

PROJET D'ACCORD GPEC
REUNION DE NEGOCIATION DU 25 JUIN 2009

ACCORD CADRE PORTANT SUR LES MESURES ET MODALITES DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
--

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Direction de la société Snet dont le siège social est situé 2 rue Jacques Daguerre 92565 Rueil Malmaison

représentée par Monsieur Denis Reiter, Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté à cet effet

d'une part,

ET

Les quatre organisations syndicales représentatives au plan national : CFE-CGC – CFTC – CGT – CGT/FO dûment habilitées pour négocier et signer le présent accord engageant les salariés de Snet.

d'autre part,

Il est convenu des dispositions suivantes :

PREAMBULE	4
CHAMP D'APPLICATION	5
PARTIE 1 : STRATEGIE ET IMPACTS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI	5
Article 1 : Modalités d'information sur la stratégie de Snet et ses évolutions :	5
PARTIE 2 : LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	6
TITRE 1 : LA DETECTION DES PROBLEMATIQUES D'EMPLOIS ET DE COMPETENCES	6
Chapitre 1 : Une démarche appuyée sur la réalité opérationnelle	6
Article 2 : Rôle de la fonction RH	6
Article 3 : Implication des Directeurs de Centrales et des Directeurs fonctionnels	6
Article 4 : Détermination du niveau opérationnel dans le DIAGNOSTIC	6
Article 5 : Contenu du DIAGNOSTIC	7
Article 5-1 : Métiers clefs	7
Article 5-2 : Métiers sensibles	7
Article 6 : Elaboration des plans d'action collectifs et individuels	7
Article 6-1 : Les plans d'action	7
Article 6-2 : Coordination avec les plans de formation	8
Article 6-3 : Identification et plans d'action en faveur des salariés les plus exposés	8
Article 7 : Suivi des plans d'action	8
Chapitre 2 : Une démarche inscrite dans la concertation sociale	8
Article 8 : Présentation du DIAGNOSTIC au Comité d'Etablissement	8
Article 9 : Présentation des plans prévisionnels résultant du DIAGNOSTIC	9
Article 10 : Suivi des plans d'action précédents	9
Article 11 : Information des personnels concernés par les DIAGNOSTIC et plans d'action	9
Article 12 : Synthèse des DIAGNOSTIC et indicateurs de suivi	9
Chapitre 3 : DIAGNOSTIC individuels	9
Article 13 : Implication du personnel	9
Article 14 : L'entretien professionnel (intégré dans l'EAD)	9
TITRE 2 : ACCOMPAGNEMENT ANTICIPE DES EVOLUTIONS PREVISIBLES DE L'EMPLOI	10
Chapitre 1 : Programme PARI (Priorité Aux Ressources Internes)	10
Chapitre 2 : Hypothèse d'un DIAGNOSTIC révélant des besoins en compétences à terme	10
Article 15 : Parcours professionnel	10
Article 16 : Plan de formation annuel ou pluriannuel	10
Article 17 : Participer à l'effort national de formation	10
Chapitre 3 : Hypothèse d'un DIAGNOSTIC révélant une problématique d'emploi à terme	11
Article 18 : Mise en place d'une structure d'aide à l'évolution de carrière	11
Article 18-1 : Structure d'aide à l'évolution de carrière	11
Article 18-2 : Démarche de reclassement déployée par la structure d'aide à l'évolution de carrière	11
Article 18-3 : Salariés bénéficiaires de la structure d'aide à l'évolution de carrière	11
Article 18-4 : Suivi sur site des démarches du salarié et de la structure d'aide à l'évolution de carrière	12
Article 18-5 : Durée de la structure d'aide à l'évolution de carrière	12
Article 19 : Priorité au reclassement interne Snet	12
Article 19-1 : Actions et rôles de la structure d'aide à l'évolution de carrière	12
Article 19-2 : Définition des offres de reclassement interne	12
Article 19-3 : Transmission et gestion des candidatures	12
Article 19-4 : Déroulement des entretiens	12
Article 19-5 : Validation ou refus de la candidature	13
Article 19-6 : Candidature soumise à réalisation de formation	13
Article 19-7 : Déroulement de la période transitoire	13
Article 19-8 : Période probatoire	13
Article 19-9 : Donner toutes ses chances à la mobilité	13
Article 19-10 : Conditions de la mobilité professionnelle	14
Article 20 : Recherche d'un reclassement externe	17
Article 20-1 : Actions et rôles de la structure d'aide à l'évolution de carrière	17
Article 20-2 : Définition des offres de reclassement externe	17
Article 20-3 : Condition de départ en cas de reclassement externe	18

Article 21 : Soutien à la création ou à la reprise d'entreprise	18
<i>Article 21-1 : Généralités</i>	18
<i>Article 21-2 : Salariés bénéficiaires du soutien à la création ou à la reprise d'entreprise</i>	18
<i>Article 21-3 : Rappel du dispositif légal (ACCRES)</i>	19
Chapitre 4 : Suivi des actions devant les IRP durant les phases de recherche de reclassement préalable interne ou externe	19
PARTIE 3 : MODALITES D'APPLICATION	20
Article 22 : Durée de l'accord	20
Article 23 : Révision et Dénonciation de l'accord	20
Article 24 : Dépôt et publicité légale	20

PREAMBULE

La Société Snet sera confrontée, dans les prochaines années à une série d'évènements

- indépendants de ses stratégies et de ses politiques :
 - Arrêt imposé réglementairement, au plus tard en 2015, de certaines tranches de production,
 - Nombreux départs en retraite liés à la structure d'âge des personnels actuellement en activité
- ou liés à l'évolution de ses technologies et donc au contenu des compétences requises.

Forts du constat de cette situation, la Direction et les Organisations Syndicales de l'Entreprise ont décidé de mettre à profit le temps restant avant la survenance de ces événements pour réfléchir, ensemble, à la politique, aux outils et aux procédures légales et réglementaires à mettre en place afin que ces évolutions de l'Entreprise se fassent dans les meilleures conditions possibles pour les personnels actuellement en poste chez Snet.

Dans cette démarche, les partenaires à la négociation ont fait le constat des acquis forts sur lesquels ils pourraient s'appuyer afin d'assurer tout à la fois l'évolution de l'Entreprise (donc de l'emploi dans un contexte évolutif) et l'intérêt des salariés qu'ils soient âgés ou plus jeunes.

Les forts acquis identifiés sont notamment :

- Une tradition de dialogue social responsable fondé sur une véritable culture d'accompagnement social du Groupe E-ON et de Snet ainsi que sur la transparence
- Une pratique de Gestion des Ressources Humaines (GRH) ayant conduit à la mise en place et la pratique d'outils précurseurs d'une GPEC ambitieuse :
 - définitions de fonctions, entretiens annuels,
 - politique de formation,
 - démarche d'Evolution des Agents de Maîtrise,
 - démarche d'Evolution des Cadres,
 - référentiel des compétences comportementales,
 - accord de mobilité,
 - supports au recrutement
 - l'expérimentation sur CEH (accompagnement à l'évolution professionnelle et cartographie des métiers),
 - ...

Au terme d'un processus de négociation initié le 16/01/2008 et poursuivi les 30/10/2008 et 07/05/2009, l'ambition des signataires du présent accord cadre est, de définir, dans la durée, les conditions de dialogue sur les évolutions de la stratégie de Snet, leurs conséquences sur l'emploi à terme, les outils et processus d'accompagnement anticipé de ces évolutions futures de l'emploi ainsi que les conditions d'association des IRP et ce conformément aux articles L 2241-4, L 2242-15 et suivants du Code du Travail.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de Snet.
Les cadres dirigeants sont exclus du présent accord.

PARTIE 1 : STRATEGIE ET IMPACTS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI

On ne peut pas avoir l'ambition d'une bonne Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), sans un éclairage et un échange régulier sur la stratégie du Groupe.
En conséquence, le présent accord organise les conditions d'un débat sur cette stratégie au sein des IRP.

Article 1 : Modalités d'information sur la stratégie de Snet et ses évolutions :

Tous les trois ans, la stratégie de l'entreprise sera présentée au Comité Central d'Entreprise.

Cette présentation fera l'objet d'un échange avec cette instance représentative du personnel.

Bien entendu, dans l'hypothèse d'une modification de cette stratégie avant le terme du délai de trois ans, la direction prendra l'initiative d'une réunion qui fera courir un nouveau délai de trois ans.

Les Comités d'Etablissement seront informés quant aux effets prévisibles sur l'emploi, dans l'établissement, de cette stratégie.

PARTIE 2 : LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

TITRE 1 : LA DETECTION DES PROBLEMATIQUES D'EMPLOIS ET DE COMPETENCES

La méthodologie de détection des problématiques d'emplois et de compétences s'appuie sur les principes rappelés ci-après.

Les parties au présent accord considèrent que la gestion de l'emploi et des compétences, pour être pleinement efficace, suppose :

- l'optimisation et la pleine utilisation de tous les outils de GRH déjà mis en œuvre au sein de Snet
- l'engagement volontariste de l'entreprise au travers de l'ensemble de la ligne hiérarchique,
- une participation active des salariés au travers de moyens adaptés,
- une véritable politique de concertation sociale en y associant l'ensemble des partenaires internes et éventuellement externes en fonction de leur domaine de compétence, Comité d'Etablissement, Commission formation, Organisations Syndicales, ou tout autre organisme spécialisé.

Chapitre 1 : Une démarche appuyée sur la réalité opérationnelle

Article 2 : Rôle de la fonction RH

La fonction Ressources Humaines accompagne les différentes directions dans la réalisation des DIAGNOSTICS et de leur suivi. Chaque Responsable Régional Ressources Humaines assure la coordination des éléments qui composent le DIAGNOSTIC (cf art 5) et pilote le processus qui reste de la responsabilité des Directeurs concernés.

Article 3 : Implication des Directeurs de Centrales et des Directeurs fonctionnels

Les Directeurs de Centrales et les Directeurs fonctionnels doivent réaliser chaque année un DIAGNOSTIC Emploi - Métier - Compétences.

Les Directeurs de Centrales, de par leur connaissance des besoins de l'entité ainsi que de ses évolutions sont les garants du processus. Ce sont eux qui déterminent le niveau de réalisation des DIAGNOSTICS et de suivi des plans d'action selon le processus standardisé au niveau de l'Entreprise.

Ils sont en charge du débat visant à la préservation durable du meilleur potentiel d'emploi de chacun. Ils organisent, si nécessaire le processus aval de communication vers l'encadrement et les salariés.

Article 4 : Détermination du niveau opérationnel dans le DIAGNOSTIC

La veille permanente sur l'évolution des métiers est une part essentielle de la responsabilité de l'ensemble des lignes opérationnelles, notamment des Directeurs de Centrales. Elle s'organise essentiellement autour de la Direction des Opérations pour les métiers de la production, et des Directions fonctionnelles pour les autres métiers.

Le DIAGNOSTIC sera effectué, en fonction des spécificités de l'entité, au plus près du terrain pour garantir sa pertinence et son efficacité opérationnelle.

Dans ce cadre le niveau de réalisation du DIAGNOSTIC est défini au sein de chaque site par les Directeurs concernés, afin d'une part d'être au plus près de la réalité opérationnelle et d'autre part d'avoir la vision de l'évolution des besoins en matière de compétences et métiers.

Le DIAGNOSTIC devra être soumis pour consolidation à la Direction Générale.

Article 5 : Contenu du DIAGNOSTIC

Le DIAGNOSTIC repose sur l'identification de toutes les causes pouvant conduire à terme plus ou moins rapproché à des difficultés qualitatives et/ou quantitatives d'emploi.

L'ensemble des postes identifiés par les DIAGNOSTICS sites comme étant à pourvoir, à terme (même éloigné), sera intégré dans "Offres d'Emplois et/ou Postes à pourvoir". Il nécessitera une confirmation de leur disponibilité par la structure ayant ouvert le poste, ceci afin de favoriser la mise en place opérationnelle d'une "Priorité Aux Ressources Internes" (PARI).

Le DIAGNOSTIC devra impérativement et au minimum comporter l'analyse évolutive de deux grandes catégories de métiers : les métiers clefs et les métiers sensibles (certains métiers pouvant se trouver dans les deux catégories).

Article 5-1 : Métiers clefs

Les Directeurs de Centrales et les Directeurs fonctionnels ou leur représentant auront pour tâche d'identifier les métiers clefs indispensables à l'exercice de l'activité cœur de l'entreprise ou de l'établissement, de projeter leur évolution, d'en mettre à jour la liste annuellement, d'élaborer des plans prospectifs d'adaptation.

Article 5-2 : Métiers sensibles

Il s'agit selon les cas :

- soit de métiers en voie de disparition ou d'attrition quelles qu'en soient les causes,
- soit de métiers en émergence forte pour lesquels l'entreprise ne dispose pas des compétences nécessaires,
- soit de métiers dont le risque tient à la pyramide des âges de la population concernée.

Article 6 : Elaboration des plans d'action collectifs et individuels

Article 6-1 : Les plans d'action

Les meilleures perspectives, études... ne sont rien sans la mise en place de plans d'action et de correction adaptés. C'est pourquoi, une des phases essentielles de la démarche DIAGNOSTIC, tiendra à la détermination par les différentes directions de plans d'action et d'adaptation permettant à chacun d'être un acteur informé et responsable de son employabilité.

Ces plans d'action pourront notamment prévoir en fonction des problématiques existantes des mises en situation, des actions de formation, des actions de transfert de compétences sur le site concerné.

Ces plans d'actions s'appuieront sur les outils de GPEC déjà mis en œuvre au sein de Snet et rappelés brièvement ci après :

- Outils individuels :

- La Définition de Fonction (DF) : chaque salarié doit avoir une description de ses missions, responsabilités, activités, etc ... régulièrement mise à jour.
- L'Entretien Annuel de Développement (EAD) : chaque salarié doit avoir un entretien annuel permettant de faire le point de ses compétences techniques et comportementales ainsi que ses perspectives d'évolution et de développement de carrière.
- La démarche d' « Accompagnement à l'Evolution Professionnelle » (AEP)
- La démarche " Evolution des Agents de Maîtrise et des Cadres" (EAMC):
- La démarche "Revue de Carrière" (RC) :

Ces deux derniers outils sont des compléments spécifiques de l'EAD des personnels, Agents de Maîtrise et Cadres ciblés sur la spécificité de leurs fonctions et faisant appel à un tiers extérieur indépendant.

- Outils collectifs :

- La procédure Mobilité : elle permet d'accompagner les personnels dans leurs projets de mobilité et fait appel autant que de besoin, aux outils de développement réalisés avec l'aide d'un tiers extérieur.
- La politique formation de Snet : cette politique est un outil essentiel au service du présent accord en ce qu'elle permet de donner à chacun les moyens d'acquérir les compétences mises en lumière à l'occasion de la mise en œuvre des outils individuels mentionnés précédemment.
- La cartographie des métiers : outil essentiel d'accompagnement aux évolutions de l'Entreprise et des compétences des collaborateurs qui la composent.
- Le Référentiel des Compétences Comportementales pour les Cadres : utilisé au cours de l'EAD, il permet d'accompagner les évolutions de Snet, et ainsi d'identifier et accompagner le Développement des Ressources Humaines de Snet.

Article 6-2 : Coordination avec les plans de formation

Les plans de formation feront apparaître les actions consacrées aux plans d'action afin d'identifier et de suivre cette nouvelle source de besoins de formation.

Les formations identifiées comme nécessaires par les plans d'action des DIAGNOSTICS revêtent un caractère prioritaire dans les plans de formation.

Article 6-3 : Identification et plans d'action en faveur des salariés les plus exposés

Les salariés concernés par ces plans d'action sont ceux :

- exerçant leur activité dans un "métier sensible"
- dont la qualification n'est pas suffisante
- de plus de 50 ans

Ils seront identifiés site par site.

Ils bénéficieront d'un plan d'action personnalisé défini et suivi au cours d'un Entretien avec leur hiérarchie.

Article 7 : Suivi des plans d'action

Chaque Direction opérera un suivi quantitatif du nombre de salariés identifiés dans ce cadre, du nombre de plans d'action personnalisés élaborés, et mis en œuvre.

Chapitre 2 : Une démarche inscrite dans la concertation sociale

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences s'inscrit dans une nécessaire concertation car elle relève également d'une responsabilité collective de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, salariés, encadrement, organisations syndicales, instances de représentation du personnel.

Article 8 : Présentation du DIAGNOSTIC au Comité d'Etablissement

Pour être efficace, la démarche et les plans d'action en découlant doivent être partagés avec le plus grand nombre. L'instance compétente dans ces domaines est le Comité d'Etablissement.

Chaque année au cours du premier semestre et au plus tard à la fin du mois de juin, les Présidents d'instances présenteront aux Comités d'Etablissements le DIAGNOSTIC contenant l'analyse dynamique de l'évolution des métiers et des emplois et les plans d'action retenus.

Cette réunion permettra de présenter l'analyse de l'évolution de l'emploi dans l'établissement et de recaler les prévisions annuelles ou pluriannuelles et, plus globalement, d'évoquer les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et leurs conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle.

Article 9 : Présentation des plans prévisionnels résultant du DIAGNOSTIC

La présentation faite en Comité d'Etablissement devra indiquer les plans d'action retenus pour l'année à venir.

Article 10 : Suivi des plans d'action précédents

La présentation faite en Comité d'Etablissement devra rappeler les plans d'action retenus l'année précédente et indiquer le degré de réalisation de ces plans d'action.

Article 11 : Information des personnels concernés par les DIAGNOSTICS et plans d'action

Lorsque l'impact sur le site ou la famille professionnelle est important, le Directeur concerné pourra organiser des réunions d'information avec le personnel du secteur.

Article 12 : Synthèse des DIAGNOSTICS et indicateurs de suivi

Les parties sont convenues de présenter une fois par an au CCE une synthèse simple des évolutions d'emploi.

Par ailleurs, des indicateurs de suivi seront mis en place comprenant notamment :

- le nombre de plans d'action personnalisés,
- le nombre d'actions de formation et de mobilités liés aux DIAGNOSTICS réalisés, en cours ou envisagés,
- le taux de réalisation des plans d'action.

Chapitre 3 : DIAGNOSTICS individuels

Les formes et modalités de ces DIAGNOSTICS individuels sont définies par la Direction Générale et déclinées au niveau de chaque site.

Article 13 : Implication du personnel

Aucun outil, processus, politique d'ordre collectif n'est efficace sans le concours actif des principaux intéressés (Direction, Encadrement, Représentants du Personnel, Salariés).

Forts de ce constat, les parties signataires conviennent qu'il est indispensable de prolonger la démarche DIAGNOSTIC et l'outil DIAGNOSTIC par un dialogue entre le salarié et sa hiérarchie notamment sur les évolutions concernant son métier. L'Entretien Annuel doit en être le moment privilégié.

Article 14 : L'entretien professionnel (intégré dans l'EAD)

Afin d'assurer ce dialogue et permettre à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle, chaque salarié doit bénéficier d'un Entretien Annuel de Développement formalisé. L'objectif de cet entretien est notamment d'accompagner l'intéressé dans l'élaboration d'un projet professionnel prenant en compte, au regard des besoins de l'entreprise, ses souhaits d'évolution ou ses besoins d'actualisation de ses compétences tels que prévu aux articles L.2241-4, L.2242-15 et suivants du Code du travail.

TITRE 2 : ACCOMPAGNEMENT ANTICIPE DES EVOLUTIONS PREVISIBLES DE L'EMPLOI

Chapitre 1 : Programme PARI (Priorité Aux Ressources Internes)

Les postes disponibles dans le Groupe sont à réserver en priorité aux personnels du Groupe qui peuvent y avoir accès notamment par voie de mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

En application de ce principe donnant priorité aux ressources internes, les reclassements internes seront prioritaires et, à compétences égales (après éventuelle formation), à préférer aux recrutements externes.

Ce programme nécessite la mobilisation des salariés, de l'ensemble de la fonction RH et du management. En effet, les besoins en compétences et les problématiques d'emploi doivent être connus et partagés au plus tôt afin d'être en mesure de déployer des outils adaptés.

Ce faisant, l'entreprise s'inscrit dans une démarche de parcours professionnel tout au long de la carrière, chaque salarié étant incité et aidé à être l'acteur principal de la dynamique de sa carrière et de son employabilité.

Chapitre 2 : Hypothèse d'un DIAGNOSTIC révélant des besoins en compétences à terme

Les problèmes d'emploi requérant une attention toute particulière sont les problèmes liés à des suppressions de postes. Les signataires sont néanmoins convaincus qu'il faut gérer de manière anticipée les besoins en compétences à terme que les DIAGNOSTICS pourront faire apparaître, en leur apportant les réponses adaptées.

C'est l'objet du présent chapitre.

Article 15 : Parcours professionnel

Le Responsable Ressources Humaines de site concerné identifiera, à l'aide des Définitions de Fonctions et/ou de la Cartographie des Compétences, les compétences nécessaires pour tenir les postes dont les besoins à terme ont été identifiés et suggérera dans ce cadre les formations à suivre pour acquérir à terme ces compétences.

Il reviendra ensuite au Responsable Ressources Humaines de site concerné et à la fonction RH d'identifier les salariés susceptibles d'entrer dans le dispositif de formation prioritaire (cf art 6-2.)

Article 16 : Plan de formation annuel ou pluriannuel

L'élaboration du plan de formation pourra conduire à inscrire dans un plan de formation annuel ou pluriannuel l'objectif d'acquisition des compétences en situation de besoins à terme et prévoir dans ce cadre des actions de formation adaptées.

Article 17 : Participer à l'effort national de formation

La Société poursuivra ses efforts afin de mettre les résultats de la GPEC (DIAGNOSTICS) au service de l'emploi dans le Groupe.

Dans cet esprit, lorsque les DIAGNOSTICS feront apparaître des besoins futurs en compétences, Snet pourra mettre en place les programmes de recrutement et formation nécessaires. Ces programmes seront adaptés aux volumes et compétences requis tels que définis par les DIAGNOSTICS.

Dans ce cadre et sans que cela remette en cause la PARI, elle pourra privilégier les programmes de formation en alternance et elle pourra mobiliser sa politique d'affectation de la taxe d'apprentissage au

bénéfice des établissements scolaires ou universitaires menant des programmes de formation correspondant aux besoins en compétences identifiés par les DIAGNOSTICS.

Chapitre 3 : Hypothèse d'un DIAGNOSTIC révélant une problématique d'emploi à terme

L'objectif du présent chapitre est d'identifier le plus tôt possible les éventuelles problématiques d'emploi (liées notamment aux évolutions de l'outil de production) et de mettre à la disposition des personnels concernés, les dispositifs de nature à les accompagner dans le traitement anticipé de ces problématiques.

Article 18 : Mise en place d'une structure d'aide à l'évolution de carrière

Article 18-1 : Structure d'aide à l'évolution de carrière

Afin de s'assurer de l'utilisation des meilleures techniques de reclassement, les salariés concernés par une problématique d'emploi seront pris en charge par la fonction RH locale qui s'appuiera pour ce faire sur les experts de la DRH. C'est cet ensemble d'expertises internes ou éventuellement externes qui constituera la "structure d'aide à l'évolution de carrière" destinée à favoriser le reclassement interne ou externe.

Article 18-2 : Démarche de reclassement déployée par la structure d'aide à l'évolution de carrière

La structure d'aide à l'évolution de carrière a pour rôle essentiel d'aider les RH locaux à favoriser le reclassement interne ou externe au moyen de mesures et d'outils spécifiques au reclassement recherché.

En cas d'impossibilité de reclassement interne, la structure d'aide à l'évolution de carrière recherchera avec le salarié concerné les possibilités de reclassement externe.

Article 18-3 : Salariés bénéficiaires de la structure d'aide à l'évolution de carrière

La structure d'aide à l'évolution de carrière est destinée à l'ensemble des salariés concernés par une problématique d'emploi révélée par le DIAGNOSTIC.

Article 18-4 : Suivi sur site des démarches du salarié et de la structure d'aide à l'évolution de carrière

Durant la phase de recherche de reclassement, un point régulier des démarches du salarié et de la structure d'aide à l'évolution de carrière sera réalisé entre le salarié, sa hiérarchie et le RH local.

La périodicité de ces réunions sera fonction des besoins identifiés par le DIAGNOSTIC.

Article 18-5 : Durée de la structure d'aide à l'évolution de carrière

La structure d'aide à l'évolution de carrière est mise en place pour la durée nécessaire à l'accompagnement des évolutions de l'emploi.

Article 19 : Priorité au reclassement interne Snet

Article 19-1 : Actions et rôles de la structure d'aide à l'évolution de carrière

Afin de définir les possibilités de reclassement interne, la structure d'aide à l'évolution de carrière procède, avec le salarié, à un bilan des compétences de ce dernier et à l'identification et à la formalisation d'un projet professionnel réaliste.

Sur la base de ces travaux, la structure d'aide à l'évolution de carrière est chargée, avec le concours du salarié, d'identifier parmi les postes disponibles au sein de Snet, la ou les offre(s) susceptibles de lui correspondre.

Article 19-2 : Définition des offres de reclassement interne

Constitue une offre de reclassement interne, toute proposition de reclassement sur un emploi :

- relevant de la même catégorie d'emploi ou d'une catégorie équivalente à celle occupée au moment de l'entrée dans le dispositif,
- ou conforme au projet professionnel tel que défini avec la structure d'aide à l'évolution de carrière.

Article 19-3 : Transmission et gestion des candidatures

Lorsqu'une opportunité est identifiée par la structure d'aide à l'évolution de carrière, celle-ci transmet la candidature du salarié concerné au RH site ayant un poste à pourvoir.

Le RH site organise un entretien entre le salarié et le responsable hiérarchique du poste à pourvoir.

Article 19-4 : Déroulement des entretiens

L'entretien de recrutement a lieu entre le salarié, le Responsable Ressources Humaines et le responsable hiérarchique de l'établissement sur lequel le poste est disponible.

Cet entretien est l'occasion de vérifier notamment l'adéquation de l'expérience et des compétences du salarié avec la définition de fonction du poste sur lequel il postule.

Des échanges entre les deux responsables hiérarchiques peuvent également avoir lieu afin de faire un bilan des compétences techniques du candidat ainsi que, le cas échéant, des formations nécessaires et d'envisager un calendrier de mutation (cf art 19-7).

Article 19-5 : Validation ou refus de la candidature

A l'issue des entretiens, en cas d'acceptation comme de refus de la candidature, une réponse écrite et motivée est transmise au salarié dans les meilleurs délais.

En cas d'acceptation de la candidature, le Responsable Ressources Humaines du site d'accueil indique par écrit au salarié :

- la durée de validité de la proposition qui ne peut être inférieure à 5 jours ouvrés,
- la définition précise du poste,
- les éléments de rémunération,
- les principaux éléments spécifiques à la nouvelle entité (horaires, organisation du travail,...)
- les conditions de mobilité qui seront appliquées,
- ...

La date de prise du poste et les modalités de déroulement de la période transitoire seront précisées ultérieurement après concertation des responsables hiérarchiques des sites d'origine et d'accueil.

Article 19-6 : Candidature soumise à réalisation de formation

La validation de la candidature peut être soumise à la réalisation d'une formation nécessaire à l'obtention des compétences ou connaissances indispensables à la tenue du poste. Le contenu et la durée de cette formation seront arrêtés conjointement par les Ressources Humaines, la hiérarchie prenante et l'intéressé.

Article 19-7 : Déroulement de la période transitoire

En cas d'acceptation de la candidature et sous réserve de la réalisation de la formation identifiée comme nécessaire, les responsables hiérarchiques des sites d'origine et d'accueil se contacteront afin de déterminer le déroulement de la période transitoire et la date cible de réalisation effective de la mobilité.

La durée de la période transitoire, entre l'accord de l'établissement d'accueil pour intégrer le salarié et la réalisation effective de la mobilité, devra être arrêtée conjointement par les deux responsables hiérarchiques des sites d'accueil et d'origine.

Cette période doit permettre au salarié :

- de former le personnel éventuellement appelé à le remplacer jusqu'à la suppression du poste,
- d'appréhender les spécificités et techniques de son nouveau poste.

Durant cette période, le salarié pourra exercer progressivement sa nouvelle activité sur son nouveau site. La répartition du temps de travail entre les deux sites s'effectuera en concertation entre les responsables hiérarchiques des sites d'accueil et d'origine.

Au delà de la période transitoire, le site d'accueil s'engage à libérer le salarié muté pendant le temps nécessaire à l'aboutissement de la formation du personnel l'ayant remplacé sur son site d'origine.

Article 19-8 : Période probatoire

Le terme de la période transitoire fait courir une période probatoire de X semaines au cours de laquelle un entretien aura lieu entre le salarié et le responsable hiérarchique du site d'accueil afin de faire le point sur les éventuelles difficultés professionnelles ou d'intégration rencontrées.

Article 19-9 : Donner toutes ses chances à la mobilité

Le succès de la mobilité tient à la satisfaction ressentie par la personne ayant fait l'objet de la mobilité. Cette satisfaction est notamment liée aux conditions d'accueil professionnel et personnel de l'intéressé sur son nouveau site.

Durant les périodes transitoires et probatoires, le salarié bénéficiera d'une attention particulière de la part du site d'accueil qui prendra toutes dispositions pour faciliter l'arrivée du salarié muté et de sa famille dans le nouveau site.

Chaque site devra de plus mettre en œuvre des mesures particulières destinées à favoriser l'intégration du salarié telles :

- une présentation du nouvel arrivant à sa nouvelle équipe,
- une réunion d'accueil regroupant l'ensemble des salariés arrivant sur le site et à l'occasion de laquelle un certain nombre d'informations écrites seront remises (coordonnées du 1^{er} logement, du médecin de contrôle, du médecin du travail...),
- la mise en contact du salarié avec des salariés ayant travaillé dans son site d'origine et aujourd'hui présents sur le site d'accueil,
- ...

Article 19-10 : Conditions de la mobilité professionnelle

Les mobilités intervenant dans le cadre du présent accord seront traitées selon les dispositions suivantes constituant le nouvel accord mobilité au sein de Snet.

Ces dispositions définissent, en complément des règles du statut IEG, un ensemble de mesures destinées à favoriser la réalisation des mobilités nécessaires tant pour Snet que pour le développement des carrières.

Ces mobilités peuvent être définitives, à durée déterminée pour une période de 1 à 3 ans ou prendre la forme de missions de longue durée.

19-10-1 PRIME DE MOBILITE

L'article 30 du statut des IEG prévoit en cas de mobilité géographique impliquant un changement de résidence le versement d'une « indemnité de changement de résidence » égale à deux mensualités de la rémunération principale brute (salaire de base) du salarié à la date du changement de résidence.

Lorsqu'une telle mobilité participera aux adaptations de l'entreprise (DIAGNOSTIC), Snet complètera cette indemnité par une prime exceptionnelle du même montant.

Ces indemnités seront versées à la date de mutation ; elles sont imposables et soumises à cotisations sociales dans le cadre des règles en vigueur au moment où elles sont versées.

19-10-2 PRISE EN CHARGE DU DEMENAGEMENT

Snet définira avec le salarié concerné, préalablement au déménagement, le niveau de la prestation de déménagement. Les frais de déménagement seront pris en charge par Snet, sur présentation de 3 devis. La commande sera passée par Snet qui réglera directement la facture présentée par l'entreprise de déménagement.

19-10-3 PERIODE AVANT DEMENAGEMENT

Le déménagement doit avoir lieu dans un délai inférieur à 3 mois après la prise du nouveau poste.

Le remboursement des frais de séjour sur le nouveau lieu de travail au cours de cette période s'effectue dans le cadre des règles en vigueur à la Snet pour le remboursement des frais de missions.

Une visite du conjoint, sur le futur lieu de déménagement, sera prise en charge par Snet (voyage et hébergement suivant les barèmes existants).

Pour des raisons familiales, le salarié concerné peut demander à décaler son déménagement, dans un délai qui restera inférieur à 9 mois. Dans ce cas, Snet recherchera, pour le collaborateur qui sera ainsi placé en situation de double résidence, une solution plus économique et mieux adaptée à son logement pendant cette période et contribuera, sous la forme d'un remboursement de frais professionnels limité à la valeur locative d'un pied à terre. Snet pourra, le cas échéant, faire l'avance du dépôt de garantie.

Durant la période qui précède le déménagement, Snet prendra en charge un aller-retour domicile familial – nouveau lieu de travail toutes les 2 semaines, sur la base des tarifs SNCF.

19-10-4 AIDE AU LOGEMENT DEFINITIF

Afin d'aider le salarié à se loger, avec sa famille, près de son nouveau lieu de travail, Snet proposera une aide à la recherche d'un logement locatif, et pourra mettre en place une aide individualisée au logement.

Aide à la recherche d'un logement locatif

Si le salarié le souhaite, Snet pourra confier la recherche d'un logement locatif à un organisme spécialisé dans ce domaine. Le salarié fera connaître à cet organisme les caractéristiques du logement recherché, notamment localisation, loyer, nombre de pièces.

Le salarié sera directement en relation avec le prestataire retenu par Snet, qui effectuera des propositions correspondant aux critères retenus. Le salarié effectuera lui-même son choix et signera le bail avec le propriétaire ou son intermédiaire.

Snet pourra, le cas échéant, faire l'avance du dépôt de garantie. Les demandes de remboursement des frais d'agence feront l'objet d'un examen au cas par cas.

Aide individualisée au logement (AIL)

Cette aide prend la forme d'une indemnité mensuelle.

Cette indemnité est destinée à couvrir, de façon limitée dans le temps, des surcoûts de logement liés à la mobilité effectuée. Elle peut être versée soit dans le cas d'un logement pris à bail, soit dans le cas où le salarié concerné est conduit à acquérir, à l'occasion de la mobilité, un logement proche de son nouveau lieu de travail.

L'installation dans un logement dont le salarié est déjà propriétaire ne peut ouvrir droit au versement de cette indemnité.

Le montant de cette indemnité, qui dépend des surcoûts effectivement constatés, est décidé par la Direction de Snet, en accord avec le Directeur de l'Unité qui accueille le salarié. Il ne peut dépasser 30 % de la rémunération principale brute (salaire de base) du salarié après mutation, et ne peut couvrir plus de la moitié du loyer mensuel hors charges dans le cas d'un logement pris à bail, ou la moitié du loyer marché estimé localement du logement acquis à l'occasion de la mobilité.

L'indemnité mensuelle d'aide au logement est versée à taux plein pendant 5 ans à compter de la date d'emménagement. Durant les 5 années suivantes, elle est réduite de 20 % par an, et n'est plus versée par la suite.

Aide à la réalisation de travaux locatifs dans le nouveau logement

Le versement d'une indemnité servant au financement de travaux locatifs dans le nouveau logement peut également être décidé dans les mêmes conditions. Cette indemnité est versée en une fois, sur présentation de justificatifs (factures acquittées) des travaux locatifs réalisés, dans les 3 mois qui suivent l'emménagement. Son montant maximum est de 4 000 €.

Elle n'est pas versée en cas d'accession à la propriété.

L'indemnité mensuelle d'aide individualisée au logement, et l'indemnité d'aide à la réalisation de travaux locatifs, sont imposables et soumises à cotisations sociales dans le cadre des règles en vigueur au moment où elles sont versées.

Elles sont cumulables avec les aides prévues dans le dispositif « 1 % logement ».

19-10-5 AIDE A LA RECHERCHE D'EMPLOI DU CONJOINT

La mobilité géographique du salarié de Snet peut obliger son conjoint à mettre fin à son activité professionnelle.

Dans ce cas, Snet proposera une aide à la recherche d'emploi s'appuyant sur le concours d'un prestataire extérieur spécialisé dans ce domaine. Cette aide intégrera la réalisation d'un bilan de la situation personnelle et professionnelle permettant de préciser un projet professionnel, ainsi que l'acquisition de techniques et d'outils de la recherche d'emploi.

La durée de cet accompagnement ne pourra pas dépasser 6 mois.

19-10-6 MOBILITE A DUREE DETERMINEE

Une mobilité dite « à durée déterminée » peut être décidée d'un commun accord entre le salarié concerné et Snet, pour une période comprise entre 1 an et 3 ans.

A l'issue de cette période, le salarié réintégrera son site d'origine, à un poste au moins équivalant à celui qu'il occupait avant son départ.

Dans ce cadre particulier de mobilité, les dispositions spécifiques suivantes s'appliquent :

Prime de mobilité :

Les 4 mensualités de rémunération principale de base prévues au total à l'art. 19-10-1 seront versées pour moitié au moment du départ vers le nouveau poste, et pour moitié au moment du retour vers le site d'origine. Cette deuxième moitié serait également versée dans le cas où le salarié, à l'issue de la durée déterminée au départ, prendrait de manière définitive un poste vacant sur le site où il a effectué cette mobilité.

Logement :

Si le salarié souhaite se loger près de son nouveau lieu de travail avec sa famille, les mesures d'aide prévues à l'art. 19-10-4 de cet accord sont applicables.

Si le salarié décide de faire ce rapprochement du lieu de travail seul, la Direction de Snet, en accord avec la Direction de l'Unité d'accueil, aidera le salarié, placé en situation de double résidence, à rechercher un logement locatif adapté et décidera du montant d'une éventuelle aide individualisée au logement prenant en compte cette situation. Snet prendra dans ce cas en charge un trajet aller-retour, toutes les deux semaines, du domicile familial au lieu de travail, sur la base des tarifs SNCF.

Dans l'hypothèse où le salarié prend sur le site un poste définitif à l'issue de la période initialement prévue pour la mobilité, le principe est que le salarié ne peut bénéficier deux fois des aides prévues à l'art. 19-10-4.

19-10-7 MISSIONS DE LONGUE DUREE

Les salariés de Snet peuvent être appelés à réaliser sur un site différent de leur site d'attache des missions d'une durée pouvant atteindre une année.

Dans ce cadre, la prise en charge des frais d'hébergement et de transport se fait de la manière suivante :

- Pour une mission de durée inférieure à 3 mois, remboursement des frais de séjour sur le nouveau lieu de travail dans le cadre des règles en vigueur chez Snet pour le remboursement des frais de missions.
 - Pour une mission de durée supérieure à 3 mois, recherche par la Direction de l'Unité d'accueil d'une solution locative adaptée à la situation de double résidence du salarié, avec prise en charge des frais correspondants.
 - Prise en charge d'un trajet aller-retour domicile-lieu de mission toutes les 2 semaines, sur la base des tarifs SNCF.
- Ce type de mission ouvre par ailleurs droit au versement de l'indemnité de grand déplacement (IGD).

19-10-8 DEROULEMENT DE CARRIERE

Le cas des salariés ayant été mobiles fera l'objet d'un examen particulier en terme de carrière.

Article 20 : Recherche d'un reclassement externe

Article 20-1 : Actions et rôles de la structure d'aide à l'évolution de carrière

En accord avec le salarié et au plus tard 6 mois avant la réalisation de la suppression du poste, la structure d'aide à l'évolution de carrière établit une stratégie de recherche d'emploi externe. Ceci n'interrompt pas les recherches de reclassement interne.

Cette stratégie s'appuie notamment sur la réalisation des travaux suivants :

- (re)ciblage du projet professionnel,
- rédaction du ou des CV(s),
- identification des entreprises cibles,
- formation aux techniques de recherche d'emploi,
- information sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience,
- aide à la prospection d'offres d'emploi sur le marché,
- aide à la rédaction de lettres de candidatures spontanées,
- identification et aide à la réponse aux offres d'emplois disponibles sur le marché,
- préparation aux entretiens,
- débriefing systématique après chaque entretien.

En outre, lorsqu'une opportunité de reclassement externe est identifiée, des actions de formation pourront être mises en place après accord de Snet.

Ces actions, dont la durée n'excèdera pas 100 heures, pourront se dérouler hors temps de travail et seront mises en œuvre prioritairement dans le cadre du Droit Individuel à la Formation.

Article 20-2 : Définition des offres de reclassement externe

Constitue une offre de reclassement externe, tout poste disponible sur le territoire national ou dans une société du Groupe E.ON dans un pays limitrophe correspondant aux aptitudes ou au projet professionnel du candidat tel que défini avec la structure d'aide à l'évolution de carrière et directement accessible ou avec une formation courte. Dans le choix des postes, seront privilégiées les offres en CDI ou en CDD de plus de 6 mois.

Les parties conviennent que des propositions de reclassement dans des pays trop éloignés pourraient être vécues comme provocatrices par les salariés concernés.

Le présent article ne fait néanmoins pas obstacle à ce qu'un salarié susceptible de perdre son emploi souhaite que cette recherche de reclassement au sein du Groupe E.ON soit étendue à d'autres pays.

Article 20-3 : Condition de départ en cas de reclassement externe

En cas de réussite du reclassement externe, la procédure présentée à l'article X sera applicable.

Article 21 : Soutien à la création ou à la reprise d'entreprise

Article 21-1 : Généralités

Dans la perspective de donner un soutien aux salariés présentant un projet de création ou de reprise d'entreprise, Snet met en place un dispositif d'accompagnement dans la réalisation de leur projet par le biais d'un prestataire spécialisé dans l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise.

Le présent dispositif est établi à titre indicatif, en fonction de l'état actuel du droit. Lorsque le créateur d'entreprise se fera connaître, il lui sera fait application de la législation en vigueur au moment de la réalisation de son projet.

Article 21-2 : Salariés bénéficiaires du soutien à la création ou à la reprise d'entreprise

Les personnels bénéficiaires de ce soutien sont les salariés dont l'emploi a été identifié par le DIAGNOSTIC comme pouvant être à terme supprimé et qui projette une création ou une reprise d'entreprise.

Pour le salarié ayant abouti dans son projet de création d'entreprise, la procédure applicable sera celle présentée à l'article 23-1 ou 23-2 :

Le prestataire conseiller accompagnera le salarié candidat dans les différentes étapes d'élaboration de son projet de création ou de reprise d'entreprise.

Un conseiller se tiendra à la disposition des salariés candidats à la création ou à la reprise d'entreprise pour leur offrir un appui logistique afin de :

- les aider à réfléchir et affiner leurs projets ;
- les aider dans les démarches administratives à accomplir ;
- les conseiller dans la recherche et l'obtention des financements nécessaires ;
- les appuyer dans le choix des actions de formation adéquates.

Dès lors que le salarié confirmera son souhait d'approfondir un projet de création ou de reprise d'entreprise, il pourra s'appuyer sur le conseiller pour :

- un diagnostic de pérennité du projet ;
- une analyse du business plan ;
- une analyse des contraintes du projet ;
- le montage du dossier technique (ACCRE).

Avant le lancement de son projet, le conseiller aidera le candidat à dresser un bilan consistant à :

- établir une synthèse des points forts et points faibles ;
- suivre la mise en place du projet ;
- accompagner les ajustements nécessaires.

Par ailleurs, ceux-ci ne disposant pas toujours des compétences pluridisciplinaires nécessaires au succès et au développement de leur entreprise, l'accès aux formations à la gestion d'entreprise des salariés présentant un projet validé sera favorisée.

Article 21-3 : Rappel du dispositif légal ACCRE

Le prestataire informera les salariés candidats à la création ou à la reprise des dispositifs publics (Etat et collectivités locales) d'aides possibles en la matière afin qu'ils puissent en bénéficier (aides financières, allègements fiscaux, exonérations de charges sociales...)

Ils pourront ainsi demander le bénéfice du dispositif d'aide à la création ou la reprise d'entreprise, tel que décrit, à ce jour, aux articles R-5141-12 à R-5141-28 du Code du travail.

Chapitre 4 : Suivi des actions devant les IRP durant les phases de recherche de reclassement préalable interne ou externe

Les Comités d'Etablissement, seront informés au moins une fois par an de l'avancée des mesures mises en œuvre dans le cadre des DIAGNOSTICS.

Par ailleurs, des indicateurs de suivi seront mis en place comprenant :

- le nombre de plans d'action personnalisés,
- le nombre d'actions de formation et de mobilités liés aux DIAGNOSTICS réalisés, en cours ou envisagés,
- le taux de réalisation des plans d'action,
- le nombre de reclassements anticipés réalisés,

Une synthèse sera présentée une fois par an devant le CCE comme prévu à l'article 12 du présent accord.

PARTIE 3 : MODALITES D'APPLICATION

Article 22 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 23 : Révision et Dénonciation de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent que toute demande de révision devra être formulée par courrier ou courriel aux autres parties signataires.

Des négociations avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives devront s'engager dans les trois mois de la demande. Un avenant portant révision du présent accord pourra être signé avec au moins l'une des organisations syndicales représentatives signataires.

Toute dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires par lettre RAR et fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L 2231-6 du Code du travail, fixant le point de départ du préavis d'un mois.

Article 24 : Dépôt et publicité légale

Le présent accord sera soumis pour avis au Comité Central d'Entreprise et aux Comités d'Etablissements.

La direction procédera aux formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 du Code du travail.

Il sera procédé à la publicité du présent accord conformément à l'article L. 2262-11 du Code du travail.

Fait à

le

La Direction de Snet

Les Organisations Syndicales