



La Minute GEPP

Les négociations avancent à un rythme soutenu mais nous sommes vigilants pour que les mesures soient au bon niveau et appropriées.

Voici un point d'étape sur les **mesures d'accompagnement liées à la mobilité interne**.

Les mesures d'accompagnement dans le cadre de la GEPP



Le principe de base : les mesures d'accompagnement sont destinées uniquement aux salariés occupant au sein de leur société, un **emploi en décroissance et supprimé** sous réserve de l'activation de ces dispositifs par leurs sociétés, dans le cadre d'un projet faisant l'objet d'un **processus d'information/consultation**.

Un mécanisme de substitution sera prévu pour permettre à des salarié·e·s non concernés de profiter des mesures, à condition qu'ils soient remplacés dans leur poste par un·e salarié·e dont l'emploi est en décroissance ou supprimé.

Le principe reposera sur **le volontariat, il n'y aura aucun départ contraint**.

Il nous semble important de rappeler que **tous les salariés ne pourront pas bénéficier des mesures d'accompagnement**. En effet, le poste doit être en décroissance et supprimé et l'entité devra activer le dispositif. Les discussions sur les emplois impactés se tiendront dans les CSE de vos entités.

La durée de la période d'activation des mesures, à savoir la période lors de laquelle les salariés éligibles pourront déposer une candidature sera précisée lors des processus d'information-consultation. Cette période de volontariat pourra être composée d'1 ou 2 phases d'activation, de 3 à 6 mois chacune.

A la demande de FO, comme c'était le cas dans l'accord Yellow, une prime de « positionnement rapide » de 2 mois de rémunération principale sera appliquée pour les salariés qui se déclareraient dans la 1^{ère} phase dans le cas où leur société fait le choix de 2 phases d'activation.

Vous pourrez compter sur vos élus FO dans chaque entité du Groupe pour porter le sujet au sein des CSE.

Pour les mesures d'accompagnement, FO se base sur l'accord Yellow qui avait été négocié au niveau ENGIE SA et revendique des mesures a minima identiques à celles mises en place dans le cadre de Yellow. C'est le message que nous avons porté à la Direction, même si les mesures négociées dans le cadre de la GEPP s'appliqueront à tous les salariés du Groupe et non uniquement à des salariés IEG, en proposant les meilleures compensations possibles.

La mobilité interne



Objectif : accompagner les salariés occupant un métier en décroissance et qui souhaitent rester dans le Groupe en favorisant leur repositionnement et en les accompagnant financièrement dans leurs démarches :

- Un effort maximal en matière de formation d'adaptation
- Une compensation de la perte d'avantages pouvant en résulter
- Une prise en charge des frais liés à la mobilité géographique qui en découleraient

2 types de mobilités internes : la mobilité fonctionnelle et la mobilité géographique.

Accompagner la mobilité par des primes incitatives : 4 mois en cas de mobilité fonctionnelle et 3 mois en cas de mobilité géographique – primes cumulables entre elles	
Revendication FO prise en compte : la proposition initiale étant de 1 mois et 2 mois	
Faciliter la mobilité avec un accompagnement individualisé proposé par un Espace Mobilité	

Accompagner le salarié en matière de formation avec prise en charge des frais et reconnaissance de l'effort d'adaptation via prime de formation Revendication FO prise en compte : mesures identiques à celles de Yellow	
Compenser les pertes en cas de mobilité interne impliquant un changement de société employeur	
dispositifs de compensation pour une prise en compte des écarts de rémunération, primes et cotisations patronales versées au titre d'un régime de retraite complémentaire (pour tous les salariés non IEG et uniquement pour les salariés de moins de 50 ans IEG) sur 5 ans	
dispositifs de compensation pour une prise en compte des écarts des avantages en nature sur 10 ans Revendication FO prise en compte : la proposition initiale étant de 5 ans	
dispositifs de compensation pour une prise en compte des différentiels existants en termes de droits à repos (CA, congés d'ancienneté, RTT)	
Compensation d'un éventuel préjudice impactant la retraite pour les salariés IEG de 50 ans et + qui rejoindraient une société affiliée à la CNAV	
Modalités spécifiques de calcul de l'indemnité de départ en retraite (inactivité) pour les salariés de 50 ans et +	
Accompagner la mobilité géographique avec prise en charge des frais de déménagement, voyage de reconnaissance (frais hôtel/repas/transport), indemnité d'installation, jours de congés pour déménagement, frais d'intermédiation et agence, aide à l'accompagnement du conjoint et compensation perte de revenu <i>Condition = changement de lieu de travail dans un autre bassin d'emploi, en France, s'accompagnant d'un changement de la résidence principale du salarié</i> Revendication FO prise en compte : mesures identiques à celles de Yellow	



Transfert de l'ensemble des droits épargnés en matière de CET, d'une Société à l'autre	
--	---

FO revendique aussi :

Une indemnité d'allongement de temps de trajet en cas de changement de lieu de travail L'indemnité d'allongement de temps de trajet est une spécificité du statut des IEG et la Direction réfléchit à un dispositif global équitable	
Un examen des situations individuelles pour une prise en charge de 2 années de MAD aux IEG concernant les salariés ayant une ancienneté de 13 ans Revendication forte de FO portée à la Direction. En attente de retour.	

Les prochaines semaines seront dédiées à la négociation des mesures d'accompagnement liées à la mobilité externe et les mesures fin de carrière.

Lors de la prochaine réunion de négociation dès lundi 5 mai, comptez sur nous pour porter des revendications fortes liées à la mobilité externe : indemnité de concrétisation rapide du projet à 60% minimum, des indemnités complémentaires de licenciement, des primes d'aide au niveau a minima de celles négociées dans Yellow...

Rendez-vous la semaine prochaine