours professionnels et des carrières, visée au chapitre 2 du présent accord ;

    - **Emploi en transformation :** les emplois en transformation regroupent les emplois en croissance et les emplois en décroissance :

        - **Emploi en croissance** : un emploi est dit « en croissance » lorsque les perspectives à moyen terme et long terme d'évolution économique, structurelle ou technique vont conduire à une augmentation probable des effectifs. Est

également dit « en croissance » un emploi nouveau à ce jour dans le Groupe et/ou qui demande des compétences nouvelles.

- **Emploi en décroissance** : un emploi est dit « en décroissance » lorsque les perspectives à moyen terme et long terme d'évolution économique, structurelle ou technique vont conduire à une diminution probable des effectifs.

- **Emploi vulnérable :** un emploi peut devenir « vulnérable » lorsqu'il est menacé à court terme par des évolutions organisationnelles, technologiques ou de pertes de marché engendrant potentiellement des risques significatifs de suppression d'emplois (pour les emplois non couverts par un mécanisme légal ou conventionnel de transfert de contrat de travail).

A titre indicatif, les notions de court, moyen et long terme peuvent se comprendre respectivement comme une échéance inférieure à deux ans, une échéance entre deux et cinq ans et une échéance au-delà de cinq ans.

3. Anticiper l'évolution des effectifs (ressources) : faire un état des lieux, pour les emplois en transformation, des effectifs par catégories d'emplois, pyramide des âges, turn-over.

4. Analyser les écarts entre les besoins et les ressources : comparer les projections des emplois du Groupe (besoins) à l'évolution des effectifs (ressources) et identifier les écarts prévisibles par emploi pour permettre de déterminer les actions à mener (recrutement, formation, reconversion, mobilité) pour répondre à ces nouvelles exigences et adapter les ressources humaines existantes aux besoins futurs du Groupe.

2.2. Les objectifs d'une gestion prospective des emplois et des compétences

L'objectif d'une démarche prospective des emplois et des compétences est de dégager les tendances de fond susceptibles d'entraîner des évolutions des emplois du Groupe, afin de définir les moyens de s'y préparer, d'adapter les organisations et les compétences au travers notamment du développement de l'employabilité des salariés.

La démarche est par nature exploratoire et doit faire l'objet d'actualisations régulières pour préciser et/ou confirmer dans la durée les tendances d'évolution et leur impact sur les emplois. Il ne s'agit donc pas de prévoir avec précision et de manière définitive l'évolution des besoins quantitatifs ou qualitatifs du Groupe mais d'organiser une veille opérationnelle et continue de l'évolution des emplois.

L'objectif est de concentrer tous les efforts sur les enjeux opérationnels d'adaptation des compétences et de l'employabilité des collaborateurs à moyen et long terme. Aussi, pour être efficace et opérationnelle, cette démarche prospective se focalisera sur les emplois en transformation (emplois en croissance ou décroissance) et n'aura pas vocation à détailler les emplois stables ou qui ne seraient pas concernés par des évolutions significatives.

Par ailleurs, les parties conviennent que des décisions d'évolution des organisations, notamment en lien avec les orientations stratégiques, peuvent avoir des impacts sur les emplois à court terme (« emplois vulnérables »). La démarche prospective mise en œuvre n'a alors pas vocation à les étudier, ceux-ci étant analysés en temps utiles par les CSE et/ou CSEC des sociétés ou des établissements concernés.

Néanmoins, l'observatoire mis en place (cf. article 2.3) sera informé des éventuels impacts à court terme sur les emplois conduisant à la qualification d'emploi vulnérable.

2.3. L'instance dédiée à la gestion prospective des emplois et des compétences : l'observatoire des emplois et des compétences

La démarche prospective décrite ci-dessus se traduira notamment par la création d'un observatoire des emplois et des compétences, instance de veille, de réflexion prospective et de concertation, impliquant un dialogue paritaire entre la direction et les organisations syndicales représentatives du Groupe.

Cœur du dispositif d'anticipation des évolutions de l'emploi et des métiers du Groupe SUEZ à moyen et long terme, il constitue un outil de partage essentiel à la prise de hauteur et à la connaissance des tendances de transformation qui marquent l'ensemble des domaines économiques, sociétaux, environnementaux, technologiques et démographiques et par voie de conséquence, les besoins en emplois et compétences.

2.3.1. Structuration et moyens de l'observatoire des emplois et des compétences

Afin d'assurer une représentation paritaire équilibrée et une expertise diversifiée pour garantir la pertinence de ses travaux, l'observatoire des emplois et des compétences comprendra des représentants de la Direction et des représentants syndicaux.

Par ailleurs, compte tenu de la structure du Groupe et des particularités des différentes BU, les parties au présent accord conviennent de la nécessité d'instaurer au sein de l'observatoire quatre commissions dédiées aux quatre principales activités du Groupe. Plus précisément, il sera mis en place :

- Une commission dédiée aux fonctions transverses et corporate ;
- Une commission « Déchets » dédiée aux activités R&V (incluant Suez R&V Energie) et IWS ;
- Une commission « Eau » dédiée aux activités Eau ;
- Une commission « Ingénierie » consacrée aux activités des périmètres E&C, Digital, Innovation et Consulting.

Ces commissions seront composées de la manière suivante :

- Représentants de la Direction : 1 membre coordinateur de la DRH, membre des 4 commissions, le DRH référent des activités métiers concernées et des représentants métiers ;

- Représentants syndicaux : 3 représentants par organisation syndicale représentative au niveau du groupe dans chacune des commissions avec :

    - 1 représentant « coordinateur » membre des 4 commissions ;
    - 2 représentants "métiers" propres à chaque commission ;
    - ➢ soit un total de 9 représentants par organisation syndicale représentative.

L'observatoire se réunira une fois par an pendant deux jours (à raison d'une demi-journée pour chacune des commissions), à l'exception de l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent accord au cours de laquelle deux réunions seront organisées. Des réunions extraordinaires pourront également être organisées en cas d'évolution notable des perspectives des emplois et des compétences, à la demande motivée de la majorité des représentants syndicaux.

De plus, une commission de coordination, constituée des représentants « coordinateurs » syndicaux pouvant être accompagnés d'un autre représentant et du membre coordinateur de la DRH, aura pour mission de traiter des problématiques d'ordre méthodologique, de partage et de transversalité de l'information. Elle se réunira autant que de besoin avant et/ou après les réunions de l'observatoire, à l'initiative de la Direction ou de la majorité des organisations syndicales représentatives.

Une réunion préparatoire est mise en place préalablement à chaque réunion des commissions métiers. Par ailleurs, les membres de chaque commission bénéficient d'un crédit de 7 heures par réunion afin de leur permettre de prendre connaissance des documents transmis 8 jours avant la réunion et les analyser et que les réunions des commissions puissent laisser la plus grande place à la concertation.

2.3.2. Fonctionnement de l'observatoire des emplois et des compétences et communication des travaux

L'observatoire des emplois et des compétences a pour mission de mettre en œuvre la démarche prospective des emplois et des compétences décrite par le présent accord. Plus concrètement, il assure les missions de veille prospective et d'anticipation, de suivi des emplois en transformation, d'analyse des passerelles et des parcours de mobilité envisagés et de contribution aux politiques RH.

Pour ce faire, il est convenu que les membres de l'observatoire soient destinataires des données suivantes, en fonction de la commission à laquelle ils appartiennent :

- Les données externes sur l'évolution des emplois ;
- L'évolution des marchés ;
- Les orientations stratégiques ;
- Les choix organisationnels moyen terme de l'entreprise/Groupe (recours à la sous-traitance / externalisation par exemple).

L'ensemble de ces éléments leur permettra d'examiner de manière concertée les évolutions prévisibles des organisations, des emplois et des compétences et d'apprécier l'impact des changements technologiques, environnementaux, organisationnels ou sectoriels.

Ces données seront par ailleurs utilisées comme critères objectifs en vue de la catégorisation des emplois (stable / en croissance / en décroissance), laquelle fera l'objet d'une discussion dans le cadre de chacune des commissions de l'observatoire.

A partir de cette catégorisation, les commissions de l'observatoire mettront en évidence pour les emplois en transformation à moyen et long terme, les passerelles de mobilité et les parcours d'évolution possibles entre les emplois et les compétences associées, à l'échelle du périmètre d'activité ou plus largement du Groupe. L'objectif sera d'établir des passerelles de mobilité entre les sociétés d'un même secteur d'activité mais aussi entre les sociétés de différents secteurs d'activités.

Elles pourront également proposer des pistes concrètes en matière de recrutement (interne/externe), de formation (montée en compétences, reconversion), de mobilité et de gestion des compétences, en cohérence avec la stratégie du Groupe, les enjeux et les besoins des emplois.

Dans le cadre de ces réunions, en complément des données visées ci-dessus, les commissions se verront communiquer pour les emplois en transformation, les données quantitatives suivantes :

- Effectifs concernés ;
- Projection d'effectifs à 3 ans selon l'évolution naturelle prévisionnelle vs la projection d'effectifs selon l'évolution attendue ;
- Programme de formation d'accompagnement ;
- Identification des passerelles de mobilité avec le volume potentiel associé.

De plus, lors de chaque réunion annuelle, les commissions se verront communiquer le bilan des actions réalisées au cours de l'exercice passé au travers des informations ci-dessous :

- L'actualisation de l'évolution des emplois en transformation ;
- Pour les emplois qualifiés en décroissance lors de la réunion précédente :

- Les parcours de mobilité et reconversion réalisés ;
- Les passerelles réalisées ;
- Les écarts entre prévisions et réalisations ;
- Le suivi des actions de formation réalisées (nombre, catégorie, budget, etc.).

Par ailleurs et comme rappelé plus haut, l'observatoire des emplois et des compétences concentre son analyse sur les évolutions et tendances à moyen et long terme et non sur le court terme.

Toutefois, les parties au présent accord conviennent de l'intérêt pour l'observatoire d'avoir connaissance des projets d'entreprise pouvant avoir des impacts sur les emplois à court terme. Par conséquent, les dossiers d'information/consultation portant sur ces projets et transmis aux CSE et/ou CSEC compétents lui seront également adressés après leur remise aux membres des CSE ou CSEC compétents dans un délai de 8 jours calendaires à compter de la transmission des dossiers aux CSE et/ou CSEC. L'observatoire recevra également un suivi du traitement apporté aux emplois vulnérables.

Les travaux de l'observatoire ont pour finalité d'alimenter la construction des politiques d'emploi et de formation des entités du groupe, d'enrichir le dialogue social en leur sein et de constituer un organe de référence auprès des collaborateurs en réflexion quant à l'évolution de leur parcours professionnel. Ainsi :

- Les CSEC et les CSE, ainsi que le Comité de Groupe France dans sa configuration actuelle, seront informés des travaux de l'observatoire et se verront communiquer les supports de travail et les documents de synthèse en résultant ;
- L'évolution prévisionnelle des emplois et des compétences est partagée aux salariés sous la forme d'un document de synthèse.

CHAPITRE 2 – L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES CARRIERES DES SALARIES AU SEIN DU GROUPE

Ce deuxième chapitre s'adresse à tous les salariés, quel que soit leur emploi et la situation de leur emploi. Il s'inscrit ainsi dans une dynamique d'équité, de promotion de la mobilité volontaire et de développement durable des compétences et des parcours professionnels pour tous.

En effet, les parties au présent accord souhaitent renforcer le rôle de la mobilité interne comme élément de développement des compétences et d'employabilité et s'appuyer sur la formation comme levier incontournable d'adaptation à l'évolution économique, technologique et sociale du Groupe.

Aussi, elles rappellent l'existence de plusieurs outils en matière de formation et de développement des parcours, tels que les entretiens avec le manager, la validation des acquis de l'expérience (VAE), le compte personnel de formation (CPF) ou encore le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Au-delà de ces outils, les parties souhaitent introduire, pour la première fois au niveau du Groupe, des mesures et des principes harmonisés pour encourager la mobilité professionnelle des collaborateurs, reposant sur quatre piliers :

1er pilier : informer les collaborateurs : notamment en facilitant l'accès aux informations sur les travaux de l'observatoire des emplois et des compétences, le marché de l'emploi interne, les parcours professionnels possibles au sein du Groupe ;
2ème pilier : cultiver une mobilité proactive : en valorisant la mobilité et le développement des compétences au travers des rituels managériaux (entretiens), d'évènements sur la mobilité, de mise en valeur d'expériences / parcours de mobilité réussis ;
3ème pilier : outiller pour accompagner : en fournissant aux collaborateurs les moyens de piloter leur projet de mobilité ;
4ème pilier : encourager la mobilité volontaire avec des mesures d'accompagnement financier.

À travers ces engagements, le Groupe SUEZ entend offrir à chacun les moyens d'être acteur de son parcours, de développer son potentiel et de contribuer à la performance collective dans un environnement professionnel en constante évolution.

Les mesures et dispositifs issus du présent chapitre donneront lieu à la publication d'une plaquette d'information détaillant l'ensemble des droits introduits à destination de tous les collaborateurs du Groupe.

Article 1 : Des ressources et moyens pour accompagner les collaborateurs dans le développement de leur parcours professionnel

Afin de favoriser le développement des parcours professionnels et de répondre aux attentes des salariés souhaitant évoluer ou dont l'emploi est susceptible d'être impacté par des évolutions à venir, la Direction s'engage à poursuivre la mise en œuvre les dispositifs d'information interne relatifs :

- Aux offres d'emploi disponibles au sein du groupe (Talent'Up/My mobility) ;
- A la connaissance des métiers et activités du groupe au travers de l'animation d'évènements organisés à échéance régulière telle que la People week ;
- A l'évaluation des compétences et aux modalités permettant leur développement (entretiens).

Ces dispositifs, associés aux outils mentionnés ci-après, permettent aux salariés de s'impliquer activement dans le maintien et le développement de leurs compétences, en vue de renforcer et sécuriser leur employabilité. Ils deviennent ainsi acteurs de leur évolution professionnelle, avec l'appui de leur hiérarchie et de la fonction RH.

Dans ce cadre, les parties rappellent et précisent l'ensemble des outils, leviers et politiques mis en œuvre au sein du Groupe afin de contribuer à la réalisation de ces objectifs.

1.1. L'accompagnement par le manager lors des entretiens de parcours professionnels

L'entretien de parcours professionnel (nouvelle terminologie de l'entretien professionnel), se distingue de l'entretien annuel de performance en ce qu'il constitue un temps dédié à l'analyse avec le salarié de ses perspectives d'évolution professionnelle.

Tous les trois ans et conformément aux dispositions légales applicables, il permet de faire le point sur son parcours, d'anticiper l'évolution de son métier, de recueillir ses souhaits d'évolution, d'identifier les compétences acquises et celles à développer. Plus précisément, cet entretien est consacré :

- Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- A sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
- A ses souhaits d'évolution professionnelle et d'éventuelles mobilités ;
- A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Tous les six ans, il comprend un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

De plus, un entretien de parcours professionnel est organisé dans les deux mois qui suivent la visite médicale de mi-carrière réalisée dans l'année civile du 45e anniversaire du collaborateur. En plus des sujets habituels abordés lors des entretiens de parcours professionnels, sont abordés au cours de cet entretien,

s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Ainsi, l'entretien de parcours professionnel est un outil structurant qui permet d'anticiper les évolutions des métiers et des compétences, d'identifier les besoins en formation et d'accompagner les salariés dans leur mobilité professionnelle.

1.2. Les différents dispositifs internes et externes d'accompagnement des collaborateurs

1.2.1. Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF permet à chaque salarié d'acquérir des droits à la formation tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut ou de son employeur. Il favorise l'accès du salarié à la formation professionnelle en lui permettant à son initiative de bénéficier de formations qualifiantes ou certifiantes conformes à ses aspirations professionnelles et offrant des débouchés en termes d'emploi.

Le CPF est un outil majeur au service de la gestion des emplois et des parcours professionnels. Il permet aux salariés de développer en continu leurs compétences et de s'adapter aux évolutions des métiers. Il constitue un levier permettant d'accompagner les transitions professionnelles, de favoriser les reconversions et d'aligner les projets individuels avec les enjeux collectifs, dans un contexte de mutation continue des organisations.

1.2.2. Le conseil en évolution professionnel (CEP)

Les parties rappellent que le conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet à toute personne active d'être accompagnée par un conseiller dans ses projets professionnels.

Il est mis en œuvre par les 5 principaux réseaux du conseil en orientation et en insertion que sont :

- France travail ;
- L'APEC ;
- Les Missions locales ;
- Les Opco ;
- Cap emploi pour les personnes en situation de handicap.

Le CEP a pour rôle d'aider à faire des choix professionnels de façon éclairée et autonome et/ou de construire le cas échéant, un parcours de formation nécessaire à l'évolution de carrière envisagée.

Il peut également orienter les salariés dans la mobilisation de dispositifs tels que le CPF, la VAE, ou le bilan de compétences.

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

Les parties au présent accord reconnaissent la VAE comme un outil majeur de valorisation des compétences et d'évolution professionnelle.

La VAE est un dispositif permettant à tout salarié de faire reconnaître officiellement les compétences acquises au travers de son activité professionnelle, bénévolat ou autres expériences, en vue d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). La démarche repose sur l'analyse du parcours du salarié et la démonstration que les compétences exercées correspondent aux exigences du référentiel de la certification visée.

Afin de bien préciser son projet professionnel et de choisir la certification la plus adaptée à son parcours, son expérience et son projet, le conseil en évolution professionnelle peut accompagner le candidat et lui proposer une aide adaptée à la préparation de la VAE.

1.2.4. Un outil d'accompagnement de carrière digitalisé

S'engager dans un projet de mobilité nécessite pour un collaborateur d'avoir une idée précise des compétences qu'il a développées via ses formations, de ses expériences professionnelles et personnelles, d'être à l'écoute de ses motivations, de comprendre les besoins de l'entreprise et comment ils se traduisent en opportunités d'ouverture de poste, d'identifier des objectifs professionnels motivants et réalistes, et de savoir mettre en œuvre un processus de mobilité qui consiste à rédiger son CV, répondre à des annonces, se présenter en entretien, suivre ses candidatures, etc.

Si le responsable RH et le manager accompagnent le collaborateur dans ce processus, les parties considèrent que des outils complémentaires tel qu'un coaching carrière sont utiles pour donner au collaborateur la méthodologie et les moyens nécessaires pour mener à bien son projet professionnel. Le collaborateur, qui choisit de s'inscrire dans ce parcours de coaching carrière digital, se donne ainsi tous les moyens pour réussir son projet de mobilité.

Cet outil consiste à suivre en autonomie, via une plateforme digitale, plusieurs étapes successives sur une durée de quelques semaines, sous forme d'ateliers et de vidéos apprenantes. L'accès à la plateforme peut se faire à tout moment. Au cours de ce parcours, la réflexion du collaborateur se précise, et le parcours se conclut par la production d'un bilan qui pourra servir de support de discussion avec le responsable RH et le manager et qui oriente le projet de mobilité.

Le dispositif est ouvert à tous les collaborateurs, sur la base du volontariat et sur son temps personnel.

Article 2 : La mobilité géographique au service du développement des parcours professionnels et des carrières

La mobilité géographique offre aux salariés des opportunités d'évolution, de développement de leurs savoir-faire et d'enrichissement de leur expérience. Ainsi, intégrée dans une politique de GEPP, la mobilité géographique permet de sécuriser les parcours, d'accompagner les transitions professionnelles et de renforcer la compétitivité du groupe tout en valorisant la gestion prévisionnelle des compétences et des emplois.

Pour l'application du présent accord, la mobilité géographique doit être entendue comme une mobilité géographique au sein du Groupe SUEZ en France et caractérisée par une modification du lieu de travail consécutive à la prise d'un nouveau poste à pourvoir au sein d'une des sociétés relevant du champ d'application du présent accord.

Cet article vise à définir, pour la première fois, les principes et modalités de la mobilité géographique au sein du Groupe, en cohérence avec les objectifs de la GEPP, afin d'en faire un outil partagé au service des collaborateurs et de l'ensemble des sociétés du Groupe.

Les parties rappellent la volonté de mettre en place une politique de mobilité commune et transparente au sein du Groupe, reposant sur quatre piliers (cf. préambule du présent chapitre).

2.1. La mobilité géographique avec déménagement

Dans le cadre du présent accord, la notion de déménagement doit être entendue comme le changement de résidence principale consécutif à l'affectation du collaborateur à un nouveau lieu de travail situé à plus de 50 km ou plus d'une heure de transports en commun* du lieu de résidence initial.

** Compte tenu du trajet théorique SNCF, RATP ou équivalent, aux horaires habituels de travail.*

Certaines mesures prévues par le présent article diffèrent selon la composition familiale du collaborateur. Les notions d'enfants à charge et de conjoint sont définies en annexe 1.

2.1.1. La journée de découverte sur le poste

En cas de projet de mobilité géographique envisagé et sur validation de la fonction RH, un collaborateur peut demander à réaliser une journée de découverte sur le poste afin d'apprécier précisément le contenu du poste sur lequel une mobilité est envisagée.

Cette visite comprendra un entretien avec le responsable sur place et une rencontre avec les équipes. Cette journée sera rémunérée et décomptée comme du temps de travail effectif.

L'entreprise, employeur du salarié intéressé par la mobilité, remboursera les frais engendrés par cette journée, sur présentation de justificatifs, selon les règles en vigueur dans le Groupe. En cas de temps de déplacement empêchant un aller-retour sur la journée, il sera convenu avec le salarié un aménagement de ses horaires la veille et/ou le lendemain.

2.1.2. Le voyage de reconnaissance

Une fois la candidature d'un collaborateur acceptée, et avant d'acter définitivement la mobilité, le collaborateur pourra, accompagné de sa famille (au sens de conjoint et enfants à charge), bénéficier d'un séjour de reconnaissance de 2 jours, à prendre en une ou deux fois, afin de découvrir la région.

A cette occasion, le salarié recevra une information, à chaque fois que cela sera possible, sur les écoles, les transports et le logement dans le secteur du poste envisagé.

Cette mesure inclura le remboursement par l'entreprise d'origine, sur présentation de justificatifs, des frais engagés selon les dispositions de la politique Groupe en vigueur.

2.1.3. Un recours facilité au télétravail ou la possibilité d'une souplesse horaire

Afin de faciliter l'arrivée du collaborateur sur son nouveau poste et dans son nouvel environnement de vie, il pourra, en cas d'éligibilité au télétravail, solliciter une journée supplémentaire par semaine de télétravail (avec un complément à due proportion des tickets restaurant attribués et du montant de l'allocation télétravail) ou une souplesse pour la prise d'horaires décalés, sous réserve de la faisabilité opérationnelle, pour une période de 3 mois maximum.

2.1.4. Les mesures d'accompagnement financier

Lorsqu'un collaborateur réalise une mobilité géographique au sein du Groupe, il bénéficie de plusieurs mesures d'accompagnement financier :

a) La prise en charge des frais de déménagement

L'entreprise d'accueil prend en charge les frais de déménagement dans les conditions prévues en annexe 1.

b) La prise en charge des frais liés à la période dite de « transition »

Pour les collaborateurs avec des enfants à charge scolarisés (jusqu'au secondaire inclus), les frais professionnels d'hébergement en mission, au sens de l'URSSAF, sont pris en charge jusqu'à la rentrée scolaire par le nouvel employeur selon la politique en vigueur au sein du Groupe et après validation des dépenses par l'entreprise.

De plus, en cas de frais d'agence liés à la signature d'un bail pour la nouvelle résidence principale, l'entreprise d'accueil rembourse sur facture les frais d'agence. Les frais éventuels de double loyer (ou de prêt + loyer) seront également pris en charge. L'entreprise orientera les collaborateurs le souhaitant vers le service Action Logement (« 1% logement ») notamment concernant la caution locative (« Garantie Visale »).

Ces mesures sont détaillées en annexe 1.

c) Le bénéfice d'une prime « d'installation » et d'une prime « garde d'enfant »

Afin d'atténuer les frais d'installation, le collaborateur qui déménage en raison d'une mobilité géographique bénéfice d'une prime « d'installation », ainsi que, le cas échéant d'une prime « garde d'enfant » selon les modalités définies en annexe 1.

d) L'indemnité de coût du logement

Parce qu'une mobilité géographique peut impliquer un déménagement (cf. définition préambule de l'article 2.1 du présent chapitre) vers une zone géographique où le coût du logement est supérieur, il est convenu de verser au collaborateur concerné une indemnité de coût du logement pendant 5 ans. Le mécanisme de cette indemnité est précisé en annexe 1.

Le versement de cette indemnité sera maintenu en cas de mobilité fonctionnelle (c'est-à-dire sans changement de lieu de travail) avec changement d'entité juridique avant la fin de la période des 5 ans.

2.2. La mobilité géographique sans déménagement

Certains salariés peuvent réaliser une mobilité ne nécessitant pas de changement de résidence mais occasionnant une distance kilométrique supplémentaire par rapport au trajet antérieur domicile-lieu de travail.

Dans cette hypothèse, ils peuvent percevoir une indemnité de distance kilométrique supplémentaire pendant une durée de quatre ans, sauf s'ils bénéficient d'une voiture de fonction ou de service ou de la prise en charge d'un abonnement aux transports publics. Le barème de cette indemnité est fixé en annexe 1.

Les salariés ayant recours aux transports en commun peuvent quant à eux prétendre à un complément temporaire de prise en charge des titres d'abonnements pendant une durée de quatre ans, dans les conditions prévues en annexe 1. Cette mesure ne remet pas en cause l'application d'éventuelles dispositions conventionnelles plus favorables pour la prise en charge des titres d'abonnement aux transports en commun.

Lorsque la distance kilométrique supplémentaire sera supérieure à 60 km (aller et retour), le salarié aura la possibilité, dans un délai d'un an, d'opter en lieu et place de cette indemnité de distance kilométrique supplémentaire ou de ce complément temporaire de prise en charge des titres d'abonnements pour un déménagement et de bénéficier des mesures afférentes.

En sus de cette indemnité de distance kilométrique supplémentaire ou de ce complément de prise en charge des titres d'abonnements, un collaborateur éligible au télétravail pourra solliciter une journée supplémentaire de télétravail pendant une période maximale de 3 mois.

2.3. La mobilité géographique et l'information du collaborateur

Dans le cadre d'une mobilité géographique, un collaborateur peut être amené à changer d'entité juridique et ainsi réaliser une mobilité intra-groupe.

Aussi, afin de permettre au collaborateur une bonne compréhension de ses conditions de rémunération, il lui sera fourni, à sa demande, une grille comparative de sa structure de rémunération avant et après sa mobilité.

Article 3 : La période de mobilité volontaire externe sécurisée

Dans le but de favoriser l'évolution professionnelle des collaborateurs et de leur offrir la possibilité d'enrichir leur parcours en découvrant de nouvelles activités ou environnements de travail au sein d'une autre entreprise, le Groupe encourage la mise en œuvre de dispositifs tels que la période de mobilité volontaire externe sécurisée, prévue par le code du travail.

Ce dispositif permet au salarié, avec l'accord de son employeur, de suspendre temporairement son contrat de travail afin d'exercer une activité professionnelle au sein d'une autre entreprise, en dehors du Groupe.

La durée maximale de cette mobilité est fixée à neuf mois. À l'issue de cette période, le salarié dispose de deux options :

- Quitter définitivement l'entreprise d'origine : le contrat de travail est alors rompu, cette rupture étant considérée comme une démission sans préavis ;

- Réintégrer son emploi précédent ou un emploi similaire, sans modification du contrat de travail (lieu de travail, qualification et rémunération au moins équivalentes, maintien à titre personnel de la classification).

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de 24 mois consécutifs ou non au sein du Groupe et adresser une demande écrite par courrier recommandé avec accusé de réception au moins :

- 1 mois avant le départ pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois avant le départ pour les techniciens et agents de maitrise ;
- 3 mois avant le départ pour les cadres.

Une fois la demande acceptée, un avenant au contrat de travail est établi. Ce document précise l'objet, la durée, la date de début et la date de fin de la mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié doit informer l'employeur de sa décision de ne pas réintégrer l'entreprise (au plus tard trois mois avant la fin de la période). Si le salarié choisit de ne pas revenir, la rupture du contrat est assimilée à une démission. Le salarié occupant un emploi en décroissance au moment de sa démission pourra alors prétendre à la prime à la démission visée à l'article 2.3.1 du chapitre 3 de l'accord.

Pendant la période de mobilité, le contrat de travail est suspendu : le salarié ne cumule ni ancienneté ni droits à congés payés. Toutefois, il reste tenu à une obligation de loyauté et de discrétion envers son employeur d'origine.

Lorsque le salarié souhaite un retour anticipé au sein de l'entreprise, ce retour ne peut avoir lieu qu'en cas de rupture de la période d'essai ou bien avec l'accord des deux parties si le poste initial - ou un poste équivalent - est encore disponible dans le même périmètre. En l'absence de poste disponible au moment de la demande et dans l'hypothèse où un poste serait disponible ultérieurement, il pourra être fait droit à cette demande si le salarié le souhaite toujours.