La GEPP, sans le jargon

L'essentiel de l'accord GEPP Groupe France (en vigueur depuis le 1er avril 2026), en deux pages.

3 ans
de durée pour l'accord, sans reconduction tacite

8 000 €
de frais pédagogiques pris en charge pour une formation de reconversion

100 %
de ta rémunération maintenue pendant un congé de mobilité externe

24h/24
de cellule d'écoute psychologique, 7j/7

Les questions du quotidien

1 La GEPP, c'est quoi concrètement ?

C'est l'accord de Groupe qui organise la gestion des emplois et des parcours professionnels : mobilité interne et externe, formation et aménagement des fins de carrière. Il repose sur le volontariat, une information transparente et un accompagnement personnalisé.

2 Mon emploi est-il stable, en croissance, en décroissance ou vulnérable ?

L'accord distingue 4 catégories : emploi stable, en croissance, en décroissance (baisse probable des effectifs à moyen ou long terme) et vulnérable (menacé à court terme, avec risque significatif de suppression). Court terme : moins de 2 ans ; moyen terme : 2 à 5 ans ; long terme : plus de 5 ans. L'observatoire paritaire des emplois et compétences classe les emplois.

3 Où trouver les offres internes et me faire accompagner ?

- Toutes les offres internes du Groupe sont sur Talent'Up / MyMobility
- Entretien de parcours professionnel tous les 3 ans, avec un bilan tous les 6 ans
- CPF, CEP et VAE à ta disposition
- Coaching carrière digital : parcours en ligne et coaching individuel

4 Je déménage pour un nouveau poste : quelles aides ?

Pour une mobilité de plus de 50 km ou plus d'1 h de transport : journée de découverte rémunérée, voyage de reconnaissance de 2 jours en famille, déménagement pris en charge sur la base de 3 devis, jusqu'à 1 500 € de frais d'agence et 1 000 € par mois pendant 3 mois de double loyer. Tu perçois aussi une prime d'installation de 1 mois de salaire + 0,5 mois par enfant à charge (maximum 2,5 mois, minimum 3 000 €) et, pour les enfants de moins de 12 ans, 500 € par mois pendant 3 mois.

5 Et si je ne déménage pas, mais que mon trajet s'allonge ?

Tu as une indemnité de distance kilométrique supplémentaire pendant 4 ans, ou la prise en charge à 100 % du surcoût d'abonnement de transport public (plafonnée à 80 € par mois pendant 4 ans), et 1 jour de télétravail supplémentaire par semaine pendant 3 mois (postes éligibles). Au-delà de 60 km aller-retour supplémentaires, tu peux basculer vers le dispositif avec déménagement.

Les questions du quotidien (suite)

6 Mon emploi est en décroissance : à quoi ai-je droit ?

- Priorité d'embauche sur les postes internes et maintien de la rémunération globale
- Période de mobilité interne sécurisée jusqu'à 6 mois, avec retour possible
- Prime de mobilité « dynamique » : 2 mois de salaire, minimum 5 000 €
- Formation certifiante ou diplômante : jusqu'à 8 000 € de frais pédagogiques pris en charge en complément du CPF
- Prime à la démission : 6 500 € (moins de 10 ans d'ancienneté), 10 000 € (10 ans et plus), 15 000 € (20 ans et plus)

7 Mon emploi est vulnérable : quelles protections ?

- Entretien RH dans les 2 mois suivant la qualification de ton emploi en « vulnérable »
- Prime de mobilité « renforcée » : 4 mois de salaire, minimum 10 000 €
- Enveloppe de formation de reconversion : 150 à 450 h sur temps de travail et jusqu'à 8 000 € de frais pédagogiques
- Congé de mobilité externe : 6 mois (moins de 50 ans), 9 mois (50 ans et plus), jusqu'à 12 mois pour une formation longue, rémunéré à 100 %
- Dispense d'activité rémunérée (DAR) si tu es proche de la retraite : 90 % du salaire

8 Je m'approche de la retraite : quelles options ?

À partir de 55 ans, ton entretien de parcours aborde le maintien dans l'emploi et l'aménagement de fin de carrière. Tu peux demander une retraite progressive (activité réduite de 40 % à 80 %), devenir mentor si tu as au moins 58 ans et un savoir-faire critique, ou partir en mission solidaire de 6 à 12 mois (mécénat de compétences, à partir de 10 ans d'ancienneté Groupe).

9 Et ma charge de travail pendant une réorganisation ?

Chaque projet de réorganisation doit analyser ses impacts sur les conditions de travail. Les transformations ne doivent pas créer de surcharge durable ni de pression irréaliste sur les objectifs. Une cellule d'écoute psychologique est disponible 24h/24, 7j/7, pour tous les collaborateurs et leurs ayants droit.

10 Jusqu'à quand l'accord s'applique-t-il ?

Il est entré en vigueur le 1er avril 2026 pour 3 ans, sans reconduction tacite. Une commission de suivi Direction / syndicats se réunit chaque année.

Bon à savoir : la GEPP repose sur le volontariat. Chaque situation est étudiée individuellement : parle-en à tes représentants FO avant toute décision de mobilité ou de départ.

Une question sur ta situation ?

Contacte tes représentants FO. Le guide complet est sur fo-suez-eau.fr, rubrique Guides pratiques (espace adhérents).

info@fo-suez-eau.fr