

NEGOCIATION

« GEPP »

REVENDEICATIONS (23 SEPTEMBRE 2026)

FO présente à la direction les revendications suivantes.

Thématique	Revendications / Propositions
INTERMISSION	La période d'intermission doit être anticipée et mobilisée comme un temps utile de montée en compétences. Dans ce cadre, l'employeur organise un rendez-vous entre le manager et le salarié afin de : • Définir les actions de formations et de certifications qui peuvent être réalisées. Ce rendez-vous donne lieu à un compte-rendu listant les actions. • Recueillir les souhaits d'évolution technologique ou sectorielle.
DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES (Il s'agit de formations permettant l'adaptation ou le développement des compétences)	<u>IA</u> L'employeur s'engage à réaliser une formation sur l'IA, adaptée à chaque métier, incluant la responsabilité sociétale de l'utilisation de l'intelligence artificielle. Dans le cas où le recours à l'IA est nécessité par les activités à réaliser, l'employeur prend en charge l'abonnement annuel dans la limite de 1000 € / an / personne.
	<u>Formation</u> Chaque année, tout salarié peut suivre 5 jours de formation sur le temps de travail. Au moins une fois tous les 3 ans, le salarié suit une formation qualifiante lui permettant d'obtenir une certification reconnue.
	<u>Rémunération</u> La rémunération du salarié est maintenue par l'employeur pendant le temps de la formation.
	<u>Coût et Frais</u> Le coût de la formation ainsi que les frais de déplacement et d'hébergement liés sont pris en charge par la société.
BILAN DE COMPETENCES	<u>Bénéficiaire</u> Tout salarié ayant 3 ans d'ancienneté peut demander un bilan de compétences. Après un arrêt d'au moins 24 mois, tout salarié peut bénéficier à sa demande d'un bilan de compétences. Pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise ou ayant plus de 45 ans, l'employeur accepte la demande de bilan de compétences. L'employeur peut également proposer au salarié la réalisation d'un bilan de compétences. Le salarié peut accepter ou refuser ce bilan. Un refus ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.
	<u>Financement</u> L'employeur finance le bilan de compétences.

Thématique
Revendications / Propositions
Rémunération

La rémunération du salarié est maintenue si le bilan est réalisé pendant le temps de travail.

Coût et Frais

Le coût du bilan ainsi que les frais de déplacement et d'hébergement liés sont pris en charge par la société.

Général

La mobilité est formalisée par un avenant au contrat de travail.

Géographique

La mobilité géographique correspond à un changement d'un bassin d'emploi à un autre entraînant un changement de résidence.

- Congé déménagement

Tout salarié bénéficie de 2 jours de congé supplémentaire.

- Frais de déménagement

Quel que soit la partie à l'origine de la demande de mobilité, le salarié peut bénéficier de la prise en charge des frais de déménagement selon le barème

Situation	Montant pris en charge
Le salarié	2 500 €
Le salarié + 1 enfant	3 500 €
Le salarié + 2 enfants	4 000 €
Le salarié + 3 enfants ou plus	4 500 €
Le salarié + conjoint/pacs/concubin	2 500 €
Le salarié + conjoint/pacs/concubin + 1 enfant	3 500 €
Le salarié + conjoint/pacs/concubin + 2 enfants	4 000 €
Le salarié + conjoint/pacs/concubin + 3 enfants ou plus	4 500 €

- Prime mobilité

Tout salarié ayant accepté une mobilité bénéficie d'une prime équivalente à 3 mois de salaire bruts (plafonnée à 10 000 €).

- Frais de changement de résidence

Les frais liés au changement de résidence sont pris en charge sur la base des frais réels plafonnés à 3 000 €.

Les frais justifiés suivants s'imputent sur cette indemnité :

- ⇒ Les frais de déplacement du salarié et de sa famille le jour du déménagement (ex : péage, carburant)
- ⇒ Les frais d'hébergement (ex : hôtel) avant l'installation du salarié et de sa famille dans le nouveau logement
- ⇒ Les frais liés à l'installation dans le nouveau logement.

- Frais liés à la double résidence

Le salarié peut bénéficier du remboursement du loyer de sa nouvelle résidence si le bail de sa résidence d'origine est encore en cours à la date de prise à bail du nouveau logement. Ce remboursement interviendra dans la limite d'un mois de loyer du nouveau logement hors charges.

MOBILITE

Thématique	Revendications / Propositions
	Dans l'hypothèse où le salarié serait contraint de conserver son logement locatif d'origine pour maintenir un ou plusieurs enfants dans leur établissement scolaire, ce remboursement est versé jusqu'au dernier mois de l'année scolaire en cours. La somme brute correspondant à ce remboursement sera versée sous forme d'indemnité mensuelle au salarié concerné sur présentation de justificatifs (quittance de loyer et le cas échéant justificatif de scolarité). - Accompagnement à la recherche d'emploi du conjoint/pacs/concubin L'employeur prend en charge l'accompagnement par un cabinet spécialisé pour l'aide à la recherche d'emploi du conjoint/pacs/concubin. - Frais de scolarité En cas de mobilité réalisée en cours d'année scolaire, les frais de scolarité sont pris en charge (sur justificatifs) pour le restant de l'année scolaire. - Frais de garde Si en raison du déménagement, le salarié doit recourir à un service de garde d'enfants, le coût est pris en charge par l'employeur pendant les trois premiers mois suivant le déménagement.
	<u>Interne</u> Mobilité fonctionnelle La mobilité fonctionnelle est un changement de poste au sein de la même société soit au sein d'une autre société du Groupe (y compris si cette dernière ne fait pas partie du périmètre de l'UES). Dans le cas où la mobilité s'effectue à la demande de l'employeur (ex : déménagement pour une mission), le salarié perçoit une prime perçoit de 500 € au bout de 6 mois et de 500€ au bout d'un an. L'employeur organise sans délai les formations nécessaires à la prise de poste, la montée de compétences. Ces formations sont réalisées sur le temps de travail. Le salarié peut demander pendant un an a retourné sur son poste dans la société d'origine. Au bout du délai d'un an, si le salarié reste à son nouveau poste et si le salaire du salarié est inférieur à la moyenne des salaires des personnes du nouveau service ou de sa nouvelle entité, le salaire est réajusté à minima à la moyenne rétroactivement au début de la prise du poste.
	Chaque année, l'employeur présente à la commission de suivi : ⇒ Une cartographie des compétences émergentes à court (1 an) et moyen terme (3 ans), ⇒ Une cartographie des compétences en déclin à court (1 an) et moyen terme (3 ans), ⇒ Le nombre de salariés concernés par les compétences en déclin à court (1 an) et moyen terme (3 ans) par société, par bassin d'emploi et par activités, ⇒ Un plan d'actions pour les salariés concernés.
OBSOLESCENCE TECHNOLOGIQUE	Chaque année, l'employeur communique chaque année dans la BDESE dans le cadre de l'obligation de consultation des Orientations Stratégiques : ⇒ Une cartographie des compétences émergentes à court (1 an) et moyen terme (3 ans), ⇒ Une cartographie des compétences en déclin à court (1 an) et moyen terme (3 ans), ⇒ Le nombre de salariés concernés par les compétences en déclin à court (1 an) et moyen terme (3 ans) par société, par bassin d'emploi et par activités, ⇒ Un plan d'actions pour les salariés concernés.

FAIRE QUE LES SALARIES AIENT UNE MEILLEURE VIE DANS L'ENTREPRISE

Thématique	Revendications / Propositions
REDUCTION D'ACTIVITE	Dans le cas d'une réduction d'activité sectorielle, géographique (bassin d'emploi) localement ou nationalement prévue ou constatée ayant un impact sur l'emploi, l'employeur s'engage à mobiliser toutes les dispositions liées à la formation avant d'envisager des procédures de licenciement. De plus, l'employeur s'engage à convoquer sans délai les organisations syndicales pour évoquer la situation dans l'objectif de trouver l'accompagnement adapté.
DEROULEMENT DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	Chaque année, l'employeur organise un rendez-vous afin de : ⇒ Faire le point sur les compétences acquises par le salarié représentant du personnel dans le cadre de l'exercice de son(ses) mandat(s) et les modalités de valorisation ⇒ Présenter l'évolution salariale des salariés relevant de la même catégorie