

La 1^{ère} réunion de GEPP s'est tenue le 14 mars 2023, ce nouvel accord GEPP sera applicable du 1^{er} mai 2023 au 30 avril 2026. La réunion a porté uniquement sur la catégorisation des emplois et les mobilités internes et externes. En voici les grandes lignes.

Catégorisation des emplois

La catégorisation des emplois va être simplifiée : il n'y aura plus les emplois en décroissance, stables, évolutifs ou clefs, mais seulement des emplois en transition à **moyens et longs termes** (par exemple les ACP), des emplois en transition à **court terme** (salariés des péages A13, A14, agences commerciales situées sur ces péages). Tous les autres emplois seront stables.

La catégorisation aura de l'importance pour avoir accès à certaines dispositions, ou activera des primes d'un montant différent.



Conforme aux revendications Cfdt liées à la réalité de l'entreprise



La Cfdt a demandé à augmenter ces primes, et à supprimer les exclusions. Ces primes doivent valoriser le changement de métier sans restriction !

Pour la Cfdt, les changements subis ne doivent pas faire perdre de rémunération aux salariés

Mobilité interne

Accompagnement du projet

- ➔ **Orientation** : entretien point de carrière automatique pour les emplois en **transition à court terme**.
- ➔ **Vis ma vie mobilité** : dispositif de période de découverte de 5 jours pour les salariés ouverts à la mobilité sur l'ensemble des métiers du Groupe Sanef.
- ➔ **Mentoring** : Désigner un mentor à la mobilité (volontaire) pour les collaborateurs qui intègrent une nouvelle équipe dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle

Accompagnement financier

- ➔ Prime de mobilité fonctionnelle (induite par un changement substantiel du contrat de travail)
 - 2500 € bruts
 - 5000 € bruts pour tous les emplois en transition
 Seront 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% pour les emplois en transition à court terme sur une période de 36 mois.

MOBILITÉ : IL FAUT TROUVER DES VRAIES SOLUTIONS...



Mobilité interne (suite)

Accompagnement financier du projet de mobilité géographique AVEC changement de domicile Propositions de la Direction identiques aux mesures de la GEPP 2019 :

- 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 €, frais de réinstallation pris en charge, indemnités de double résidence jusqu'à 2500 €
- 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).

La CFDT a demandé une revalorisation de la prime de mobilité avec changement de domicile

Mobilité interne (suite et fin)

Accompagnement financier du projet de mobilité géographique SANS changement de domicile

- Prime de mobilité : 2 000 euros bruts, 4 000 euros bruts pour les emplois en transition.
- Indemnité d'allongement de distance :
 - Versement pendant 12 mois
 - Versement pendant 18 mois pour les emplois en transition à court terme.

Conditions : Hors collaborateur possédant une voiture mise à disposition par l'entreprise, disposant d'une voiture de fonction, de service ou bénéficiant d'un remboursement par l'employeur d'indemnités kilométriques pour ses trajets domicile/lieu de travail. Calcul selon les mêmes modalités que l'accord actuel.

Pour la CFDT, ces primes sont insuffisantes. Les indemnités d'allongement de distance pour les emplois en transition à court terme ne permettront pas aux salariés les plus éloignés d'intégrer le flux-libre. La Direction affirme ne pas vouloir indemniser un temps de route important pour la santé et la sécurité des salariés. La CFDT a donc demandé un site « antenne » pour les salariés du pays d'Auge afin d'honorer ses engagements « d'embarquer » tout le monde et d'assurer leur santé et sécurité. (*1)

Mobilité externe

Création ou reprise d'entreprise

Accompagnement pendant 6 mois + Pendant ces 6 mois : 50h de formation maximum + Prime de 9 000 euros bruts.

Activité en dehors du groupe

Pour les emplois en transition : Aide à la recherche d'emploi + Prime exceptionnelle de 7 500 euros bruts lors de la prise de fonction dans une nouvelle entreprise.

Pour la CFDT, la proposition concernant la création ou la reprise d'entreprise est trop faible. Elle a donc demandé à créer des paliers différents selon la nature de l'entreprise.

Mobilité externe – Congé Mobilité

Bénéficiaires	Emplois en transition à court 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.
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 et au plus tard dans un délai de 12 mois. 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 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.

La CFDT a également fait une demande sur l'extension du dispositif à tous les salariés. Elle a demandé que le dispositif soit plus conséquent notamment sur les indemnités de rupture.

Bilan de cette 1^{ère} réunion

L'accord GEPP 2019 était assez bien adapté aux situations, les propositions de la direction pour l'accord GEPP 2023 se sont plus en phase avec les transformations à venir.

La CFDT a soumis beaucoup de revendications pour ce nouvel accord, notamment pour les salariés SAPN qui vont subir une révolution sans précédent de leurs métiers avec l'arrivée du flux-libre.



(*1) La demande CFDT de la dernière chance...

La CFDT comptait sur la pérennisation des indemnités d'allongement de distance pour redonner un peu d'espoir aux salariés du **pays d'Auge**. La CFDT a entendu les arguments de la Direction concernant leur santé et leur sécurité. **Par conséquent, la CFDT a réitéré sa demande concernant la création d'un site satellite dédié au Flux Libre dans le pays d'Auge.** C'est le seul moyen de concilier les engagements de la Direction « d'embarquer » tous les salariés volontaires et de préserver leur santé.

Les dates des prochaines réunions sont le 28 mars et le 4 avril. La 2^{ème} réunion portera sur les thèmes du développement professionnel (VAE, bilan de compétences...) et les carrières des représentants du personnel. La 3^{ème} réunion portera sur l'accompagnement des fins de carrière, le recrutement, les perspectives de recours aux différents contrats de travail et les conditions d'information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques.