

EFO

Notre force c'est vous.

Fiche pratique Accord d'accompagnement de la Trajectoire 2023



Les populations concernées



Les salariés de la DTR dont le site ou l'emploi n'est pas transféré à la DGP ou DCP d'ici le **30 juin 2023** et qui ont une mobilité hors DTR.

Ex *Un salarié de CRC de Villeurbanne, Bagneux ou Toulouse qui partirait de la DTR.
Un salarié de la DTR dont l'emploi n'est pas transféré ni à la DGP ni à la DCP qui partirait de la DTR.*



Les salariés des fonctions support et d'appui au pilotage basés en **Province** dont les emplois sont concernés par la Trajectoire 2023 et les salariés des sites isolés, ne relevant pas de la population 1, volontaires pour être accompagnés dans le cadre d'une mobilité géographique.

Ex *un salarié, hors population 1, en Province ou sur site isolé volontaire pour une mobilité géographique.
La notion d'emploi concerné par la Trajectoire 2023 devra être vue selon moi en CSE lors de la discussion sur les emplois Paris/Province.*



Les salariés de la DGP, de la DCP, du Corp et les salariés de la DTR dont le site sera transféré, volontaires pour une mobilité géographique et/ou fonctionnelle permettant le redéploiement d'un salarié de la DTR de la population 1.

Ex *#1 - Je suis salarié DCP, j'ai une opportunité de partir chez le distributeur, mon poste est libéré et la Direction me remplace par un salarié de la population 1.

#2 - Je suis salarié à La Baule, j'ai une opportunité de faire un Congé Création d'entreprise, mon poste est libéré avant la bascule de janvier 2022 et la Direction attribue mon poste à un salarié de la population 1.*



Les salariés de la DTR des sites transférés, occupant des fonctions support, appui, management qui se trouveraient en doublon des fonctions occupées par des salariés de la DGP, volontaires pour être accompagnés dans le cadre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle hors DGP ou DTR.

Ex *Je suis salarié DTR à La Baule, Annecy ou Toulouse sur un poste autre que CRC, qui serait en doublon à la DGP et j'accepte une mobilité géographique et/ou fonctionnelle hors de la DTR et de la DGP.*

Cet accord s'applique aux salariés au périmètre d'ENGIE SA c'est-à-dire la BU B2C présents au 1^{er} février 2019 et relevant à cette date des populations ci-dessous au titre de leur mobilité géographique et / ou fonctionnelle.

Les salariés en « situations particulières » seront assimilés aux salariés présents et rattachés à l'une des 4 situations listées en fonction de leur emploi et site avant leur placement dans la structure organisationnelle. Sont considérés comme « situations particulières » :

- **Les absences longues maladies**
- **Les salariés mis à disposition des CMCAS ou Détachés pour fonctions sociales**
- **Les salariés en congés parentaux ou de présence parentale**
- **Les salariés en congé individuel de formation.**

Tous les autres salariés placés en « situations particulières » dont le contrat de travail est suspendu seront exclus du champ d'application de l'accord sauf dans le cadre d'une réintégration.

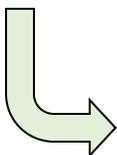
Une continuité managériale

Chaque salarié aura pendant toute la période un responsable hiérarchique identifié en charge de lui donner du sens au quotidien, de l'animer et de le faire grandir.



Que se passe-t-il en cas de départ de mon référent hiérarchique (mobilité, inactivité, projet externe, etc. ?)

L'Accord prévoit qu'il ne sera pas remplacé, un référent managérial sera nommé. Il est prévu que son rôle sera formalisé par une lettre de mission.



Des entretiens annuels de qualité pour tous

Chaque année, un entretien individuel sera organisé avec chaque collaborateur. Des objectifs clairs seront définis.

Un référent RH identifié pour chacun des salariés

Généralement accompagné par un RRH, **chaque salarié sera accompagné par un référent RH.**

Un point carrière pour chaque salarié pour les populations 1, 2 et 4

Ce **point carrière** est similaire au point projet professionnel, cependant il est différent dans cet Accord **car il s'agit d'aborder le projet de mobilité dans le cadre des mesures d'accompagnement de la Trajectoire 2023.**

Il sera **réalisé par le référent RH désigné** et non par le manager.

Le salarié reçoit une invitation formalisée avec un délai de prévenance de 8 jours minimum. Et il devra se dérouler d'ici le 31 décembre 2021.



De combien d'heures dispose-t-on pour se préparer ?

Le salarié dispose de 2h de préparation sur son temps de travail et prises en accord avec sa hiérarchie.

Partenariat avec Engie Mobilité afin de renforcer le lien avec les entités présentes sur le territoire pour les populations (1, 2 et 4)

Engie Mobility en lien avec les RRH des BU/entités aura pour mission :

- D'identifier et de cartographier les départs d'ici juillet 2023 (retraites, mobilités...) en adéquation avec les profils DTR afin d'anticiper le remplacement et les formations associées si besoin en coordination avec les Référents RH BtoC.
- De mettre en place des actions proactives de visibilité des offres : c'est-à-dire pousser vers les collaborateurs DTR les offres de postes ouverts en anticipation.
- Présenter en Comités emploi territoire des profils des collaborateurs en repositionnement avec la participation systématique d'un RRH à chaque Comité ; Coordination et connexion avec les acteurs des entités opérationnelles.

Accompagnement par un cabinet externe en complément de l'accompagnement interne

Le cabinet aidera le salarié dans la :

- construction et la mise en œuvre de son projet externe;
- recherche d'un nouvel emploi pour le conjoint
- l'accompagnement de mobilité externe.

Réunions du personnel à l'initiative des représentants du personnel

Le crédit d'heures (028) est porté à 18h au lieu de 12 h aujourd'hui.

Quelles conditions particulières d'application ?

Conditions d'application :

4 mois de salaire brute (avec le changement de domicile lié à la nécessité de déménager).
2 mois de salaire brute (sans nécessité de déménagement).

Les salariés visés dans le champ d'application du présent accord redéployés vers un autre emploi de la BtoC, une autre structure du Groupe ou une structure IEG hors Groupe.



Une prime MIPPE supplémentaire d'1 mois sera versée en cas de mutation de la Province vers la région Parisienne, dès lors que cela engendrera un déménagement du salarié.

Attribution jusqu'au 31/12/2023



Je déménage pour rejoindre un site d'ENGIE SA B to C ou une autre structure Groupe ou IEG hors groupe

Aide à la prise de décision

Afin d'aider le salarié à prendre sa décision de mobilité géographique, **une prestation via le 1% logement lui est proposée**. Les conditions précises de mise en œuvre de cette disposition seront évoquées à l'occasion de la première réunion du Comité de suivi de l'Accord.

Dispositions permettant de favoriser le déménagement

- Souplesse apportée afin de favoriser la prise en charge, et donc le déménagement.
- Étude du coût du déménagement à la demande et pour tout salarié dont le domicile se trouve à plus de **1h10 min région parisienne vs 50 min en province** du nouveau lieu de travail (le déménagement devra réduire le temps de trajet en dessous de 40 min pour la région parisienne vs 30 min en province).

Gestion de la période transitoire avant déménagement

Prise en charge des frais sur justificatifs:

- de déplacement, à raison d'un AR hebdomadaire,
- d'hébergement du salarié, à raison de 4 nuits d'hôtel par semaine, Petit Déjeuner et diners (pour une activité répartie sur 5 jours).



Si la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail nécessitait un départ le dimanche, l'accord sur la prise en charge des frais pour ce jour supplémentaire serait pris par le DRH

Aide à la recherche d'un nouveau logement

- Prestation externe de « relocalisation » pour aider à la recherche de logement (bail ou achat)
- 2 déplacements pris en charge pour le salarié et son conjoint
- La famille pourra accompagner le salarié pour un des 2 déplacements
- Temps consacré sera pris sur le temps de travail (limité à 4 jours)



Je déménage pour rejoindre un site d'ENGIE SA B to C ou une autre structure Groupe ou IEG hors groupe

Aide individuelle au logement (AIL)

- Plancher province** : 20 %
Plancher région parisienne :
- Petite couronne : 30%
 - Grande couronne : 25%



Une marge de manœuvre s'exercera au-delà de ces planchers afin de prendre en compte d'éventuelles spécificités liées à la situation des salariés concernés, tout en respectant les critères de cohérence de la Politique logement d'Entreprise (DP 20-159)

Frais supplémentaires engendrés par le déménagement (sur justificatifs)

- Indemnités des frais supplémentaires garde d'enfants jusqu'à l'entrée en 6ème : à hauteur de 800€ net max par an et par enfant (versement annuel), pendant 3 ans.
- Charge d'ascendants/ descendants nécessitant un accompagnement spécifique à hauteur de 1250 € net par an et par ascendant/ descendant (examen individuel) pendant 3 ans.
- Maintien des enfants scolarisés dans la ville d'origine à hauteur de 2000 € net max par an et par enfant concerné pendant 3 ans (enfants étudiants à charge du salarié jusqu'aux 25 ans).

Prise en charge de doubles frais de logement (salarié locataire)

Dans la limite de 2 mois de loyer brut maximum (cas particulier en cas de décalage de déménagement jusqu'à la rentrée scolaire suivante)

Prise en charge des frais d'intermédiation (sur justificatifs)

Si engagement de frais pour l'acquisition d'un logement (Notaire, frais d'agence..), le salarié ouvre droit à une prise en charge à hauteur de 2000 € brut max (conditions : dans les 12 mois de la prise de poste et si le salarié n'a pas bénéficié de prise en charge de doubles frais de logement)



Je déménage pour rejoindre un site d'ENGIE SA B to C ou une autre structure Groupe ou IEG hors groupe

Prise en charge des frais afférents au dernier trajet de déménagement (sur justificatifs)

Frais d'essence et de péage avec leur(s) véhicule(s) personnel(s).

Aide au conjoint (mariage, PACS, vie maritale)

Une aide financière compensant la perte de revenus éventuelle, déduction faite des aides diverses obtenues par ailleurs (Pôle Emploi...), lui sera versée **à hauteur d'un Salaire National Brut mensuel pendant une durée maximale de 18 mois** à compter de la date effective de perte d'emploi

Prise en charge partielle du coût du permis de conduire

La BtoC co-financera à hauteur de 50% le coût d'un permis de conduire **dans la limite de 1000 Euros**. Cette mesure pourra compléter le dispositif de Compte Personnel de Formation (CPF).



J'accepte une affectation sur un site B to C en conservant mon domicile initial (**)

Allongement du temps de trajet (1) : dispositif améliorant les textes

A titre **exceptionnel** dans le cadre du présent accord le plafond du temps indemnisable par trajet simple est porté à 40 minutes en région parisienne et à 35 minutes dans les autres localités après prise en compte des planchers précisés ci-dessus.

Ainsi, le plafond pour un trajet simple est porté à 50 mn pour la province et 1H10 pour la région parisienne. Tant en province qu'en région parisienne, le plancher ne change pas.

Frais supplémentaires de transport (2)

Les transports en commun, lorsqu'ils correspondent au trajet du salarié seront privilégiés. Dans le cas où ceux-ci s'avèreraient inadaptés sur tout ou partie de son trajet domicile / lieu de travail, le salarié serait alors indemnisé de l'écart de frais afférents à l'utilisation de son véhicule personnel, selon le barème fiscal de remboursement en vigueur et selon la puissance réelle du véhicule plafonnée à 7 CV. .

*Versement de (1) et (2) sous forme de capital sur 3 ans (payé en 2 fois) ou indemnités mensuelles
L'accord améliore les dispositions en proposant aux salariés qui en feraient le choix , un complément de versement et revalorisant le montant global de l'indemnisation (375 % sur 3 ans au lieu de 300 %)*

Action de conduite accompagnée

Le salarié, accompagné par un moniteur professionnel de conduite, aura la possibilité de reconnaître l'ensemble de son nouveau parcours domicile / lieu de travail et retour.



J'accepte une affectation sur un site B to C en conservant mon domicile initial (**)

Possibilité de célibat géographique

- Dans la mesure où un salarié, visé à l'article 2, réalise une mobilité professionnelle vers un autre site de la BtoC ouvrant droit à l'AIL, sans pour autant souhaiter déménager de sa résidence principale qui serait pourtant nécessaire, une solution de célibat géographique peut être étudiée en vue d'une indemnisation.
- Ce célibat géographique pourra être associé à du télétravail dans les conditions en vigueur ou à venir au sein de la BtoC, sous réserve que le salarié ouvre droit au télétravail.
- Le salarié aura alors la possibilité de réduire le nombre de jours de présence sur site par semaine dans la commune de son nouveau lieu de travail. Cette disposition, qui ne pourra pas avoir un caractère pérenne, fera l'objet d'une convention tripartite (salarié, manager, DRH de l'entité d'accueil), établie pour une période maximale de trois ans, à partir de la date de sa mutation effective.
- La convention prévoira une indemnisation forfaitaire des frais.
- Le salarié, se rendant chaque semaine sur son lieu de travail habituel dans ce cadre, n'est par conséquent pas considéré comme étant en dehors de sa zone habituelle de travail.

Participation à l'achat d'un véhicule (sur présentation d'une facture acquittée et consentie dans une période de 1 an suivant la date de changement de lieu de travail)

salarié indemnisé pour un supplément de frais de transport et dans l'obligation de renouveler ou acquérir un véhicule ainsi que les salariés rendant leur véhicule LLD :

- 1500 € pour un véhicule neuf
- 1000 € pour un véhicule d'occasion
- + 500 € si véhicule hybride ou électrique.



Je suis affecté(e) dans une autre structure du groupe ou IEG hors groupe sans déménager

Mêmes indemnités que lors d'une affectation sur un site B to C

- Le montant sera alloué sous forme d'un capital, en un seul versement au plus tard dans un délai de 3 mois après mutation effective du salarié.
- Concernant l'achat de véhicule, l'indemnité ne pourra être versée que si , l'acquisition est réalisée au moment de la mutation du salarié

Situations nécessitant une attention particulière

Salariés en situation de handicap et aidants :

Accompagnement spécifique et examen en comité de suivi.

Salariés occupant un emploi jugé nécessaire jusqu'au 30 juin 2023

- Liste fournie au CSE d'ici juillet 2021
- Dispositions complémentaires (financement de formations,..) formalisées par écrit au salarié et examen régulier en comité de suivi à compter de janvier 2022.

Salariés ne sont pas contraints de rester jusqu'au 30 06 2023

Compensation suite à mobilité vers une autre entité

Compensation suite à mobilité vers une autre entité :

Indemnité sous forme d'un capital en 1 seule fois (ou sur 2 années civiles à la demande du salarié) pour résorber l'équivalent de 3 années d'écart de rémunération principale.

Éléments périphériques

Si le salarié perdait cette prime/indemnité et qu'il ne retrouvait pas un avantage analogue dans son nouvel emploi, la BtoC indemniserait le salarié par le versement d'une prime égale à l'écart constaté sur une période de 3 ans **dans la limite de 5 mois de salaire**, calculé sur son salaire mensuel brut de base.

Perte de véhicule LLD

Si la situation du salarié, après sa nouvelle affectation, conduit à l'arrêt de l'attribution d'un véhicule LLD, la Direction pourra verser, sous forme de capital, **une indemnité correspondant au montant cumulé de l'avantage en nature mensuel sur une période de 12 mois.**

Compensation suite à mobilité vers une autre entité

Aide à la création d'entreprise

Accès aux diverses aides attribuées aux créateurs d'entreprise (aide annuelle au projet d'un montant de **3048,98€**, avance remboursable à 50 % de **4500 €** à **15000 €**, éventuelle aide financière d'un montant minimum de **3000€**, variant en fonction de l'intérêt du projet pour ENGIE SA et de son ampleur).

Attribution annuelle, sur justificatifs, de deux chèques conseil d'une valeur unitaire de 610€, pendant une période de 5 ans.

Appui externe pour l'élaboration de son projet (conformément au chapitre 3.6 du présent accord). Afin de donner de la visibilité sur les projets qui pourront s'engager dans le cadre de la création d'entreprise, un reporting de ces projets sera réalisé trimestriellement en Comité de mise en œuvre et de suivi de l'Accord.

Aide à la mobilité dans une entreprise externe (ex : CMPPE)

Afin de permettre aux salariés qui ne peuvent envisager une mobilité géographique au sein du Groupe ou au sein des IEG hors Groupe pour diverses motivations (cycle d'études en cours des enfants, contraintes personnelles diverses...), de conserver une activité professionnelle salariée, dans une entreprise située à proximité de leur domicile, le Congé Mobilité pour Projet Professionnel Externe (CMPPE) est un dispositif qui peut leur être octroyé pendant une période pouvant aller jusqu'à cinq ans.

Toute autre modalité de projet externe pourra être examinée sur demande des salariés et fera l'objet d'un point en comité de suivi.

Congé de mobilité

En cas de signature de l'accord relatif à la gestion de l'emploi et des parcours professionnels (GEPP) d'ENGIE SA et après consultation du CSE BtoC, **un congé de mobilité pourrait être ouvert selon les modalités définies en CSE.**

Mi-temps attractif sénior

Le présent Accord ouvre la possibilité, pour les salariés relevant du champ d'application de l'accord qui le souhaiteraient, **de travailler à mi-temps sur un site BtoC où l'activité se poursuit**, lorsque leur date d'ouverture de droits pour un départ en inactivité est programmée dans un délai maximum de 5 ans.

Rémunération principale, pour ce temps partiel égale à 80 % de leur rémunération temps plein.

Des objectifs annuels seront formalisés chaque année sachant que la base de calcul sera leur rémunération annuelle calculée sur ces 80% pendant la durée de leur mi-temps attractif.

L'intéressement éventuel sera calculé sur cette même base.

La demande de bénéfice de cette mesure devra être effectuée a minima 3 mois avant le début souhaité de ce mi-temps attractif et en tout état de cause avant le 31 mars 2023 pour un début de mi-temps attractif au plus tard le 1er juillet 2023.

Une contractualisation du mi-temps attractif sera réalisée sous forme de convention, établie entre le salarié bénéficiaire et la DRH de l'entité où ce mi-temps attractif sera réalisé.

Ce dispositif ne peut se cumuler à une prime MIPPE, le salarié potentiellement bénéficiaire devant opter pour l'une ou l'autre de ces deux mesures.

Quota de 250 NR

Attribution sous forme de NR ou GF. Ils permettront d'accompagner :

- des projets professionnels
- des mobilités dans le cadre de redéploiements
- des départs en inactivité ou en congé de fin de carrière si les dispositions d'ENGIE SA en la matière le permettent.



Professionnalisation pour favoriser la compréhension de son environnement Professionnel et les parcours associés

Immersions pour découvrir de nouvelles activités

Pouvant aller jusqu'à 5 jours (frais de déplacement inhérents pris en charge par la B to C).

Entretiens professionnels réalisés chaque année pour les populations (1, 4)

En complément de l'entretien annuel d'évaluation.

Formations accompagnant la mobilité

Ateliers RH, bilan professionnel, webinars d'Engie Mobilité.

Accompagnement de projets de formation individuelle

Voir modalités de l'accord GEPP.

Mise en place d'une cellule d'accompagnement durant toute la durée de l'accord.



Maintien de la ligne d'écoute et d'accompagnement.

- Jusqu'au 31 août 2023
- Jusqu'au 31 décembre 2023 pour les salariés ayant occupé un emploi jugé nécessaire jusqu'au 30 juin 2023



Durée

- Effet : lendemain du dépôt
- Fin le 31 12 2023

Comité de suivi

- 3 représentants de chaque organisation syndicale signataire.
- 1 ère réunion avant fin juin 2021
- Mise en place d'un tableau de suivi de l'Accord
- Rythme trimestriel

Tout salarié dont la performance aurait pu diminuer au cours des années et suivantes compte tenu du contexte de la Trajectoire pourra demander que sa situation soit examinée. (année de référence =2018 et pour les salariés de la DTR qui étaient présents au 1er février 2019 sur un site non transféré.)



Vos permanents EeFO se tiennent à votre disposition pour vous aider et répondre à toutes vos questions/interrogations.



www.eefo.fr



eefo@engie.com

