Article 4 : La politique formation du Groupe au service du développement des parcours professionnels et des carrières

La formation constitue un investissement d'avenir et un levier stratégique majeur pour accompagner les transformations des activités d'une entreprise. À ce titre, elle participe pleinement à l'adaptation continue de l'entreprise aux évolutions économiques, aux mutations des emplois, aux innovations technologiques, organisationnelles et numériques, ainsi qu'aux exigences normatives et réglementaires applicables à ses activités.

La politique de formation du Groupe s'inscrit dans une double ambition. Tout d'abord, elle a pour objectif de soutenir la performance durable et la compétitivité des entreprises du Groupe. Ensuite, elle a pour enjeu de favoriser le développement des compétences, l'employabilité et les parcours professionnels des salariés, en leur permettant d'acquérir, de renforcer ou d'actualiser leurs compétences et de gagner en autonomie dans l'exercice de leurs fonctions.

Il est rappelé que la politique de formation du Groupe repose sur trois grands domaines complémentaires :

- La **formation réglementaire**, dont l'objectif est d'assurer la conformité aux obligations légales, conventionnelles et normatives en vigueur. Ces actions de formation sont nécessaires, voire obligatoires, pour l'accès ou le maintien sur certains postes de travail, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

- La **formation individuelle**, destinée à répondre à des besoins spécifiques identifiés pour un salarié, dans une logique de développement de nouvelles compétences, d'évolution professionnelle, d'adaptation au poste de travail ou de sécurisation du parcours. Ces actions de formation sont financées par l'entreprise au regard des besoins individuels.

- La **formation stratégique**, dont l'objectif est d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois, des organisations et des compétences, en cohérence avec les orientations stratégiques du Groupe et des entreprises qui le composent.

La mise en œuvre de cette politique de formation s'opère au travers des plans de développement des compétences élaborés par les différentes entités du Groupe, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Ces plans constituent un outil central de la gestion des emplois et des parcours professionnels. Ils ont vocation à :

- Répondre aux enjeux métiers actuels et futurs ;
- Satisfaire aux exigences réglementaires ;
- Accompagner les besoins de progression individuelle des collaborateurs ;
- et plus largement, soutenir la stratégie de développement du Groupe.

À partir des orientations définies par chaque entité et par le Groupe en général, le plan de développement des compétences formalise l'ensemble des actions de formation mises en œuvre, tant pour garantir le niveau de compétences requis au regard des besoins réels de l'entreprise que pour développer l'employabilité des salariés et sécuriser leurs parcours professionnels.

Si les plans de développement des compétences intègrent l'ensemble des trois domaines précités, les parties au présent accord entendent accorder une attention particulière à la formation stratégique, compte tenu de sa place essentielle au cœur de la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels.

La formation dite « stratégique » est en effet au cœur de l'anticipation des évolutions des emplois et des compétences.

Elle vise notamment à :

- Accompagner les transformations des activités et des organisations ;
- Préparer les salariés aux métiers en transformation ;
- Soutenir les mobilités géographiques, internes ou fonctionnelles ;
- Développer les compétences clés nécessaires à la mise en œuvre des orientations à moyen et long terme du Groupe.

Dans cette perspective, les plans de développement des compétences à venir accorderont une place renforcée aux actions de formation stratégique, afin d'aligner durablement les compétences des salariés avec les besoins actuels et futurs des entreprises du Groupe, tout en favorisant des parcours professionnels sécurisés, évolutifs et attractifs. Ces actions de formation stratégique ne devront pas porter préjudice aux actions de formation individuelle et réglementaire, et inversement.

Article 5 : L'accompagnement des jeunes

En se dotant d'une politique cohérente, exigeante et attentive à chacun, le Groupe entend faire de l'accueil des jeunes un levier d'insertion et d'employabilité, mais aussi un investissement stratégique au service de ses métiers et des enjeux de la transition écologique.

5.1. Notre marque employeur

Notre marque employeur est portée par la variété, le sens et la richesse de nos métiers au service de l'environnement. Elle s'appuie sur une gestion de carrière attentive, des opportunités de développement des compétences et un cadre de travail bienveillant et inclusif, fondé sur une culture exigeante de santé-sécurité et sur nos engagements en matière de qualité de vie et des conditions de travail. La promotion de cette marque employeur auprès des jeunes se traduit par des actions de communication et de proximité, en lien avec les territoires et les métiers.

Notre marque employeur s'incarne également au travers de partenariats académiques et associatifs. Ces partenariats sont régulièrement revisités pour rester en cohérence avec l'évolution des métiers et garantir l'ouverture et la diversité des viviers.

5.2. Le recrutement de profils identifiés

Le Groupe affirme son engagement à accueillir, former et accompagner les jeunes, afin d'alimenter durablement ses viviers de talents et de préparer les compétences dont il aura besoin demain. Cet engagement se traduit par une promotion active de l'alternance et des stages, ainsi que des dispositifs de thèses CIFRE et de volontariat international en entreprise (VIE), qui constituent autant de passerelles vers l'emploi et l'insertion professionnelle.

Dans ce cadre, l'accueil des jeunes s'inscrit dans une logique d'anticipation et de responsabilité. Les recrutements en alternance sont en conséquence prioritairement orientés vers les métiers stables et en croissance, afin d'assurer une adéquation entre les formations suivies, les réalités des postes proposés et les perspectives de carrière.

5.3. La qualité de l'intégration, au cœur de notre démarche

Chaque jeune bénéficie d'un accueil attentif et d'un accompagnement humain incarné par un tuteur, un maître d'apprentissage, un référent de stage ou un correspondant VIE, selon le dispositif concerné. Le développement des compétences des jeunes constitue également un axe central de leur parcours au sein

du Groupe. Cette politique s'étend aux doctorants accueillis dans le cadre d'une convention CIFRE, pour lesquels le Groupe favorise l'innovation et la recherche appliquée en articulation avec les priorités scientifiques et opérationnelles, ainsi qu'aux VIE, dont les missions à l'international participent au rayonnement des métiers et au développement des compétences dans des environnements variés.

Le passage de la formation à l'emploi est un moment décisif de l'intégration dans la vie professionnelle. Le Groupe organise un suivi régulier du taux de transformation des contrats d'alternance en CDI au sein du Groupe. Des échanges sont proposés en amont des fins de parcours pour évaluer les compétences acquises, envisager les perspectives d'embauche et mettre en cohérence les aspirations des jeunes avec les besoins des métiers.

Article 6 : L'accompagnement des salariés expérimentés

Reconnaissant la contribution essentielle des salariés expérimentés à la performance, à la transmission des savoirs et à la cohésion des équipes, le Groupe entend sécuriser leur emploi et leurs parcours, tout en favorisant des fins de carrière choisies et adaptées.

Afin d'offrir des solutions concrètes, volontaires et adaptées aux situations individuelles, le présent article définit un cadre commun et des modalités opérationnelles pour :

- Organiser des entretiens de fin de carrière, visant à anticiper les perspectives professionnelles, les souhaits et les besoins d'aménagement ;
- Proposer des dispositifs d'aménagement de fin de carrière, incluant notamment l'accompagnement à la retraite progressive, dans le respect de la réglementation en vigueur ;
- Permettre, sous conditions précisées, la conversion de l'indemnité de départ à la retraite (IDR) en temps rémunéré non travaillé ;
- Développer des parcours de mentorat, favorisant la transmission des compétences et l'accompagnement des transitions ;
- Mettre en avant les possibilités de transmission des savoirs et des compétences, en particulier au travers de missions de mentorat et de mécénat de compétences.

Ces mesures, mises en œuvre sur la base du volontariat et du dialogue individuel, sont accessibles aux salariés des entités comprises dans le champ d'application de l'accord selon des critères transparents et des modalités d'éligibilité précisées par le présent article. Elles n'ont ni pour effet ni pour objet d'imposer une cessation anticipée d'activité et s'inscrivent dans une logique de maintien dans l'emploi, d'adaptation des conditions de travail et de reconnaissance des compétences tout au long de la vie professionnelle.

6.1. L'accompagnement par les entretiens de fin de carrière

Comme rappelé à l'article 1.1.2, l'entretien de parcours professionnel constitue un moment privilégié d'échange permettant de faire un point complet sur le parcours professionnel du salarié et d'anticiper les évolutions à venir, particulièrement en fin de carrière.

L'enjeu des entretiens de parcours professionnel des collaborateurs proches de la retraite est d'anticiper les besoins en matière de maintien dans l'emploi, de transmission des compétences et de préparation à une éventuelle transition vers une activité aménagée ou vers la retraite.

Conscient des enjeux spécifiques liés à la fin de carrière, le Groupe s'engage à porter une attention particulière aux entretiens de parcours professionnel des collaborateurs proches de la retraite.

Aussi, et au-delà des thèmes habituels abordés lors des entretiens de parcours professionnels, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière seront évoquées au cours de tous les entretiens de parcours professionnel à partir de 55 ans. Ces entretiens seront donc

l'occasion de partager les différentes mesures spécifiquement applicables aux salariés en fin de carrière et mises en place par le présent accord.

6.2. Le dispositif de retraite progressive

Dans le cadre du présent accord, les parties rappellent la possibilité pour les collaborateurs d'accéder à la retraite progressive, dans le respect des conditions légales en vigueur.

En tout état de cause, la durée de ce dispositif ne pourra excéder la durée nécessaire pour obtenir une liquidation de la retraite à taux réduit ou à taux plein, les collaborateurs concernés s'engageant à liquider leurs droits à la retraite dès l'obtention de la retraite à taux réduit ou dès l'obtention de la retraite à taux plein selon les conditions énoncées ci-après.

Il est précisé que si le choix d'un collaborateur d'entrer dans le dispositif en vue in fine de liquider sa retraite à taux réduit ou à taux plein n'appartient qu'à lui seul, ce choix est irrévocable.

Ce dispositif permet aux salariés éligibles de réduire leur activité à une quotité comprise entre 40% et 80% du temps plein, ou, pour les salariés en forfait en jours, de diminuer le nombre de jours travaillés dans des proportions équivalentes, afin de préparer leur transition vers la retraite et d'organiser la transmission des compétences.

L'accès à la retraite progressive est subordonné au respect des conditions légales d'âge et de nombre de trimestres cotisés. La demande du salarié est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception et précise la quotité d'activité souhaitée, la date de mise en œuvre et la durée indicative. Cette demande est adressée cinq mois au moins avant la date d'effet envisagée. L'employeur devra répondre à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de deux mois à compter de la réception de cette demande.

Le salarié volontaire souhaitant liquider sa retraite à taux réduit à l'issue de la période de retraite progressive devra confirmer son choix un mois après avoir adressé sa demande. De plus, durant la période de retraite progressive en vue d'une liquidation à taux réduit, si la situation personnelle du salarié devait se détériorer sérieusement, par exemple en cas d'invalidité, d'incapacité ou de décès du conjoint, les parties conviennent que la décision de passage en retraite progressive serait réexaminée avec bienveillance et que le salarié pourrait solliciter une sortie du dispositif en accord avec l'employeur.

Le cas échéant, l'accord de mise en place donne lieu à un avenant au contrat de travail fixant la nouvelle durée de travail, la rémunération correspondante et les modalités pratiques d'organisation.

Pendant la retraite progressive, le contrat de travail est maintenu, la rémunération est proratisée à la quotité d'activité et les avantages collectifs applicables au temps partiel sont conservés. La fraction de pension est servie par les régimes compétents selon la réglementation en vigueur, et l'acquisition de droits à retraite se poursuit conformément à la réglementation en vigueur. Le management veillera à l'adaptation des missions à la nouvelle durée du travail du collaborateur en retraite progressive, et le cas échéant, à l'organisation du mentorat.

Sous réserve de s'engager à liquider sa retraite à l'issue de la période de retraite progressive et pour une durée maximale de deux ans avant la date convenue de liquidation de la retraite, le salarié pourra bénéficier selon les dispositions légales en vigueur de la reconstitution de son salaire à temps plein pour le calcul de ses droits à retraite (retraite du régime général de la sécurité sociale, retraite complémentaire Agirc-Arrco selon l'ANI du 17 novembre 2017 et, le cas échéant, retraite supplémentaire). Dans ce cadre, et sur la base d'une assiette reconstituée à 100%, la direction prendra en charge la part patronale des cotisations pour la retraite de base et la retraite complémentaire (et éventuellement la retraite supplémentaire), les cotisations salariales restant à la charge du salarié. Ce mécanisme de maintien de droits n'est pas divisible et sera, le cas échéant, rappelé dans l'avenant au contrat de travail conclu afin de matérialiser l'accord entre le salarié et son employeur sur cette mesure.

Un suivi particulier des demandes de retraite progressive et de leur acceptation sera mis en place et l'observatoire recevra la communication de ces informations, dans le cadre des dispositions prévues à l'article 2.3.2 du chapitre 1.

6.3. La possibilité de convertir son indemnité de départ à la retraite en temps

Certains salariés, à l'approche de l'ouverture de leurs droits à retraite, peuvent souhaiter anticiper la date de leur départ à la retraite afin de se consacrer plus tôt à leur vie personnelle et à leurs projets.

Aussi, tout collaborateur volontaire pourra bénéficier de la conversion de son indemnité de départ à la retraite (calculée selon les dispositions applicables à la société concernée) en une période rémunérée de suspension totale du contrat de travail.

- *Conditions d'éligibilité et entrée dans le dispositif*

Peuvent bénéficier de ce dispositif les salariés satisfaisant aux conditions suivantes, sous réserve de ne pas être engagés dans une quelconque procédure de rupture de leur contrat de travail :

- Être en CDI et exercer effectivement une activité professionnelle ;
- Être en situation de liquider sa retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein ou taux réduit à l'issue de la période de temps rémunéré non travaillé correspondant au montant de l'indemnité de départ en retraite ;
- S'engager de manière ferme et irrévocable à liquider ses droits à la retraite sociale à l'issue de la période rémunérée non travaillée. La demande de recours à ce dispositif doit être accompagnée d'un justificatif CNAV précisant la date prévisible de liquidation à taux plein ou taux réduit des droits à la retraite au régime général de la sécurité sociale ;

Le collaborateur volontaire qui remplit l'ensemble des conditions visées ci-dessus pourra alors solliciter la conversion de son indemnité de départ en retraite en temps rémunéré non travaillé en informant son manager et la fonction RH par écrit, sous réserve d'un délai de prévenance de 3 mois avant la date de départ effectif du collaborateur.

Le salarié volontaire souhaitant liquider sa retraite à taux réduit à l'issue de la période rémunérée non travaillée devra confirmer son choix un mois après avoir adressé sa demande. De plus, durant la période rémunérée non travaillée en vue d'une liquidation à taux réduit, si la situation personnelle du salarié devait se détériorer sérieusement, par exemple en cas d'invalidité, d'incapacité ou de décès du conjoint, les parties conviennent que la décision de passage en retraite progressive serait réexaminée avec bienveillance et que le salarié pourrait solliciter une sortie du dispositif en accord avec l'employeur.

La mise en place du dispositif donnera lieu à un avenant au contrat de travail.

- *Situation du salarié pendant et à l'issue du dispositif*

Pendant toute la durée du dispositif, le salarié continue d'être rémunéré aux échéances habituelles de paie. Cette indemnisation a la nature de salaire sans que la période correspondante ne soit assimilée à du temps de travail effectif.

Il continue à bénéficier des garanties collectives applicables, notamment du régime de prévoyance et de frais de santé en vigueur dans l'entreprise sur la base de la rémunération effectivement versée et des dispositifs d'intéressement et de participation selon les dispositions conventionnelles applicables relatives aux critères de répartition.

De plus, le contrat de travail du salarié étant suspendu mais non rompu, le salarié continue de figurer aux effectifs de l'entreprise, est électeur et éligible aux élections professionnelles et bénéficie des activités sociales et culturelles proposées par le comité social et économique.

Par ailleurs, le salarié s'engage à restituer tout équipement et matériel mis à sa disposition pour la réalisation de son activité professionnelle dès sa cessation effective d'activité.

6.4. L'articulation entre la retraite progressive et le compte-épargne temps

Les salariés optant pour la retraite progressive (cf. 6.2 ci-dessus) et disposant d'un CET auront la possibilité d'utiliser leur CET en compensation de la partie travaillée de la période de retraite progressive. Cette mesure offre la possibilité d'utiliser le CET par le collaborateur afin de cesser plus tôt et de manière définitive son activité professionnelle dans le cadre d'une retraite progressive et ainsi, se consacrer à ses activités et projets personnels.

Il est rappelé qu'en tout état de cause, la durée de ce dispositif ne pourra excéder la durée nécessaire pour obtenir une liquidation de la retraite à taux réduit ou à taux plein, les collaborateurs concernés s'engageant à liquider leurs droits à la retraite dès l'obtention de la retraite à taux réduit ou dès l'obtention de la retraite à taux plein selon les conditions énoncées ci-après.

Il est précisé que si le choix d'un collaborateur d'entrer dans le dispositif en vue in fine de liquider sa retraite à taux réduit ou à taux plein n'appartient qu'à lui seul, ce choix est irrévocable.

- *Conditions d'éligibilité et entrée dans le dispositif :*

Peuvent bénéficier de ce dispositif les salariés satisfaisant aux conditions suivantes, sous réserve de ne pas être engagés dans une quelconque procédure de rupture de leur contrat de travail :

- Être en CDI et exercer effectivement une activité professionnelle ;
- Etre éligible à la retraite progressive ;
- Être en situation de liquider sa retraite du régime général de la sécurité sociale à taux réduit ou à taux plein à l'issue de la période en retraite progressive. La demande de recours à ce dispositif doit être accompagnée d'un justificatif CNAV précisant la date prévisible de liquidation à taux plein ou taux réduit des droits à la retraite au régime général de la sécurité sociale ;
- Utiliser son CET pour couvrir l'intégralité du temps de travail prévu par son dispositif de retraite progressive jusqu'à la liquidation de la retraite à taux réduit ou à taux plein selon le choix irrévocable qui sera opéré par le salarié au moment d'entrer dans le dispositif ;
- S'engager de manière ferme et irrévocable à liquider ses droits à la retraite à la date effective de l'obtention de son taux réduit ou de son taux plein selon le choix irrévocable qui sera opéré par le salarié au moment d'entrer dans le dispositif.

Le collaborateur volontaire qui remplit l'ensemble des conditions visées ci-dessus pourra alors solliciter la mise en place d'un cumul retraite progressive et CET, en informant son manager et la fonction RH par écrit, sous réserve d'un délai de prévenance de 5 mois avant la date de départ effectif du collaborateur.

Le salarié volontaire souhaitant liquider sa retraite à taux réduit à l'issue de la période rémunérée non travaillée devra confirmer son choix un mois après avoir adressé sa demande. De plus, durant la période de retraite progressive en vue d'une liquidation à taux réduit, si la situation personnelle du salarié devait se détériorer sérieusement, par exemple en cas d'invalidité, d'incapacité ou de décès du conjoint, les parties conviennent que la décision de passage en retraite progressive serait réexaminée avec bienveillance et que le salarié pourrait solliciter une sortie du dispositif en accord avec l'employeur.

Un avenant au contrat de travail du collaborateur sera alors établi.

- *Situation du salarié pendant et à l'issue du dispositif*

Pendant toute la durée du dispositif, le salarié perçoit, au titre des périodes d'utilisation du CET, une indemnisation équivalente à la conversion de son CET en rémunération.

Il continue à bénéficier des garanties collectives applicables, notamment du régime de prévoyance et de frais de santé en vigueur dans l'entreprise sur la base de la rémunération effectivement versée et des dispositifs d'intéressement et de participation en vigueur, selon les dispositions conventionnelles applicables relatives aux critères de répartition.

De plus, le contrat de travail du salarié étant suspendu mais non rompu, le salarié continue de figurer aux effectifs de l'entreprise, est électeur et éligible aux élections professionnelles et bénéficie des activités sociales et culturelles proposées par le comité social et économique.

Par ailleurs, le salarié s'engage à restituer tout équipement et matériel mis à sa disposition pour la réalisation de son activité professionnelle dès sa cessation effective d'activité.

6.5. Le mentorat sénior

Le mentorat a pour objectif principal d'organiser et de sécuriser la transmission des savoir-faire critiques détenus par les salariés expérimentés, afin d'assurer la capitalisation des connaissances et la continuité opérationnelle des activités du Groupe. Il constitue également un levier de reconnaissance des parcours professionnels des salariés expérimentés, en leur permettant de mettre leur expertise au service du développement des compétences individuelles et collectives.

La notion de savoir-faire critique renvoie à un savoir-faire correspondant au cœur de métier du Groupe et dont la disponibilité en interne ou en externe est faible.

Le rôle de mentor peut être confié à tout salarié âgé d'au moins 58 ans disposant d'un savoir-faire critique et souhaitant s'inscrire volontairement dans cette démarche.

Le mentorat peut bénéficier, selon les besoins identifiés, à des salariés appelés à succéder au mentor dans le cadre de son départ, à des salariés nouvellement embauchés, ainsi qu'à des collaborateurs engagés dans une mobilité professionnelle ou une reconversion interne.

La mise en place d'un mentorat fait l'objet d'une validation conjointe du manager hiérarchique et de la fonction Ressources Humaines, qui s'assurent de l'adéquation du dispositif avec les besoins opérationnels.

Préalablement à l'exercice de sa mission, ou concomitamment à son démarrage, le salarié désigné comme mentor bénéficie d'une formation spécifique au mentorat, destinée à l'accompagner dans sa posture, ses méthodes de transmission et l'accompagnement individualisé du mentoré. Le suivi de cette formation se déroule pendant le temps de travail du collaborateur.

Lorsque la nature ou l'ampleur de la mission de mentorat le justifie, des aménagements de la charge de travail ou de l'organisation du temps de travail du mentor seront envisagés, en concertation avec le manager et la fonction Ressources Humaines, pour permettre un exercice effectif de la mission dans des conditions compatibles avec la qualité de vie au travail.

Afin de reconnaître l'engagement du salarié mentor, une indemnité spécifique sera attribuée sous réserve du respect de conditions cumulatives validées par la Direction des Ressources Humaines, à savoir : 1/ l'identification formalisée du binôme mentor et mentoré, 2/ le suivi effectif de la formation au mentorat par le mentor, et 3/ la réalisation d'une durée minimale de 6 mois de mentorat effectif.

Lorsque l'ensemble de ces conditions est réuni, le mentor perçoit une indemnité forfaitaire à hauteur d'1/4 de mois de salaire brut (cf. calculé conformément aux dispositions en annexe) pour chaque période de 6 mois continus de mentorat réalisée. Cette indemnité pourra être placée sur le CET du collaborateur le cas échéant.

6.6. Le mécénat de compétences

En septembre 2023, le Groupe SUEZ a signé une charte relative à l'engagement solidaire des collaborateurs en France afin d'offrir la possibilité aux collaborateurs d'effectuer des périodes de mécénat de compétences auprès d'organismes, fondations ou associations d'intérêt général ou reconnus d'utilité publique.

Les parties au présent accord rappellent que ces périodes de mécénat de compétences peuvent prendre deux formes et notamment celle de missions de transition aménagée de fin de carrière.

Les missions de transition aménagée de fin de carrière permettent aux collaborateurs éligibles (soit les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté Groupe et pouvant justifier de la possibilité de liquider leur retraite à taux plein à l'issue de la mission) de réaliser une mission d'engagement solidaire de longue durée, entre 6 et 12 mois, auprès d'un organisme référencé, avant leur départ à la retraite.

Par la réalisation d'une mission d'engagement solidaire de longue durée en fin de carrière, le collaborateur valorise son expertise, transmet ses savoirs et bénéficie d'une transition progressive vers la retraite.

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

Dans un contexte de mutations économiques, technologiques, structurelles et environnementales impactant durablement les emplois et les compétences, les parties au présent accord conviennent de porter une attention particulière aux emplois en transformation.

Les emplois en transformation recouvrent à la fois les emplois en croissance et les emplois en décroissance. L'évolution différenciée de ces types d'emplois nécessite la mise en œuvre de dispositifs adaptés afin d'anticiper les impacts sur les parcours professionnels des salariés concernés et de sécuriser leur employabilité.

À ce titre, le présent accord prévoit un ensemble de mesures d'accompagnement spécifiques, destinées à soutenir l'adaptation des compétences, à favoriser l'évolution professionnelle et à accompagner les transitions individuelles, qu'elles s'inscrivent dans une dynamique de développement ou de reconversion, pour les salariés occupant ces emplois en transformation.

S'agissant plus spécifiquement des emplois en décroissance, les parties ont souhaité définir des mesures spécifiques et renforcées, tenant compte des enjeux particuliers liés à ces situations. Ces mesures portent notamment sur :

- La mobilité interne, afin de permettre aux salariés concernés d'accéder à des opportunités professionnelles au sein du Groupe, en cohérence avec leurs compétences et leurs aspirations ;
- La mobilité externe, accompagnée et sécurisée, visant à favoriser des projets professionnels durables en dehors du Groupe pour les salariés qui le souhaitent ;
- Des dispositifs dédiés aux salariés expérimentés, prenant en compte les spécificités de leur parcours, leurs perspectives professionnelles et les enjeux de fin de carrière.

Par ces dispositions, les parties réaffirment leur volonté commune d'anticiper les évolutions des emplois, de prévenir les ruptures de parcours et de promouvoir des solutions responsables et équilibrées au bénéfice des salariés et de la performance durable du Groupe.

Article 1 : Les dispositions communes aux emplois en transformation

1.1. L'accompagnement RH

Lorsqu'un collaborateur occupe un emploi en transformation, celui-ci peut avoir besoin d'un accompagnement spécifique afin de pouvoir échanger sur son parcours professionnel et le développement de ses compétences. Aussi, il est rappelé que tout collaborateur est invité à évoquer ces questions avec son manager lors de son entretien annuel de performance.

Les collaborateurs occupant un emploi « en croissance » ou « en décroissance » pourront compléter cet échange managérial avec un entretien avec leur référent RH, à la suite de leur entretien de performance.

1.2. Des actions de formation renforcées

Les collaborateurs occupant un emploi en transformation bénéficieront, autant que de besoin, d'actions de formation renforcées afin de faire face, soit à la montée en compétence de leur emploi soit à la nécessité de développer leurs compétences pour occuper un nouvel emploi à moyen terme.

Aussi, des actions collectives de formation, déterminées dans le cadre du volet stratégique du plan de développement des compétences du ou des emplois concernés, seront mises en place. Ces actions seront présentées dans le cadre de l'observatoire des emplois et des compétences (cf. chapitre 1 article 2.3.2).

Article 2 : Les dispositions propres aux emplois en décroissance

Compte tenu des perspectives spécifiques des emplois en décroissance à moyen terme, les parties conviennent de la nécessité de mettre en place des mesures d'accompagnement renforcé pour ces emplois.

2.1. Les dispositifs d'aide renforcée à la mobilité professionnelle

Pour les collaborateurs occupant un emploi en décroissance, la priorité du Groupe est le repositionnement et la mobilité interne.

Aussi, le Groupe prend l'engagement d'assurer une priorité d'embauche sur les postes à pourvoir au sein du Groupe.

Par ailleurs, le Groupe s'engage à maintenir au collaborateur s'inscrivant dans une démarche de mobilité, un niveau de rémunération globale au moins équivalent à celui dont il bénéficiait sur son poste précédent.

2.1.1. La période de mobilité interne sécurisée ou période d'adaptation sécurisée

Afin d'encourager la mobilité interne des collaborateurs, les parties conviennent d'introduire une période de mobilité interne sécurisée et ainsi permettre aux salariés une transition sécurisée vers leur nouveau poste.

La période de mobilité interne sécurisée est conclue pour une durée maximale de 6 mois, déterminée d'un commun accord entre le salarié, l'entité d'origine et l'entité d'accueil. Elle ne peut être renouvelée ni prolongée.

La mise en œuvre de la mobilité fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail précisant notamment la durée de la période d'adaptation, le poste occupé dans l'entité d'accueil, les conditions d'exercice des fonctions ainsi que les modalités de retour ou de pérennisation de la mobilité. Lorsque les entités concernées relèvent de sociétés juridiques différentes, la période de mobilité interne sécurisée s'inscrit dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non-lucratif tel que prévu par les dispositions du code du travail.

Pendant la période de mobilité interne sécurisée, le contrat de travail du salarié est maintenu. Le salarié conserve l'ensemble de ses droits, notamment son ancienneté. Il est soumis aux règles collectives applicables au sein de l'entité d'accueil.

À l'issue de la période de mobilité interne sécurisée, la mobilité peut être pérennisée d'un commun accord entre les parties. À défaut, le salarié retrouve son poste d'origine ou, en cas d'impossibilité objective, un poste équivalent, sans modification du contrat de travail (lieu de travail, qualification et rémunération au moins équivalentes, maintien à titre personnel de la classification).

2.1.2. La mobilité géographique avec déménagement

Tout collaborateur réalisant une mobilité avec déménagement bénéficiera, en sus des mesures financières prévues au chapitre 2 – article 2 du présent accord, d'une prime dite de « mobilité » dont les modalités sont fixées en annexe 2.

De plus, dans l'hypothèse où le conjoint d'un collaborateur réalisant une mobilité avec déménagement perd son emploi en raison de ce déménagement, un accompagnement à la recherche d'emploi sera proposé selon les modalités définies ci-après.

Dans le cadre de ce dispositif, le conjoint recevra une liste de cabinets d'accompagnement référencés avec des prestations telles que : bilan de compétence, formation aux techniques de recherche d'emploi, mise en place d'un projet de recherche d'emploi.

L'accompagnement, financé par l'entreprise, sera d'une durée de 6 mois maximum et devra être validé par l'entreprise concernée, avant tout engagement. Il devra notamment être justifié par la perte d'emploi (par exemple, un certificat de travail).

2.1.3. La mobilité géographique sans déménagement

La prime de « mobilité » visée à l'article précédent sera également versée à tout collaborateur occupant un emploi en décroissance et réalisant une mobilité géographique sans déménagement.

2.2. Une enveloppe spécifique de formation

Au-delà du plan de développement des compétences, les collaborateurs volontaires occupant un emploi en décroissance seront accompagnés pour s'inscrire dans des cursus de formation certifiante ou diplômante en vue d'occuper un autre emploi, stable ou en croissance via leur compte personnel de formation. Ces formations seront prises en charge dans le cadre du compte personnel de formation et réalisées sur le temps personnel du collaborateur, sauf pour les jours d'examens, pour lesquels le collaborateur bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée.

L'entreprise, le cas échéant, complétera la prise en charge de la formation, pour le montant excédant le solde du compte personnel de formation du collaborateur, dans la limite du coût de la formation et du montant maximum de 8000 €.

Cette prise en charge sera conditionnée à la validation du projet par la fonction RH. Elle couvrira uniquement les frais pédagogiques, les frais annexes restant à la charge du collaborateur.

2.3. La mobilité externe

2.3.1. Prime à la démission

Un salarié souhaitant quitter l'entreprise dans le cadre d'une démission pour occuper un emploi hors du Groupe ou réaliser un projet personnel sera éligible au versement d'une prime de démission dont les modalités sont fixées en annexe 2.

Lorsque le salarié manifestera sa volonté de bénéficier de ce dispositif, il sera informé par la fonction RH des implications d'une démission, notamment au regard de la réglementation applicable à France Travail.

2.3.2. Prime à la création d'entreprise

Les salariés qui souhaiteraient créer ou reprendre une entreprise à la suite de leur démission bénéficieront d'une prime à la création d'entreprise dont les modalités sont fixées en annexe 2. Cette prime à la création d'entreprise peut être cumulée avec la prime à la démission et une prise en charge d'actions de formation dans les conditions fixées en annexe 2.

2.4. L'accompagnement des salariés expérimentés

Compte tenu de leur situation particulière, les salariés occupant un emploi en décroissance bénéficient de mesures d'accompagnement renforcées. Ce besoin d'accompagnement renforcé existe d'autant plus pour les salariés expérimentés. Ces collaborateurs doivent pouvoir, compte tenu de la situation particulière de leur emploi, bénéficier de mesures d'aménagement de fin de carrière renforcées.

2.4.1. La majoration de l'indemnité de départ en retraite

Tout collaborateur qui remplit les conditions cumulatives ci-après pourra bénéficier d'une majoration à hauteur de 3 mois de son indemnité de départ à la retraite :

- Occuper un emploi en décroissance au moment de la liquidation de sa retraite ;
- Liquider sa retraite dès l'obtention du taux plein. La demande de recours à ce dispositif doit être accompagnée d'un justificatif CNAV précisant la date prévisible de liquidation des droits à la retraite au régime général de la sécurité sociale.

Le collaborateur volontaire pourra alors solliciter l'application du dispositif en informant son manager et la fonction RH par écrit, sous réserve d'un délai de prévenance de 3 mois avant la date de départ effectif du collaborateur.

Cette mesure peut être cumulée avec la conversion de l'indemnité de départ en retraite en temps visée au chapitre 2 - article 6.3 du présent accord, selon les conditions prévues par le dispositif.

2.4.2. Un dispositif de retraite progressive renforcée

Les salariés occupant un emploi en décroissance auront également la possibilité d'entrer dans un dispositif de retraite progressive « renforcée ». Celui-ci combine deux mesures plus favorables que les dispositions visées au chapitre 2 article 6 :

- **Complément de rémunération :** le salarié bénéficiera d'une rémunération du temps partiel travaillé majorée de 5 points. Autrement dit, un salarié optant pour un temps partiel à 60% sera rémunéré au titre de ce temps partiel à hauteur de 65%.

- **Indemnité de départ à la retraite « temps plein » :** pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, le passage à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive sera neutralisé. Autrement dit, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération temps plein.

CHAPITRE 4 – L'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOIS VULNERABLES

Les emplois vulnérables sont des emplois menacés 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).

Comme rappelé au chapitre 1 article 2.2 du présent accord, ces emplois sont présentés et analysés par les CSE et/ou CSEC des sociétés concernées, au travers de projets d'évolutions organisationnelles, ou technologiques ou de pertes de marché, soumis à leur information/consultation.

Lors de la présentation de ces projets en CSE et/ou CSEC, il devra être précisé : le périmètre précis du projet, les postes concernés (et donc vulnérables) et leur localisation, le nombre maximum de départs ou mobilités envisagés dans ce cadre, le calendrier, les périodes et délais de candidatures et les modalités d'information des collaborateurs.

Pour accompagner ces projets et compte tenu des perspectives d'évolution particulières des emplois vulnérables, les parties conviennent de la nécessité de mettre en place les mesures spécifiques suivantes qui auront vocation à s'appliquer, sur la base du volontariat, dans la limite du nombre de départs (internes et externes) attendus dans le cadre du projet et pendant la durée définie par le projet.

Article 1 : Les mesures d'accompagnement de la mobilité interne

Les salariés occupant un emploi vulnérable et qui postulent à une offre d'emploi en interne seront systématiquement reçus en entretien et recevront systématiquement une réponse motivée à leur candidature

De plus, les parties conviennent que les dispositifs d'aide renforcée à la mobilité géographique prévues au point 2.1 du chapitre 3 s'appliquent pleinement aux salariés occupant un emploi vulnérable mais avec une majoration de la prime dite de « mobilité », dans les conditions précisées en annexe 3.

Article 2 : Des mesures spécifiques en matière de formation et d'accompagnement de carrière

2.1. Un accompagnement carrière spécifique

Un salarié qui occupe un emploi vulnérable a besoin d'envisager et de mettre en œuvre à court terme un projet d'évolution professionnelle (mobilité interne, formation, reconversion, mobilité externe).

C'est pourquoi, il est convenu qu'un entretien avec la fonction RH soit systématiquement organisé avec les collaborateurs dans les deux mois qui suivent la qualification de leur emploi en « emploi vulnérable ».

En parallèle de cet entretien avec la fonction RH, SUEZ propose un accompagnement spécifique renforcé pour aider à élaborer un nouveau projet professionnel.

Cet accompagnement prendra la forme d'un coaching carrière digital par un prestataire externe, incluant :

- La réalisation d'un parcours en ligne ;
- Des séances de coaching individuel réalisées à distance.

Cet accompagnement sera réalisé sur le temps de travail.

A l'issue de ce programme, le collaborateur aura pu développer une réflexion sur les besoins de l'entreprise, son employabilité, et ses aspirations professionnelles. Il pourra se positionner dans les différentes options qui s'offrent à lui.

La participation à ce programme se fait sur la base du volontariat et est confidentielle. L'entreprise ne sera pas informée si le collaborateur occupant un emploi vulnérable aura réalisé ou non ce parcours. L'inscription à ce parcours implique l'engagement du collaborateur de le mener à son terme.

2.2. Une enveloppe de formation dédiée

En sus du dispositif d'accompagnement carrière spécifique mis en place, les parties conviennent de la nécessité d'octroyer une enveloppe spécifique de formation aux collaborateurs occupant un emploi vulnérable.

Ainsi, tout salarié occupant un emploi vulnérable et s'engageant dans un processus de mobilité professionnelle interne en vue d'occuper un poste identifié et validé pourra réaliser une période de reconversion interne, prise en charge par l'entreprise, ayant pour objet l'acquisition soit :

- D'une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;
- D'un certificat de qualification professionnelle ;
- D'un bloc de compétences ;

Cette période de reconversion interne comprend des actions de formation d'une durée comprise entre 150 heures minimum et 450 heures maximum, réparties sur 12 mois maximum, pour un montant maximum de 8000 €.

Ces actions de formation ainsi que les périodes d'examen seront réalisées sur le temps de travail. Les frais annexes tels que les déplacements seront donc pris en charge par l'entreprise, selon les règles en vigueur.

Article 3 : Le congé de mobilité

Au-delà des dispositifs destinés à promouvoir et à accompagner la mobilité interne et la formation professionnelle, les parties conviennent qu'il puisse être recouru à un mécanisme de mobilité externe volontaire appelé congé de mobilité. Ce dispositif a pour objet d'accompagner le repositionnement de salariés vers une situation d'emploi durable en dehors du Groupe SUEZ.

Le recours à ce mécanisme n'a pas vocation à être systématique. Il est réservé aux situations dans lesquelles les autres mesures et dispositifs prévus par le présent accord n'ont pas permis, ou ne permettraient pas de manière suffisante, d'assurer le repositionnement interne de salariés dont la pérennité du poste est susceptible d'être compromise à court terme.

Ce dispositif s'adresse, en conséquence, uniquement aux salariés occupant un emploi « vulnérable ».

Aussi, et conformément aux dispositions légales applicables, le congé de mobilité pourra être mis en œuvre à l'initiative des entreprises du Groupe qui déploieraient des projets d'évolutions organisationnelles, ~~ou~~ 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). Il sera alors réservé aux salariés concernés par ces projets soumis à l'information-consultation du CSE et prévoyant la mise en place de ce dispositif.

Dans le cadre des processus d'information-consultation prévoyant la mise en place de ce dispositif, il devra être précisé pour chaque situation concernée : le périmètre précis de mise en œuvre du dispositif, les postes concernés et leur localisation, le nombre maximum de départs envisagés dans ce cadre, le calendrier, les périodes et délais de candidatures, les modalités d'information des collaborateurs et de recours à un cabinet spécialisé.

3.1. Les bénéficiaires du congé de mobilité

Pour pouvoir bénéficier d'un congé de mobilité, les salariés devront remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Occuper un poste vulnérable ; un collaborateur n'occupant pas un poste vulnérable peut être considéré comme éligible dès lors que son départ permet le repositionnement interne effectif d'un collaborateur occupant un poste vulnérable. Pour recourir au volontariat de substitution, le collaborateur devra se rapprocher de la fonction RH afin de faire analyser la faisabilité de cette substitution.

- Être volontaire pour quitter le groupe SUEZ dans le cadre d'un projet externe conduisant à la signature d'une convention de rupture d'un commun accord ;

  Les projets professionnels externes peuvent s'inscrire dans trois types de parcours :

  - Emploi externe : consistant dans l'exercice d'un nouveau contrat de travail à durée indéterminée (CDI), à durée déterminée (CDD) ou de travail temporaire (CTT) d'une durée minimum de six mois, au sein d'une entreprise extérieure au groupe SUEZ ;

  - Formation de reconversion professionnelle : par la mise en place d'un projet de formation en vue d'une reconversion ou l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un complément de qualification actuelle pour faciliter la reprise d'une nouvelle activité professionnelle ;

  - Création ou reprise d'entreprise : par l'activation d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

- Disposer d'un contrat de travail à durée indéterminée en cours, n'ayant pas fait l'objet d'une décision de rupture (démission, licenciement, rupture conventionnelle, départ à la retraite...) ou pour lequel une procédure de rupture serait en cours (convocation à entretien préalable, engagement d'une démarche de rupture conventionnelle, inaptitude, notification du départ à la retraite) ;

- Ne pas être en situation de liquider sa retraite à taux plein dans les 18 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail formalisant le congé de mobilité ;

- Ne pas être en cours de suspension du contrat de travail dans le cadre d'un congé de fin de carrière ;

- Respecter les périodes, délais et modalités d'adhésion au congé de mobilité qui auront été précisés dans le cadre du processus de mise en place du congé et portés à la connaissance des collaborateurs concernés.

3.2. L'adhésion au congé de mobilité

Il est possible de distinguer trois phases types qui seront adaptées et précisées lors du processus d'information-consultation.

Première phase : L'information des salariés concernés

Cette phase d'information devra permettre de s'assurer de la connaissance et de la compréhension du dispositif en amont de l'ouverture d'une période d'appel à candidatures. En plus des moyens de communication et d'accompagnement internes, un cabinet externe spécialisé pourra se voir confier cette étape d'information.

Par ailleurs, tout salarié éligible au congé de mobilité souhaitant s'informer sur ce dispositif pourra s'adresser au service RH afin de se voir remettre une estimation établie par le service paie du montant de sa rémunération perçue pendant la durée du congé de mobilité ainsi que de son indemnité de rupture.

Deuxième phase : La période d'appel et d'acceptation des candidatures

Le processus de mise en œuvre du congé de mobilité précisera le calendrier, les délais et modalités de forme concernant les périodes d'appel à candidatures.

Les candidatures seront adressées à l'aide d'un formulaire spécifique qui comprendra notamment la description du projet professionnel et identification du parcours choisi (cf. supra).

Elles seront adressées par voie postale, obligatoirement en LRAR à un même lieu précisé dans le formulaire.

Dans l'hypothèse d'un nombre supérieur de candidatures au nombre de postes ouverts au départ tel que défini dans le cadre du processus d'information-consultation, les critères de départage seraient les suivants :

- Ordre de dépôt des candidatures (la preuve du jour de dépôt du courrier faisant foi) ;
- Si le premier critère ne permet pas de départager l'ensemble des candidatures (notamment en cas de candidatures arrivées le même jour), priorité donnée aux salariés ayant l'ancienneté Groupe la plus importante.

Chaque candidat sera informé par écrit de l'acceptation ou du refus de la candidature.

Le cas échéant, l'acceptation de la candidature pourra être assortie par l'employeur d'un report de la date de début du congé de mobilité dans une limite de 3 mois suivant la date théorique du début du congé. Cette faculté de report a pour objet de prévenir et accompagner l'adaptation du travail au sein des services concernés induite par les départs.

Cette possibilité de report pourra également être utilisée dans le cadre d'un parcours « formation de reconversion » pour lequel le début de la formation identifiée ne correspond pas à la date théorique du début de congé. Le report pourra intervenir au plus tard au 1er septembre suivant, sur justification de l'inscription à la formation en question.

Troisième phase : Les modalités de formalisation du congé de mobilité

À compter de la date à laquelle le salarié volontaire a reçu l'acceptation de sa candidature par courrier remis en main propre ou LRAR doublée d'un mail, ce dernier dispose d'un délai de réflexion de 10 jours calendaires pour confirmer ou décliner celle-ci. Le salarié fait connaitre sa réponse en faisant parvenir à l'entreprise le coupon-réponse qui lui aura été remis avec l'acceptation de sa candidature (courrier remis en main propre ou LRAR). L'absence de réponse du salarié à l'issue de ce délai, est considérée comme un refus. Ce dernier point fera l'objet d'une mention spécifique dans le formulaire d'acceptation.

Si le salarié confirme sa candidature, il est conclu une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail formalisant le congé de mobilité. Cette convention précise la date de départ effectif du salarié qui a été convenue par les parties ainsi que les modalités d'accompagnement et l'organisation des périodes de travail. Cette signature intervient au plus tôt le lendemain de la confirmation par le salarié et au plus tard dans le délai de 15 jours calendaires (de date à date) suivant celle-ci.

Pour les salariés qui, en vertu de la loi, bénéficient d'une protection particulière au titre d'un mandat, la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail n'intervient qu'après avoir reçu l'autorisation de l'Inspection du travail compétente, suivant la procédure légale.

3.3. La durée du congé de mobilité

Afin de prendre en compte les différentes contraintes de repositionnement pouvant être rencontrées par les salariés, la durée du congé de mobilité est établie en fonction de l'âge des bénéficiaires, une attention particulière étant portée aux seniors dont le repositionnement sur le marché du travail est généralement plus long.

Ainsi, la durée du congé de mobilité (incluant le préavis) sera de :

- 6 mois pour les salariés âgés de moins de 50 ans ;
- 9 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- 12 mois à titre dérogatoire, exclusivement pour les projets de reconversion professionnelle intégrant une formation qualifiante d'une durée supérieure à la durée initiale du congé de mobilité définie selon l'âge du salarié.

Pour déterminer la durée du congé de mobilité applicable, l'âge des salariés est apprécié à la date de signature du congé de mobilité.

Pour rappel, la durée du congé de mobilité ne pourra en aucun cas être modifiée au cours du congé de mobilité, sauf concrétisation anticipée du projet.

Le congé de mobilité débute le 1er du mois suivant la date de conclusion de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail et prend fin :

- En cas d'emploi externe : lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois, au terme de l'éventuelle période d'essai (le congé de mobilité est suspendu jusqu'à la confirmation de l'éventuelle période d'essai - cf. ci-dessous) ;
- En cas de concrétisation d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise (sur présentation de justificatifs) :
    - Soit par l'immatriculation de l'entreprise ;
    - Soit par la demande de rupture anticipée du congé afin de pouvoir s'inscrire dans un parcours création ou reprise d'entreprise de France Travail. Dans ce cas, le versement de la prime « création ou reprise d'entreprise » est conditionnée à l'immatriculation de l'entreprise dans un délai d'un mois à compter de la fin anticipée du congé.
- En cas de formation qualifiante achevée dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle ;
- Au plus tard, à l'échéance du terme prévu par la convention conclue avec le salarié (6/9/12 mois selon l'âge et le projet du salarié concerné).

Le solde de tout compte de l'intéressé est alors établi et l'ensemble des documents inhérents à la rupture de son contrat de travail lui sont adressés.

En tout état de cause, la durée du congé mobilité sera d'un mois au minimum.

Hypothèses de suspension du congé de mobilité :

Les salariés pourront, en vue de favoriser la réalisation de leur projet professionnel, exercer une activité professionnelle au sein d'une entreprise située en France et extérieure au Groupe SUEZ dans le cadre :

- Soit d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un CDD/CTT d'au moins 6 mois : le congé de mobilité est alors suspendu pendant la durée de l'éventuelle période d'essai. Si la période d'essai est validée, il est mis fin au congé de mobilité. Dans l'hypothèse où la période d'essai n'est pas validée, le congé de mobilité reprend immédiatement et son terme initial est reporté de la durée de la période d'essai dans la limite d'une période globale maximale de report de 6 mois.

- Soit d'un CDD/CTT de moins de 6 mois, d'une durée minimum d'un mois : le congé de mobilité est alors suspendu. Le salarié bénéficie de la possibilité de réintégrer le congé de mobilité avec report du terme initial du congé de la durée du contrat dans la limite d'une période globale maximale de report de 6 mois. Lorsque le total des périodes travaillées pendant le congé de mobilité, dans le cadre de CDD ou de CTT répétés, dépassera 6 mois, les périodes excédentaires ne prorogeront pas la durée du congé de mobilité.

Pendant ces périodes de travail, le salarié bénéficie de la rémunération versée par le nouvel employeur, le versement de l'indemnité de congé mobilité étant alors suspendu pour la durée de ladite période.

Le congé de mobilité est également suspendu pendant les périodes de congé de maternité, de paternité ou d'adoption. A l'issue de ces périodes et si le congé de mobilité n'est pas encore échu, le salarié bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour la durée correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction déjà écoulée.

Les périodes éventuelles d'arrêt de travail donnent lieu à l'application des dispositions relatives au maintien de salaire sans report du terme du congé de mobilité.

3.4. La rémunération et l'accompagnement pendant le congé de mobilité

3.4.1. Le maintien de la rémunération pendant le congé de mobilité

Le salarié bénéficiera, aux échéances de paye habituelles et hors périodes de suspension du congé de mobilité telles que définies ci-dessus, de la rémunération qui lui est normalement due. Le calcul de ce maintien de rémunération est précisé en annexe 3 du présent accord.

Au regard de la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, la rémunération maintenue est 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.

Toutefois, conformément aux dispositions légales en vigueur, la période de congé de mobilité permet par assimilation l'acquisition de trimestre au titre du régime de retraite de base de la sécurité sociale. En outre, en application des stipulations en vigueur de l'ANI du 17 novembre 2017, les parties au présent accord conviennent que les salariés continueront d'obtenir des points de retraite complémentaire au titre de la

période de congé de mobilité en contrepartie du versement des cotisations prélevées selon les taux et répartition habituels.

Le salarié en congé de mobilité peut bénéficier, le cas échéant, de l'augmentation générale de salaire annuelle, applicable à la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

Le salarié continue à bénéficier des garanties collectives applicables, notamment du régime de prévoyance et de frais de santé en vigueur dans l'entreprise sur la base de la rémunération effectivement versée et des dispositifs d'intéressement et de participation en vigueur, selon les dispositions conventionnelles applicables relatives aux critères de répartition.

De plus, le contrat de travail du salarié étant suspendu mais non rompu, le salarié continue de figurer aux effectifs de l'entreprise, est électeur et éligible aux élections professionnelles et bénéficie des activités sociales et culturelles proposées par le comité social et économique.

Par ailleurs, le salarié s'engage à restituer tout équipement et matériel mis à sa disposition pour la réalisation de son activité professionnelle dès sa cessation effective d'activité.

3.4.2. L'accompagnement des collaborateurs pendant le congé de mobilité

La mise en œuvre du congé de mobilité pourra conduire au bénéfice des prestations d'un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des projets de mobilité externe (« outplacement »).

Ce cabinet, sélectionné et pris en charge par l'entreprise interviendra tant lors de la phase d'information, en amont des candidatures, que pendant le congé de mobilité lui-même pour accompagner et conseiller les collaborateurs dans la mise en œuvre de leur parcours professionnel.

En outre, pourront être pris en charge dans le cadre du congé de mobilité :

- Une aide financière à la création ou à la reprise d'entreprise ;
- La prise en charge de dispositifs de formation.

Ces dispositifs complémentaires, non cumulables, viennent en complément des indemnités de rupture visées à l'article suivant et sont précisées en annexe 3.

3.5. L'indemnité de la rupture du contrat de travail

Les collaborateurs percevront une indemnité à l'occasion de la rupture de leur contrat de travail dont le montant est détaillé en annexe 3 de l'accord.

3.6. L'information des représentants du personnel

Un bilan annuel sur les congés de mobilité sera partagé avec les membres de l'observatoire conformément aux dispositions du chapitre 1 article 2.3.2.

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

Pour les emplois vulnérables et lorsque les mesures et dispositifs prévus par le présent accord n'ont pas permis, ou ne permettraient pas de manière suffisante, d'assurer le repositionnement interne de salariés dont la pérennité du poste est susceptible d'être compromise à court terme, les parties sont convenues de créer un dispositif dédié aux collaborateurs proches de la retraite : la dispense d'activité rémunérée.

L'économie générale de cette mesure est d'offrir aux collaborateurs la possibilité de cesser plus tôt et de manière définitive leur activité professionnelle et ainsi, se consacrer à ses activités et projets personnels. En effet, ce dispositif permet aux collaborateurs concernés de bénéficier d'une dispense d'activité rémunérée d'une durée de 18 mois pouvant être portée à 24 mois en cas de conversion de l'indemnité de départ en retraite en temps (cf. 4.2) maximum avant leur départ effectif à la retraite, le choix d'une liquidation de sa retraite à taux plein appartenant au seul collaborateur. En tout état de cause, la dispense d'activité rémunérée ne pourra pas excéder 18 ou 24 mois et selon les conditions énoncées ci-après, les collaborateurs concernés s'engagent à liquider leurs droits à la retraite dès l'obtention de la retraite à taux plein.

Ce dispositif sera ouvert aux emplois vulnérables, tels que définis et déterminés en préambule du présent chapitre.

4.1. La dispense d'activité rémunérée « simple »

- *Conditions d'éligibilité*

Peuvent bénéficier de ce dispositif les salariés qui occupent un emploi vulnérable au sens du présent accord, sous réserve de ne pas être engagé dans une quelconque procédure de rupture de leur contrat de travail, et satisfaisant aux conditions suivantes :

- Occuper un poste vulnérable ; un collaborateur n'occupant pas un poste vulnérable peut être considéré comme éligible dès lors que son départ permet le repositionnement interne effectif d'un collaborateur occupant un poste vulnérable. Pour recourir au volontariat de substitution, le collaborateur devra se rapprocher de la fonction RH avec de faire analyser la faisabilité de cette substitution ;
- Être salarié en CDI et exercer effectivement une activité professionnelle ;
- Ne pas pouvoir liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein ;
- Être à 18 mois maximum de l'âge du départ à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale à la date d'entrée dans le dispositif. La demande d'entrée dans le dispositif doit être accompagnée d'un justificatif CNAV précisant la date prévisible de liquidation des droits à la retraite au régime général de la sécurité sociale ;
- S'engager de manière ferme et irrévocable à liquider ses droits à la retraite dès l'obtention de la retraite à taux plein selon le choix irrévocable qui sera opéré par le salarié au moment d'entrer dans le dispositif.

Par ailleurs, tout salarié éligible à la dispense d'activité rémunérée souhaitant s'informer sur ce dispositif pourra s'adresser au service RH afin de se voir remettre une estimation établie par le service paie du montant de sa rémunération perçue pendant la durée de la dispense d'activité rémunérée ainsi que de son indemnité de départ à la retraite.

- *Modalités d'entrée dans le dispositif*

Les salariés volontaires remplissant les conditions en informent leur manager et la fonction RH par écrit.

Dans l'hypothèse d'un nombre supérieur de candidatures au nombre de postes ouverts au départ tel que défini dans le cadre du processus d'information-consultation, les critères de départage seraient les suivants :

- Ordre de dépôt des candidatures (la preuve du jour de dépôt du courrier faisant foi) ;
- Si le premier critère ne permet pas de départager l'ensemble des candidatures (notamment en cas de candidatures arrivées le même jour), priorité donnée aux salariés ayant l'ancienneté Groupe la plus importante.

Chaque candidat sera informé par écrit de l'acceptation ou du refus de la candidature.

Le passage en dispense d'activité est formalisé par un avenant au contrat de travail, précisant notamment la date d'entrée dans le dispositif, la date de liquidation de la retraite, les modalités de calcul de l'indemnisation de la dispense d'activité, les dispositions en matière de protection sociale, ainsi que l'engagement ferme et irrévocable du salarié de liquider ses droits à la retraite à la date prévue.

- *Situation du salarié pendant la dispense d'activité*

Le contrat de travail du salarié étant suspendu mais non rompu, le salarié continue de figurer aux effectifs de l'entreprise, est électeur et éligible aux élections professionnelles et bénéficie des activités sociales et culturelles proposées par le comité social et économique.

Il continue à bénéficier des garanties collectives applicables, notamment du régime de prévoyance et de frais de santé en vigueur dans l'entreprise sur la base de la rémunération effectivement versée et des dispositifs d'intéressement et de participation en vigueur, selon les dispositions conventionnelles applicables relatives aux critères de répartition.

Par ailleurs, le salarié s'engage à restituer tout équipement et matériel mis à sa disposition pour la réalisation de son activité professionnelle dès son entrée dans le dispositif.

Pendant toute la durée de dispense d'activité, dont la durée maximale est de 18 mois, le salarié reçoit une indemnisation brute mensuelle s'élevant à 90% de la rémunération telle que définie pour le congé de mobilité (cf. annexe 3).

Cette indemnisation forfaitaire a la nature de salaire et est donc soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle est versée mensuellement à l'échéance de paie et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

A sa demande, le salarié pourra bénéficier, selon les dispositions légales en vigueur, de la reconstitution de son salaire à temps plein pour le calcul de ses droits à retraite (retraite du régime général de la sécurité sociale, retraite complémentaire Agirc-Arrco selon l'ANI du 17 novembre 2017 et, le cas échéant, retraite supplémentaire). Dans ce cadre, et sur la base d'une assiette reconstituée à 100%, la direction prendra en charge la part patronale des cotisations pour la retraite de base et la retraite complémentaire (et éventuellement la retraite supplémentaire), les cotisations salariales restant à la charge du salarié. Ce mécanisme de maintien de droits n'est pas divisible et sera, le cas échéant, rappelé dans l'avenant au contrat de travail conclu afin de matérialiser l'accord entre le salarié et son employeur sur cette mesure.

Chaque salarié en dispense d'activité peut bénéficier, le cas échéant, de l'augmentation générale de salaire annuelle, applicable à la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

Le salarié qui bénéficie de ce dispositif peut, afin de porter sa rémunération à hauteur de 100%, monétiser son CET. Cette décision doit être prise dès l'entrée dans le dispositif, dans le cadre de la demande d'adhésion au dispositif via le document standard dédié. En cas de solde restant sur le CET à l'issue de la dispense d'activité rémunérée, celui-ci sera versé au collaborateur dans son solde de tout compte.

Enfin, la dispense d'activité rémunérée est incompatible avec la reprise d'une activité rémunérée, salariée ou non, dans une autre entreprise ou à son propre compte.

- *Situation du salarié à l'issue de la dispense d'activité*

La dispense d'activité s'applique jusqu'à la date à laquelle le salarié est en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale, étant précisé que les derniers mois de la dispense d'activité constituent le préavis de départ à la retraite à l'initiative du salarié, selon les dispositions conventionnelles en vigueur.

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est versée en fonction de l'ancienneté réelle acquise lors du départ à la retraite et calculée sur la base du salaire à taux plein reconstitué.

4.2. L'articulation entre dispense d'activité rémunérée et conversion de l'indemnité de départ en retraite en temps

Dans un objectif de pouvoir allonger le dispositif de dispense d'activité rémunérée, les parties conviennent de la possibilité d'accoler l'indemnité de départ en retraite convertie en temps, dans la limite du montant de celle-ci et de 6 mois maximum, à la dispense d'activité rémunérée, sous réserve d'être à moins de 24 mois de la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale à la date d'entrée dans le dispositif.

Cette demande devra être formulée en même temps que la demande de bénéfice de la dispense d'activité rémunérée et selon les mêmes modalités.

Le collaborateur devra en premier lieu utiliser la conversion de son indemnité de départ à la retraite en temps puis bénéficiera de la dispense d'activité rémunérée selon les conditions et modalités visées au point 4.1 ci-dessus.

CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Article 1 : Portée de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-5 du code du travail, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet, à savoir toute disposition résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, de plans d'actions, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'entreprises et d'établissements compris dans le champ d'application du présent accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels, à la mobilité, à l'aménagement des fins de carrière et à la transmission des savoirs et des compétences des salariés expérimentés.

Toute disposition qui n'entre pas dans le champ d'application visé ci-dessus est conservée.

Par exception au premier alinéa du présent article, certaines dispositions de certains accords d'entreprise dont le champ d'application est couvert par le présent accord seront conservées dans les conditions suivantes :

- Concernant la société SUEZ Eau France :
  - Les stipulations de l'article 22-2-1 de l'accord d'entreprise du 3 septembre 2018 relatives à la prime forfaitaire d'aide à la mobilité (composante de la RGTF) sont maintenues ;
  - L'indemnité de logement attribuée aux cadres, conformément aux dispositions de l'article 22-2-2 de l'accord d'entreprise du 3 septembre 2018, est maintenue pour les collaborateurs qui en bénéficient à la date d'entrée en vigueur du présent accord ;
  - Pour les mobilités à venir des salariés de la société SUEZ Eau France et bénéficiant de l'indemnité visée ci-dessus, il sera appliqué le dispositif le plus favorable sans situation de cumul possible ;
  - Les mesures du présent accord sont sans effet sur les indemnités liées à la mobilité professionnelle en cours de versement à sa date d'entrée en vigueur ainsi que sur tout congé de mobilité en cours d'exécution.
- Concernant les sociétés composant l'UES SUEZ HQ :
  - Les stipulations de l'article 3-1-1 de l'accord système de rémunération des cadres du 4 avril 2014 relatives à la prime forfaitaire d'aide à la mobilité (composante de la RGTF) sont maintenues ;

- L'indemnité de logement attribuée aux cadres, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord système de rémunération des cadres du 4 avril 2014, est maintenue pour les collaborateurs qui en bénéficient à la date d'entrée en vigueur du présent accord ;
- Pour les mobilités à venir des salariés des sociétés composant l'UES SUEZ HQ et bénéficiant de l'indemnité visée ci-dessus, il sera appliqué le dispositif le plus favorable, sans situation de cumul possible ;
- Les mesures du présent accord sont sans effet sur les indemnités liées à la mobilité professionnelle en cours de versement à sa date d'entrée en vigueur.

Enfin, il est rappelé qu'une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux sera engagée au niveau du Groupe, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant d'actualisation à l'accord de méthode signé le 15 janvier 2024 en matière de QVCTE.

Article 2 : Suivi de l'accord

Les Parties conviennent de réunir annuellement une Commission de Suivi du présent accord, composée de quatre représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la direction.

Les coordinateurs syndicaux de groupe des organisations syndicales signataires auront la qualité d'invités permanents et pourront également participer aux réunions de la commission.

La Commission de Suivi pourra être réunie à la demande des signataires s'ils estiment nécessaire un échange sur le bienfondé du recours au congé de mobilité et à la dispense d'activité rémunérée sur un ou des projets soumis à l'avis des CSE et CSEC compétents.

Article 3 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er avril 2026.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il cessera de produire tout effet à son terme et ne sera pas reconductible tacitement.

En cas d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles nouvelles concernant les domaines couverts par le présent accord et venant créer des obligations supplémentaires, celles-ci ne sauraient se cumuler avec les stipulations du présent accord.

Par ailleurs, en cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle importante, ayant un impact sur les dispositions du présent accord, notamment concernant les régimes de retraite, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se rencontreront pour apprécier les mesures à prendre et l'opportunité d'une adaptation éventuelle des articles concernés.

Article 4 : Révision de l'accord

En application de l'article L. 2222-5 du code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande d'une ou plusieurs parties signataires du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 5 : Publicité et formalités de dépôt

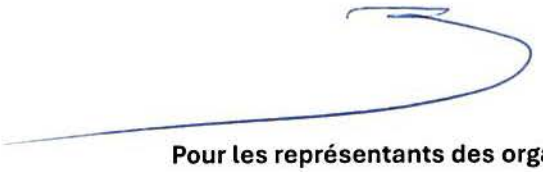
Un exemplaire original du présent Accord est établi pour chaque Partie et est notifié aux Organisations Syndicales Représentatives au sein du Groupe Suez.

Le présent Accord fera également l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » du Ministère du Travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Fait à Paris La Défense, le 12 février 2026, en 7 exemplaires

Pour la direction du Groupe Suez

Monsieur Laurent-Guillaume GUERRA



Pour les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives

Pour la C.F.D.T
Monsieur Alexandre MASSONI



Pour la C.F.E. - C.G.C
Monsieur Eric GUILLEMETTE



Pour la C.F.T.C
Monsieur Pierre SALAÜN



Pour la C.G.T
Monsieur Ludovic CASTAN



Pour FO
Monsieur Noui BOURAHLI

