



2^{ème} réunion GEPP 2023-2026

(développement professionnel)



La 2^{ème} réunion GEPP 2023-2026 s'est tenue le 28 mars 2023. L'ordre du jour était axé sur le développement professionnel des salariés et les évolutions de carrière des représentants du personnel.

Mais, en préambule, avant de traiter de ces deux sujets, la direction a souhaité revenir sur certaines propositions en tenant compte des revendications exprimées concernant la mobilité lors de la 1^{ère} réunion GEPP du 14 mars 2023.

Préambule

La Direction est revenue sur la liste des emplois en transition à **moyen ou long terme**. Il s'agit : des assistants clients péage, des intervenants péage, des superviseurs, des responsables d'équipe péage, des techniciens maintenance viabilité et d'entretien, des agents des services généraux, des conseillers clientèle vente Bip&Go. Cela représente un effectif total de 234 salariés.

Les emplois classés en **transition à court terme** sont sur SAPN A13/A14 et concernent les ACP, les superviseurs, les intervenants, les assistants métiers, les responsables d'équipe péage et les conseillères clientèle vente bip&Go basées à Buchelay et Montesson. Cela représente 116 salariés.

Mobilités fonctionnelles, ce qui change par rapport au 14 mars

En gras et en italique

Accompagnement financier

→ Prime de mobilité fonctionnelle (induit par un changement substantiel du contrat de travail)

- 2500 € bruts
- 5000 € bruts pour tous les emplois en transition à **moyen ou long terme**
- **7000€ bruts pour les emplois en transition à court terme**

Ne seront finalement pas exclus de cette prime les salariés ayant déjà bénéficié d'une prime de mobilité fonctionnelle dans les trois dernières années.

→ Indemnités différentielles de rémunération

- 80% du montant mensuel brut correspondant à la diminution de montant des éléments variables sur une période de 36 mois.
- ~~90%~~ **100%** pour les emplois en transition à court terme sur une période de 36 mois.

Mobilités géographiques, ce qui change par rapport au 14 mars

En gras et en italique

Accompagnement financier du projet de mobilité géographique AVEC changement de domicile

- Prime de 7000 € ou 9000 € bruts pour les emplois en transition
- Accompagnement du déménagement (5 jours, frais de déménagement pris en charge, aide à la location jusqu'à 2500 €, frais notariés à hauteur de ~~4000€~~ **4500€ bruts**, frais de réinstallation pris en charge à hauteur de ~~1500€~~ **1800€ bruts** pour une personne et ~~2500€~~ **3000€ bruts** pour une famille ainsi que ~~750€~~ **900€ bruts** par enfant fiscalement à charge, indemnités de double résidence jusqu'à ~~2500€~~ **2750€ bruts**.
- Accompagnement à l'évolution de carrière du conjoint le cas échéant, aide à la recherche d'école et aide à la recherche d'un logement pour les emplois en transition à court terme (nouveau).

Mobilités externes, ce qui change par rapport au 14 mars

En gras et en italique

- **Création ou reprise d'entreprise** : prime de ~~9000€ bruts~~ **12000€ bruts** et **15000€ bruts** pour les emplois en transition à court terme.
- **Activité en dehors du groupe** : prime de 7500€ bruts lors de l'intégration dans une nouvelle entreprise.

Mobilité externe Congé Mobilité, ce qui change par rapport au 14 mars En gras et en italique

Bénéficiaires	Emplois en transition à court terme et moyen et long terme dès lors qu'ils ne peuvent pas bénéficier d'une retraite à taux plein ou entrer dans le dispositif de CAA.
Durée	Jusqu'à 12 mois.
Allocation	Versement d'une allocation correspondant à 85% de la rémunération brute perçue sur les 12 derniers mois pendant les périodes de formation pour les emplois en transitions à court terme 100 % de la moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois pour les emplois en transition à court terme
Conditions dans lesquelles il peut être mis fin au congé mobilité	Le congé mobilité prend fin à l'issue du délai prévu par la convention de la rupture. Rupture anticipée en cas de non-respect de ses engagements par le salarié (par exemple : le salarié n'assiste pas aux actions de formation). Le congé mobilité sera rompu à l'issue d'une période d'essai validée ou d'une confirmation dans un emploi en CDI.
Actions de formation	Si besoin : le salarié peut rencontrer un cabinet pour l'aider dans son choix de reconversion professionnelle et/ou sur le choix de la formation. Si le salarié suit une action de formation certifiante le Groupe abondera son CPF jusqu'à 5 000 € bruts et 8 000 € pour les profils niveau de qualification BEP/CAP. Si le salarié effectue une formation diplômante, celle-ci sera cofinancée par l'employeur dans le cadre du CPF jusqu'à 10 000€. Si le salarié effectue une formation diplômante en alternance, le dispositif de la Pro A sera mobilisé, à défaut l'employeur co-financera sa formation dans le cadre du CPF jusqu'à 10 000 €.
Indemnités de rupture	Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement pour les emplois en transitions à moyen et long terme. Doublement de l'indemnité légale ou conventionnelle

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL :
VAE, BILAN DE COMPÉTENCES, ETC...

Développement professionnel



Compte personnel de formation (CPF)

Un abondement du CPF sera envisagé si le projet de formation est validé par le service RH :

+ 2500 €

+ 5000 € pour les emplois en transition.

Il y aura possibilité d'utiliser son CPF sur son temps de travail après l'accord du service RH et du responsable hiérarchique.

La validation des acquis par l'expérience (VAE)

Elle permet de faire valider tout ou partie de son expérience professionnelle, personnelle ou bénévole en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications

Le bilan de compétences

Il permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel et/ou un projet de formation.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Il s'agit d'un dispositif permettant à tout salarié le souhaitant de faire le point sur sa situation professionnelle, et, s'il y a lieu, d'élaborer un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité).

Un catalogue de formation sera mis à la disposition des salariés (ex : GoodHabit, plateforme sur l'apprentissage des langues...)

Formations internes

La direction souhaite harmoniser les pratiques en matière de rémunération pour les formateurs internes (par exemple formations TES CAP, ABCDE). Ce qui serait une bonne nouvelle pour les entreprises où il y a carence sur le sujet (SAPN et BIP & GO) ne l'est pas pour l'entreprise Sanef. En effet Sanef disposait d'un accord spécifique à durée indéterminée que la Direction a dénoncé le lendemain de cette 2^{ème} réunion GEPP !

La Direction propose de valoriser les formateurs internes via une somme forfaitaire de 30 € bruts par jour de formation dispensée. Alors que l'accord d'entreprise Sanef indemnisait à hauteur de 10 points, soit 70 € bruts.

Le compagnonnage (formation de collègues nouvellement arrivés) était valorisé à 5 points d'indice (35 €) par jour limité à 3 jours/an, la proposition de la Direction est à 10 € bruts.

Outre le fait que nous avons demandé à la direction de revoir sa copie en augmentant les indemnités précitées, la CFDT trouve la méthode qui consiste à dénoncer ainsi des accords existants pour les intégrer à un accord GEPP valable 3 ans, et cela avant même l'issue des discussions, pour le moins cavalière et indigne d'un dialogue social de qualité.

La prochaine réunion GEPP se tiendra le 4 avril et portera principalement sur les dispositifs de fins de carrière (CAA, ...).

La négociation GEPP pourtant capitale est dense et un peu ardue à expliquer.

Alors n'hésitez pas à contacter vos élus CFDT en cas d'incompréhension d'un ou plusieurs sujets.

DES CHEVALIERS BLANCS...



...EN PLASTIQUE !

Nos collègues de FO justifient leur absence de la 2^{ème} réunion de négociation GEPP dans un tract, en fustigeant les syndicats réformistes dont la CFDT fait partie. La CFDT respecte leur choix qui est leur droit et n'apporte aucun jugement.

La délégation de négociateurs CFDT a décidé de participer à la négociation GEPP le matin et a été manifester l'après-midi contre la réforme des retraites !

Rien d'incompatible pour qui le souhaite.

Abonnez-vous au site CFDT Groupe Sanef



<https://cfdt-groupesanef.fr>