

ENGIE SA

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DANS LE CADRE DU PROJET DE NOUVELLE ORGANISATION DU CORPORATE D'ENGIE SA

^{DS} PS ^{DS} LB ^{DS} JC ^{DS} HB ^{DS} JB

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	3
PREAMBULE	11
CHAPITRE 1 – NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS ET DE SUPPRESSIONS DE POSTES ENVISAGE.....	13
1. Répartition des effectifs par catégories socio-professionnelles des postes au 30 juin 2022	14
2. Synthèse du nombre de départs susceptibles d'intervenir par Filières Métiers concernées par le projet	14
CHAPITRE 2 – ORGANISATION DU DISPOSITIF DE VOLONTARIAT.....	16
1. Dispositif de volontariat : Principes.....	17
1.1. Critères d'éligibilité	18
1.1.1. Principes généraux	18
1.1.2. Critères de priorité.....	18
1.1.2.1. Salariés de Rang 1.....	18
1.1.2.2. Salariés de Rang 2.....	18
1.1.3. Cas particulier des salariés relevant de la Direction hors cadrage.....	19
1.2. Critères de validité des projets de volontariat pour examen par la Direction des Ressources Humaines	20
2. Phasage, processus du volontariat et calendrier des départs.....	20
2.1. Calendrier prévisionnel.....	20
2.1.1. Calendrier des départs échelonnés	21
2.1.2. Indemnité de positionnement rapide.....	22
2.1.3. Anticipation des mesures d'accompagnement social.....	22
2.2. Processus commun de candidature au volontariat	22
2.2.1. Dépôt des candidatures	22

2.2.2.	Examen et validation des dossiers de candidature par la DRH	23
2.3.	Critères de départage entre les candidatures	24
2.4.	Information des salariés éligibles.....	24
2.4.1.	Information sur les conditions d'accès et d'éligibilité.....	24
2.4.2.	Information sur les mesures d'accompagnement et le processus de volontariat	25
2.5.	Accompagnement des salariés candidats au volontariat	25
2.5.1.	Accompagnement des salariés volontaires au travers d'un Espace d'Information et d'Accompagnement des Projets Individuels (Espace Mobilité)	25
2.5.1.1.	Objectifs de l'Espace d'Information et d'Accompagnement des Projets Individuels (Espace Mobilité).....	25
2.5.1.2.	Animation de l'Espace d'Information et d'Accompagnement des Projets Individuels (Espace Mobilité).....	26
2.5.1.3.	Modalités pratiques d'accès à l'Espace d'Information et d'Accompagnement des Projets Individuels (Espace Mobilité).....	27
2.5.1.4.	Lien avec les services d'entraide en place au sein de la Société.....	28
2.5.2.	Accompagnement dans le cadre d'une mobilité interne et intraGroupe	28
2.5.3.	Accompagnement dans le cadre du Congé de Fin de Carrière	29
2.5.4.	Accompagnement dans le cadre d'une mobilité externe.....	30
2.5.4.1.	Accompagnement dans le cadre d'un départ retraite aidée	30
2.5.4.2.	Accompagnement dans le cadre de la recherche d'un emploi salarié externe.....	30
2.5.4.3.	Accompagnement dans le cadre de la reprise ou de la création d'une entreprise	31
2.5.4.4.	Accompagnement dans le cadre d'un projet de reconversion après formation longue	32
CHAPITRE 3 – FORMALISATION ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUES A CHAQUE TYPE DE PROJET DE VOLONTARIAT		33
1.	– Mobilité interne ou intraGroupe	34
1.1.	Les acteurs de la mobilité interne ou intraGroupe	34
1.2.	Identification des postes à pourvoir	34
1.3.	Les étapes de la mobilité interne et intraGroupe	35

1.3.1.	Formalisation du projet de mobilité interne ou intraGroupe.....	35
1.3.2.	Information individualisée à destination des salariés candidats à la mobilité interne ENGIE SA ou intraGroupe volontaire.....	35
1.3.3.	Postuler à un poste dans le cadre de la mobilité interne ENGIE SA ou intraGroupe	36
1.3.4.	Sélection ou refus des candidatures.....	37
1.3.5.	Finalisation de la mobilité interne ou intraGroupe : confirmation – contractualisation	37
1.3.6.	Dispositions spécifiques aux mobilités dans le cadre du volontariat de substitution	38
1.4.	Mesures d'accompagnement à la mobilité interne et intragroupe	39
1.4.1.	Prise en charge des frais de déplacement pendant la phase de candidature ..	39
1.4.1.1.	Mesures destinées au suivi de l'intégration du salarié dans son nouveau poste	39
1.4.1.2.	Prime incitative à la mobilité volontaire.....	40
1.4.1.2.1.	Mobilité fonctionnelle volontaire	40
1.4.1.2.2.	Mobilité géographique volontaire.....	41
1.4.1.3.	Mesures de compensation en cas d'allongement du temps de trajet.....	41
1.4.1.3.1.	Compensation de l'allongement du temps de trajet domicile-lieu habituel de travail	41
1.4.1.3.2.	Compensation de l'augmentation des frais de transport domicile-lieu de travail habituel	42
1.4.2.	Mesures spécifiques d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle : formation d'adaptation au nouveau poste.....	43
1.4.2.1.	Prise en charge des coûts de formation d'adaptation de moins de 12 mois.....	43
1.4.2.2.	Prime en cas de formation d'adaptation de 2 à 12 mois	44
1.4.3.	Mesures spécifiques d'accompagnement à la mobilité géographique	44
1.4.3.1.	Mesures d'aide à la mobilité sur le territoire français	44
1.4.3.1.1.	Voyage de reconnaissance	44
1.4.3.1.2.	Aide à la recherche de logement.....	45
1.4.3.1.3.	Congés exceptionnels liés au déménagement	45

1.4.3.1.4.	Frais liés au déménagement	45
1.4.3.1.4.1.	Prise en charge du coût du prestataire de déménagement	45
1.4.3.1.4.2.	Frais annexes au déménagement	46
1.4.3.1.4.3.	Indemnité d'installation.....	46
1.4.3.1.5.	Mesures spécifiques d'aide à l'acquisition d'un logement.....	46
1.4.3.1.5.1.	Participation aux frais d'intermédiation	46
1.4.3.1.5.2.	Aide à l'accession à la propriété.....	46
1.4.3.1.5.3.	Mesures spécifiques d'aide à la prise à bail d'un logement	47
1.4.3.1.5.4.	Frais liés à la double résidence	47
1.4.3.1.5.5.	Aide au reclassement et à l'accompagnement du conjoint	48
1.4.3.2.	Mesures d'aide à la mobilité internationale.....	50
1.4.4.	Dispositif de compensation en cas de mobilité définitive hors IEG	50
2.	Congé de fin de carrière	53
2.1.	Principe de non-cumul.....	54
2.2.	Dispositif de Congé de Fin de Carrière ouvert aux salariés statutaires.....	54
2.2.1.	Salariés visés	54
2.2.2.	Adhésion au dispositif, entrée dans le Congé de Fin de Carrière et durée maximale.....	54
2.2.3.	Garantie salariale	55
2.2.4.	Allocation de remplacement	55
2.2.4.1.	Montant et modalités de versement de l'allocation de remplacement	55
2.2.4.2.	Modalités de revalorisation.....	56
2.2.5.	Indemnité de perte de primes.....	56
2.2.6.	Régime social et fiscal.....	56
2.2.7.	Statut social du salarié en Congé de Fin de Carrière.....	56
2.2.8.	Situation en termes de retraite et protection sociale des salariés en Congé de Fin de Carrière	57
2.3.	Dispositif de Congé de Fin de Carrière ouvert aux salariés non statutaires	58

2.3.1.	Salariés visés	58
2.3.2.	Adhésion au dispositif, entrée dans le Congé de Fin de Carrière et durée maximale.....	58
2.3.3.	Allocation de remplacement	58
2.3.3.1.	Montant et modalités de versement de l'allocation de remplacement	58
2.3.3.2.	Indemnité de perte de primes.....	59
2.3.3.3.	Régime social et fiscal.....	59
2.3.4.	Statut social du salarié en Congé de Fin de Carrière.....	59
2.3.5.	Situation en termes de retraite et protection sociale des salariés en Congé de Fin de Carrière	60
2.4.	Terme du Congé de Fin de Carrière.....	60
2.5.	Dispositif de rachat de trimestres	61
2.6.	Versement d'une Indemnité de Fin de Carrière au terme du CFC	61
3.	Dispositif de rupture conventionnelle collective	62
3.1.	Entrée dans le dispositif de mobilité externe	62
3.1.1.	Critères d'éligibilité du salarié :	62
3.1.2.	Examen et validation du projet	63
3.2.	Formalisation de la rupture d'un commun accord du contrat de travail	64
3.2.1.	Remise d'une convention individuelle de rupture.....	64
3.2.2.	Droit et délai de rétractation	64
3.2.3.	Rupture du contrat de travail	65
3.3.	Mesures d'accompagnements aux mobilités externes dans le cadre d'un emploi salarié, d'un projet de création/reprise ou de projet de reconversion	65
3.3.1.	Mesures d'accompagnement communes à tous les salariés en mobilité externe	65
3.3.1.1.	Le congé de mobilité	65
3.3.1.1.1.	Dispositions communes relatives au congé de mobilité.....	65
3.3.1.1.1.1.	Objet du congé de mobilité.....	65
3.3.1.1.1.2.	Durée du congé de mobilité	65

3.3.1.1.1.3.	Rémunération des salariés durant le congé de mobilité	66
3.3.1.1.1.4.	Modalités d'adhésion au congé de mobilité	67
3.3.1.1.1.5.	Statut du salarié pendant le congé de mobilité	67
3.3.1.1.1.6.	Protection sociale durant le congé de mobilité	68
3.3.1.1.1.7.	Obligations de l'entreprise durant le congé de mobilité	69
3.3.1.1.1.8.	Obligations des salariés durant le congé de mobilité	69
3.3.1.1.1.9.	Échéance et rupture du congé de mobilité	70
3.3.1.1.1.10.	Modalités d'information de l'autorité administrative	71
3.3.1.1.2.	La situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité. Indemnité de concrétisation rapide pendant le congé de mobilité	71
3.3.1.2.	Indemnité de rupture	72
3.3.1.3.	Aides à la mobilité géographique.....	73
3.3.2.	Mesures d'aide à la Mobilité géographique du salarié	73
3.3.2.1.	Aides prévues par les dispositifs proposés par Action Logement	73
3.3.2.2.	Frais liés au déménagement	73
3.3.2.3.	Aide au reclassement et à l'accompagnement du conjoint	74
3.3.3.	Mesures d'accompagnement spécifiques au projet d'emploi salarié.....	74
3.3.3.1.	Formation.....	74
3.3.3.2.	Allocation temporaire différentielle externe.....	75
3.3.4.	Aides à la création d'entreprise ou à la reprise d'activité	75
3.3.5.	Mesures d'accompagnement spécifiques au projet de reconversion professionnelle	76
3.3.5.1.	Financement des actions de formation	77
3.3.5.2.	Aide à la recherche d'emploi à l'issue de la formation	78
3.3.6.	Autres mesures applicables à compter de la signature de la convention de rupture conventionnelle du contrat de travail	79
3.3.6.1.	CET et épargne salariale et soldes de congés	79
3.3.6.2.	Solde de Tout Compte	79

3.3.6.3. Éléments accessoires : téléphone – ordinateur - véhicule	80
3.4. Mesures d'accompagnement aux mobilités externes dans le cadre de la retraite aidée	80
3.4.1. Principe de non-cumul.....	80
3.4.2. Objectif du dispositif de mobilité externe dans le cadre de la retraite aidée	80
3.4.3. Dispositif de départ immédiat à la retraite dans le cadre d'une RCC ouverts aux salariés statutaires	81
3.4.3.1. Dispositif ouvert aux salariés ayant atteint l'âge de 62 ans et leur Date d'Ouverture des Droits (DOD) au 31/12/2023.....	81
3.4.3.1.1. Salariés visés.....	81
3.4.3.1.2. Bénéfice de l'intégralité du droit à congés exceptionnels précédant la rupture du contrat pour les salariés concernés	81
3.4.3.1.3. Mesures spécifiques permettant le bénéfice d'un montant optimal de retraite	81
3.4.3.2. Dispositif ouvert aux salariés ayant entre 55 ans et moins de 62 ans et dont la Date d'Ouverture des Droits (DOD) sera ouverte au 31/12/2023.....	82
3.4.3.2.1. Salariés visés.....	82
3.4.3.2.2. Bénéfice de l'intégralité du droit à congés exceptionnels précédant la rupture du contrat de travail.....	83
3.4.3.2.3. Mesures spécifiques d'accompagnement permettant le bénéfice d'un montant optimal de pension de vieillesse	83
3.4.3.3. Compte Épargne Temps et congés	84
3.4.4. Dispositif de départ immédiat à la retraite dans le cadre d'une RCC ouvert aux salariés non statutaires.....	85
3.4.4.1. Salariés visés.....	85
3.4.4.2. Rachat d'un maximum de 12 trimestres	85
3.4.4.3. Compte Épargne Temps	86
3.4.5. Indemnité spécifique versée aux salariés dans le cadre des dispositifs de départ immédiat à la retraite dans le cadre d'une RCC.....	86
CHAPITRE 4 - INFORMATION DES INSTANCES ET COMMISSION DE SUIVI	88
1. Informations des instances représentatives du personnel et consultations régulières ...	89
2. Commission de suivi	89

2.1. Composition	89
2.2. Rôle	90
2.3. Fonctionnement et accès aux informations	92
CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES	93
1. Validation de l'accord par l'administration et entrée en vigueur	94
2. Durée de l'accord et Révision.....	94
3. Règlement des différends.....	95
4. Notification, publicité et dépôt de l'accord.....	95
ANNEXES	97
1. Synthèse des Directions impactées par le projet de nouvelle organisation du Corporate d'ENGIE SA	98
2. Détails des Filières Métiers impactées	101
3. Détails des entités organisationnelles d'engie sa auxquelles sont rattachés les emplois relevant des filières métiers impactées.....	103
4. Parties de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'accompagnement social dans le cadre du projet de nouvelle organisation du Corporate d'Engie SA soumises à la validation de la DRIEETS en application des dispositions de l'article L.1237-19-3 du Code du travail	105
5. Méthode et exemple de calcul d'indemnité spécifique de rupture dans le cadre d'une retraite aidée	106
6. Méthode et exemple de calcul d'indemnité de rupture dans le cadre de la mobilité externe (emploi salarié, projet de création/reprise d'entreprise ou projet de reconversion).....	111
7. Modèles de convention de rupture dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective	115
8. Politique de mobilité internationale groupe	123
9. Listes des postes créés dans le cadre du projet de nouvelle organisation du corporate d'ENGIE SA	145
10. Listes des postes en CDI disponibles au sein du groupe en FRANCE	147

PREAMBULE

Confronté à un marché de l'énergie fortement marqué par la transition énergétique et un environnement particulièrement complexe, ENGIE doit poursuivre ses efforts d'adaptation.

A l'occasion de la réunion du 15 juin 2022 du Comité d'Entreprise Européen, l'engagement d'une réflexion sur une transformation du Corporate en déclinaison de la feuille de route stratégique du Groupe a été annoncé aux représentants du personnel.

Afin de soutenir la performance et la compétitivité d'ENGIE, il est apparu nécessaire à la Direction :

- de rechercher une plus grande agilité, réactivité et simplicité du Corporate, et
- de l'adapter à la nouvelle organisation du Groupe suite à la mise en place des GBUs et des Hubs régionaux ainsi qu'aux évolutions de périmètres résultant notamment de la cession d'EQUANS.

Dans le prolongement de cette annonce à la maille européenne et bien en amont du lancement éventuel d'un processus d'information-consultation, la Direction a été soucieuse d'assurer un dialogue social transparent et de qualité. A cette fin, des réunions de concertation se sont tenues avec les organisations syndicales représentatives des sociétés concernées dont celles d'ENGIE SA, conformément à l'article 4 de l'accord social européen.

Au terme de ce processus, la Direction a arrêté un projet de nouvelle organisation du Corporate d'ENGIE visant notamment à assurer un recentrage de ses activités sur son rôle régalién, à procéder à une clarification des lignes décisionnelles et à concourir au renforcement de l'orientation des filières sur l'excellence.

Compte tenu des évolutions susceptibles d'être engendrées par ce projet de nouvelle organisation du Corporate d'ENGIE et conformément à un accord de méthode en date du 29 septembre 2022, il a été décidé de l'ouverture de négociations visant à la conclusion d'un accord collectif d'accompagnement social comportant certaines dispositions relevant des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail, et ce afin de définir les modalités d'accompagnement des salariés concernés.

La Direction et les partenaires sociaux ont été animés durant cette négociation par la conviction que l'une des conditions nécessaires à la réussite de cette transformation réside dans la qualité de l'accompagnement des salariés tout au long de la mise en place de la nouvelle organisation, de son annonce à la mise en œuvre effective.

C'est dans ces conditions que les termes et dispositions du présent accord ont été, dans le cadre d'un dialogue social approfondi, négociés et arrêtés entre la Direction et les partenaires sociaux lors des réunions en date des :

- 29 septembre 2022
- 7, 13, 20, 27 octobre 2022
- 3, 10 et 25 novembre 2022

Le projet de mise en place de la nouvelle organisation du Corporate d'ENGIE se caractérisera par :

- L'absence de tout départ contraint pour les salariés impactés par la nouvelle organisation envisagée,
- Le principe selon lequel les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles reposeront exclusivement sur le volontariat des salariés concernés,

- L'engagement que chaque salarié, et particulièrement les salariés dont les postes sont susceptibles d'être impactés et non volontaires au départ, trouvera sa place dans la nouvelle organisation.

Il est précisé que le présent accord ne prendra effet qu'à la suite de la validation expresse ou tacite de l'autorité administrative compétente¹ - régulièrement informée de l'ouverture de la négociation en vue de cet accord conformément aux dispositions de l'article L.1237-9 du code du travail – de ses dispositions relevant du champ des articles L.1237-19 et suivants du code du travail.

CHAPITRE 1 – NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS ET DE SUPPRESSIONS DE POSTES ENVISAGE

1. REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES POSTES AU 30 JUIN 2022

La Société compte 3 737 salariés en CDI au 30 juin 2022² répartis par catégorie socio-professionnelle de la manière suivante :

Catégorie socio-professionnelle	Total
Cadres	2 525
Techniciens/ Agents de maîtrise	1 062
Employés / Exécution	150
Total général	3 737

2. SYNTHESE DU NOMBRE DE DEPARTS SUSCEPTIBLES D'INTERVENIR PAR FILIERES METIERS CONCERNEES PAR LE PROJET

La Société s'engage à adapter l'organisation de chacune des Directions impactées par le projet et ses effectifs, sans départ contraint, sur la seule base

- Soit de mobilités internes et intraGroupe volontaires,
- Soit de Congés de Fin de Carrière,
- Soit de départs volontaires externes dans le cadre d'un dispositif de Rupture Conventionnelle Collective.

Ainsi, la Société propose d'atteindre l'organisation cible présentée dans son projet au travers d'un dispositif basé uniquement sur le volontariat, **exclusif de toute rupture contrainte**.

Le caractère purement volontaire de ce dispositif sera mentionné systématiquement dans les communications de la Société auprès des salariés sur ledit dispositif et sur les différents supports de communication (plaquette, espace digital de l'espace Mobilité,...).

Les managers et les RH seront informés sur le contenu du présent accord et en particulier sur le fait que le dispositif repose exclusivement sur le volontariat.

Le nombre maximal de départs effectifs envisagés au sein de la Société ne peut en tout état de cause excéder le nombre de suppressions de postes (pourvus) envisagé dans le cadre de l'organisation cible, soit 224 départs et/ou mobilités.

² Ne sont pas inclus dans ce chiffrage de l'effectif total, 42 salariés d'ores et déjà en Congé de Fin de Carrière (CFC) à cette date.

Les Filières Métiers concernées et le nombre maximum de départs par Filière Métiers au périmètre de l'établissement Corporates, sont synthétisées ci-dessous (le détail étant précisé en annexe 2) :

- Achats : 8
- Affaires publiques et Relations Institutionnelles : 24
- Assistanat / Appui : 23
- Audit : 5
- Communication : 13
- Finances : 23
- Juridique : 3
- Ressources Humaines et HSE : 55
- Stratégie, Business Développement et Pilotage de projet : 6
- Systèmes d'Information (IT) : 14

Par ailleurs, 50 départs seraient susceptibles d'intervenir au sein de la Direction du Hors Cadrage.

CHAPITRE 2 – ORGANISATION DU DISPOSITIF DE VOLONTARIAT

1. DISPOSITIF DE VOLONTARIAT : PRINCIPES

La Société s'engage à la mise en œuvre d'un dispositif exclusivement basé sur le volontariat, sans aucun départ contraint.

Les salariés éligibles aux dispositifs prévus par l'accord d'accompagnement social pourront présenter un projet de volontariat qui sera examiné par la Direction des Ressources Humaines, après validation du projet par le Cabinet d'accompagnement, qui acceptera ou refusera les projets présentés.

Les projets de volontariat pourront être soit :

- Une mobilité interne et intra-Groupe,
- Une adhésion au dispositif de congé de fin de carrière,
- Un départ externe de l'entreprise et du Groupe dans le cadre
 - Soit d'un autre emploi salarié au sein d'une entreprise extérieure au Groupe, soit d'une création ou reprise d'entreprise, soit d'une reconversion après formation longue,
 - Soit d'une retraite aidée.

Le nombre maximal de projets de volontariat susceptible d'être accepté ne saurait excéder en tout état de cause le nombre total de suppressions de postes (pourvus) envisagé dans le cadre des organisations cibles, soit 224 postes.

Le décompte des volontaires s'effectuera par filières métiers et prendra en compte l'ensemble des salariés dont le volontariat aurait été accepté dans les conditions de priorité et de départage définies aux articles 1.1.2 du présent Chapitre, quel que soit le projet choisi selon les options précitées.

Pour le cas où le nombre de départs volontaires au sein d'une filière métier ne permettrait pas d'atteindre le nombre de suppressions de postes au sein d'un service donné, il n'y aura aucun départ contraint.

La Société s'engage pendant toute la durée d'application du présent accord à ne procéder à aucun licenciement contraint pour motif économique sur le périmètre des filières métiers de l'établissement Corporates, conformément à l'article L.1237-19 du Code du travail. Au-delà de cet engagement légal, la Société s'engage, sur ce même périmètre dans les 12 mois suivants le terme de l'accord, à ne pas procéder – sauf dégradation significative de la situation économique et/ou concurrentielle et/ou de marché et/ou sauf modification du périmètre du Groupe - à des suppressions d'emplois pourvus représentant 4% ou plus des effectifs composant les organisations à la date de début d'un éventuel processus d'information-consultation sur ledit projet.

Les salariés non-candidats à l'un des projets de volontariat prévu au présent accord seront maintenus à leur poste au sein de la société ENGIE SA, par principe, au sein de leur Direction actuelle d'appartenance. Ceux-ci pourront faire l'objet d'une adaptation de leurs conditions de travail, sans qu'aucun élément substantiel de leur contrat de travail ne soit modifié, ce qui pourra se matérialiser notamment par :

- Une évolution des tâches sans impact sur le niveau de classification ;
- Un changement de rattachement administratif au sein d'un autre service ;

- Une éventuelle formation d'adaptation de courte durée.

Les salariés concernés ne verront pas les modalités d'exercice de leur activité en télétravail modifiées à cette occasion.

1.1. Critères d'éligibilité

1.1.1. Principes généraux

Le dispositif de volontariat est ouvert à l'ensemble des salariés de la société ENGIE SA répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- Être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée au sein de la Société ;
- Ne pas être en préavis à la date d'ouverture de la première phase de départs volontaires ;
- Ne pas avoir signé une rupture conventionnelle à la date d'ouverture de la première phase de départs volontaires ;
- Ne pas déjà avoir formulé une demande de départ à la retraite ou de congé de fin de carrière ou adhéré à un tel dispositif à la date d'ouverture de la première phase de volontariat ;
- Occuper le/un des postes impactés au sein de l'une des filières métiers concernées telles que définies au présent accord ou un poste permettant un volontariat de substitution dans les conditions précisées notamment en termes de critères de priorité telles que décrites au 1.1.2 du présent Chapitre.

1.1.2. Critères de priorité

1.1.2.1. Salariés de Rang 1

Sont prioritaires aux mesures d'accompagnement social, les salariés occupant le/ un des postes susceptibles d'être supprimés au sein de l'une des Directions concernées par le projet, telles que définies en annexe 1.

Il est rappelé que les Directions impactées par le projet d'organisation relèvent exclusivement du périmètre de l'établissement Corporates.

Ces salariés relèvent du Rang 1.

1.1.2.2. Salariés de Rang 2

Dans l'hypothèse où le nombre de salariés volontaires relevant du Rang 1 serait insuffisant au regard du nombre de postes ouverts au volontariat au sein des Directions impactées, les autres salariés d'ENGIE SA :

- Occupant un poste pérenne non impacté, ce qui exclut notamment les salariés occupant un poste en étoffement-extinction ;

- Du Corporates ou des autres établissements d'ENGIE SA ;
- Relevant d'une même filière métier qu'un emploi impacté,

pourront bénéficier, en Rang 2, des dispositifs de l'accord d'accompagnement si leur candidature au volontariat permet, par substitution, à un salarié dont la suppression de poste est envisagée d'être maintenu dans les effectifs d'ENGIE SA sur le poste du volontaire.

Ces salariés relèvent du Rang 2.

La liste des entités organisationnelles d'ENGIE SA au sein desquelles sont rattachés les salariés appartenant aux mêmes filières métiers que les emplois impactés est annexée au présent accord (cf. annexe 3).

1.1.3. Cas particulier des salariés relevant de la Direction hors cadrage

Il est convenu de retenir le dispositif suivant :

- **Salariés de Rang 1 :**

L'ensemble des salariés de la Direction du Hors cadrage du Corporate (ces derniers appartenant aux filières métiers concernées par le présent accord) sont prioritaires au dispositif de volontariat, dans la limite de 50 départs au sein de cette Direction.

Ces salariés relèvent du Rang 1.

- **Salariés de rang 2 :**

Dans l'hypothèse où le nombre de salariés volontaires relevant du Rang 1 serait insuffisant au regard du nombre de postes ouverts au dispositif de volontariat au sein de la Direction hors cadrage au périmètre du Corporate, les salariés relevant des mêmes filières métiers au sein d'ENGIE SA, pourront bénéficier, en Rang 2, du dispositif de volontariat, si leur candidature au volontariat permet, par substitution à un salarié du Hors Cadrage d'être maintenu dans les effectifs d'ENGIE SA sur le poste du volontaire.

Ces salariés relèvent du Rang 2.

1.2. Critères de validité des projets de volontariat pour examen par la Direction des Ressources Humaines

Pour être valides et donc examinés par la Direction des Ressources Humaines, les projets de volontariat devront répondre aux conditions indiquées dans le tableau ci-dessous.

Ces critères sont une condition minimum d'examen du projet de volontariat par la Direction des Ressources Humaines qui se réservera le droit d'accepter ou de refuser les projets, au regard des critères de priorité prévus au présent accord et du nombre de postes ouverts au volontariat.

Type de projet	Conditions de validité du projet	Documents à fournir
Mobilité interne ou intraGroupe	Avoir concrétisé une mobilité interne / intraGroupe	Confirmation écrite de l'accord de l'entité ou la société d'accueil dans le respect de ses procédures internes
Congé de Fin de Carrière	Remplir les conditions définies à l'article 2 du Chapitre 3	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan Retraite Individualisé • Analyse du Guichet Fin de carrière
Départ externe : Retraite aidée	Remplir les conditions définies à l'article 3.4 du Chapitre 3	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan Retraite Individualisé • Analyse du Guichet Fin de carrière
Départ externe : Emploi salarié	Justifier d'un emploi salarié en CDI ou CDD / intérim d'au moins 9 mois au sein d'une entreprise extérieure au Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Promesse d'embauche ou contrat de travail • Descriptif précis du projet examiné par l'Espace Mobilité
Départ externe : Création/ Reprise d'entreprise	Présentation d'un projet de création/reprise d'entreprise	Descriptif précis du projet examiné par l'Espace Mobilité
Départ externe : Reconversion avec Formation longue	Présentation d'un projet de reconversion	Descriptif précis du projet examiné par l'Espace Mobilité

2. PHASAGE, PROCESSUS DU VOLONTARIAT ET CALENDRIER DES DEPARTS

2.1. Calendrier prévisionnel

La Société mettra en œuvre les mesures d'accompagnement social prévues par le présent accord sous réserve de :

- la validation du présent accord par l'autorité administrative en application de l'article L.1237-19-3 du Code du Travail ;
- la finalisation de la procédure d'information et de consultation du CSE Central d'Entreprise et du CSE Corporates.

La période d'ouverture au volontariat, pendant laquelle le salarié éligible aux mesures d'accompagnement peut présenter un projet de volontariat sera organisée en 4 phases distinctes :

Phases	Période de dépôt des dossiers	Période d'analyse des dossiers	Salariés éligibles
Phase 1	du 3 avril au 12 mai 2023	du 15 mai au 19 mai 2023	Rangs 1 et 2
Phase 2	du 22 mai au 16 juin 2023	du 19 juin au 23 juin 2023	Rangs 1 et 2
Phase 3	du 26 juin au 21 juillet 2023	du 24 au 28 juillet 2023	Rangs 1 et 2
Phase 4	du 28 août au 22 septembre 2023	du 25 septembre au 2 octobre 2023	Rangs 1 et 2

Aucun dossier de volontariat ne sera examiné au-delà de cette période, sauf décision prise par la Direction après consultation de la Commission de suivi d'ouvrir une phase supplémentaire de 4 semaines.

Chacune des périodes de dépôt se terminera le dernier jour la composant à 18h.

L'examen, la décision relative à chaque candidature et l'information au salarié se feront de la même manière lors de chaque phase.

À l'issue de chaque phase, la Direction des Ressources Humaines examinera les dossiers de candidature présentés par les salariés volontaires étant précisé que pour les collaborateurs ayant bénéficié d'une anticipation des mesures, la validation définitive de leur candidature interviendra la semaine du 3 avril 2023.

Cette période d'examen durera au maximum une semaine.

2.1.1. Calendrier des départs échelonnés

Les départs volontaires s'échelonneront dans le temps, au plus tôt à partir du 2 juillet 2023 (sauf anticipation) en fonction des impératifs liés au calendrier du projet et/ou des conditions inhérentes à la mise en œuvre des projets des salariés volontaires.

Compte tenu du calendrier de mise en œuvre de l'organisation, les départs seront échelonnés dans le temps en fonction de l'avancement possible de la mise en œuvre du projet.

Dans le cas où des départs devraient intervenir en anticipation du calendrier prévisionnel de déploiement, des renforts temporaires seraient mis en place si nécessaire.

Il s'agit par exemple de l'hypothèse où un salarié devrait prendre ses fonctions ou débiter une session de formation à une date antérieure au calendrier prévisionnel.

Le départ volontaire du poste de travail du salarié devra être effectif dans un délai maximum de 2 mois suivant la validation de la candidature et au plus tard le 31 décembre 2023, sauf exception éventuelle des projets de reconversion avec formation longue et de départ externe dans le cadre d'une retraite aidée (au regard des délais de prévenance à respecter en cas de liquidation de pension).

2.1.2. Indemnité de positionnement rapide

Une indemnité de positionnement rapide sera octroyée aux salariés se positionnant sur un projet de volontariat (y compris en cas de mobilité interne/intragroupe) selon le calendrier mentionné ci-dessous sous réserve que le projet ait donné lieu à une validation au plus tard à l'issue de la phase 2.

Cette indemnité de positionnement rapide sera d'un montant équivalent à 2 mois de la dernière rémunération principale mensuelle brute perçue.

Étant précisé que :

- Si l'indemnité est versée dans le cadre d'un départ externe (hors retraite aidée), elle viendra majorer l'indemnité de départ mais ne sera pas prise en compte dans l'appréciation du plafond des 24 mois mentionné à l'article 3.3.1.2 du Chapitre 3.
- Si l'indemnité est versée dans le cadre d'un dispositif de CFC, celle-ci viendra majorer l'indemnité de départ à la retraite mentionnée à l'article 2.6 du Chapitre 3.
- Si l'indemnité est versée dans le cadre d'une retraite aidée, celle-ci s'incorporera à l'indemnité spécifique de rupture prévue à l'article 3.4.5 du Chapitre 3.

2.1.3. Anticipation des mesures d'accompagnement social

Conformément aux dispositions de l'accord de méthode signé avec les organisations syndicales représentatives et sous réserve de l'avis favorable formulé par les différentes instances représentatives du personnel consultées, un dispositif de mesures anticipées destinées à favoriser la mobilité des salariés sera mis en œuvre dans les conditions et selon les modalités définies avec les instances représentatives du personnel consultées, s'agissant des seuls projets réversibles.

2.2. Processus commun de candidature au volontariat

2.2.1. Dépôt des candidatures

Les salariés pourront déposer leur candidature aux mesures d'accompagnement social dans le respect des Phases de volontariat décrites à l'article 2.1 du présent Chapitre et selon la priorité déterminée par leur Rang.

Les étapes de dépôt de candidature pour les salariés éligibles seront les suivantes :

- 1) **Contact avec l'Espace Mobilité** : Le salarié souhaitant bénéficier du volontariat dans le cadre des mesures d'accompagnement social devra prendre contact auprès de l'Espace Mobilité.
- 2) **Examen de la validité de la candidature** : L'Espace Mobilité sera chargé de vérifier la validité des dossiers de volontariat conformément aux conditions de validité définies au présent accord et des documents requis. L'Espace Mobilité sera également chargé de fournir un avis non décisionnel pour les projets de départs externes (retraité aidée, emploi externe salarié, création/reprise d'entreprise, projet de reconversion avec formation longue) : favorable, favorable avec réserve, défavorable. Cet avis sera partagé avec le salarié concerné.
- 3) **Acte de candidature** : Dès lors que son dossier est complet et validé par l'Espace Mobilité, quel que soit son projet, le salarié sera invité à faire acte de candidature sur l'espace digital mis à sa disposition. Bien que le salarié ait pu travailler sur plusieurs projets en parallèle, il devra choisir le projet qu'il souhaite soumettre à la validation de la Direction des Ressources Humaines au moment du dépôt de sa candidature.
- 4) **Prise en charge de la candidature par la Direction des Ressources Humaines** : Une fois l'acte de candidature réalisé, la Direction des Ressources Humaines en accusera réception auprès du salarié et de l'Espace Mobilité.

2.2.2. Examen et validation des dossiers de candidature par la DRH

À l'issue de chaque période d'examen des candidatures, et si possible dès le 1^{er} jour qui suivra, la Direction des Ressources Humaines confirmera, par écrit, aux salariés la décision les concernant.

En cas de décision favorable, cette validation écrite fera mention de la décision de la Direction des Ressources Humaines sur la candidature, sur les mesures associées, sur la date de mise en œuvre (dans la mesure du possible) et les conditions et formalisme associés.

En cas de décision défavorable (hors hypothèses de non-éligibilité qui ne feront que l'objet d'une notification écrite), le salarié sera reçu en entretien, idéalement dans les 72 heures, par un représentant de la Direction des Ressources Humaines. En confirmation de cet entretien, un courrier rappellera le projet présenté par le salarié et précisera le motif de refus, dans un délai de 8 jours maximum. Les motifs de refus seront les suivants :

- Le nombre maximal de départ volontaires dans la filière métier à laquelle le salarié appartient a été atteint ;
- L'application des critères de départage de priorité conduit à retenir la candidature d'un autre candidat ;
- Le projet de départ volontaire externe (salarié, de création ou reprise d'entreprise, reconversion) ne constitue pas un projet réaliste et réalisable.

Le salarié, dont le volontariat n'aurait pas été validé, pourra former un recours auprès de la Commission de Suivi, dans un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la décision défavorable à sa demande de départ volontaire, selon les modalités décrites au Chapitre 4.

Le salarié dont la candidature aura été refusée aura en tout état de cause la faculté de présenter un nouveau projet jusqu'à la dernière phase de volontariat dans le respect des conditions de l'accord.

En définitive, le nombre de candidatures retenues devra être au maximum équivalent au nombre de postes ouverts au volontariat.

2.3. Critères de départage entre les candidatures

Dans l'hypothèse où le nombre total de volontaires serait supérieur au nombre de postes ouverts au volontariat au sein de chaque filière métier concernée, seront acceptés dans l'ordre suivant, sous réserve de leur validation préalable par l'Espace Mobilité, les projets :

- 1) De départ externe du Groupe dans le cadre d'une retraite aidée
- 2) D'adhésion à un Congé de Fin de Carrière ;
- 3) De mobilité interne ou intra-Groupe ;
- 4) De départ externe du Groupe dans le cadre soit d'un autre emploi salarié, soit d'une création ou d'une reprise d'entreprise, soit d'une reconversion après formation longue.

En cas de typologie de projets similaires, les dossiers présentés par les salariés ayant la plus grande ancienneté (IEG / Groupe au plus favorable) seront acceptés en priorité.

En cas d'égalité d'ancienneté, le dossier du salarié le plus âgé sera accepté.

L'ensemble des critères de départage seront examinés à l'issue de chaque phase du volontariat en tenant compte en priorité du rang (le Rang 1 l'emportant sur le Rang 2).

2.4. Information des salariés éligibles

2.4.1. Information sur les conditions d'accès et d'éligibilité

Une information relative aux conditions d'accès et d'éligibilité à destination de l'ensemble des salariés d'ENGIE SA sera réalisée sur l'intranet de la société avant l'ouverture du volontariat.

Par ailleurs, les salariés de rang 1 et de rang 2 seront informés de leur éligibilité au volontariat par courriel (ou courrier adressé à la dernière adresse postale connue en cas d'absence longue durée).

Les autres salariés auront accès aux informations sur l'intranet de la société.

2.4.2. Information sur les mesures d'accompagnement et le processus de volontariat

L'ensemble des salariés d'ENGIE SA pourront prendre connaissance des mesures sociales d'accompagnement et du processus de candidature sur l'espace intranet dédié ainsi qu'auprès de l'Espace Mobilité.

2.5. Accompagnement des salariés candidats au volontariat

2.5.1. Accompagnement des salariés volontaires au travers d'un Espace d'Information et d'Accompagnement des Projets Individuels (Espace Mobilité)

Dans la recherche de solutions fondées sur le volontariat, ENGIE SA mettra en place un Espace d'Information et d'Accompagnement des Projets Individuels (Espace Mobilité), sous la responsabilité de la Direction Mobilité et Dialogue Social (DMDS) de la DRH Groupe, dispositif d'accompagnement complet et personnalisé permettant d'informer, orienter et accompagner les salariés volontaires, dans leur repositionnement professionnel (interne ou externe) ou dans leur projet fin de carrière, durant la période de volontariat.

La démarche d'accompagnement des projets sera régie par les principes suivants :

- Être au plus près des préoccupations de chaque salarié ;
- Apporter le maximum d'aide, d'assistance et de soutien en s'adaptant aux besoins de chacun ;
- Construire individuellement un parcours adapté selon la nature du projet de volontariat et les souhaits individuels ;
- Assurer la plus grande confidentialité sur les démarches entreprises ainsi que sur les informations transmises par les salariés.

L'Espace Mobilité pourra être mis en place dès le début de la procédure d'information/consultation sous réserve de l'avis favorable des CSEC et du CSE concerné.

2.5.1.1. Objectifs de l'Espace d'Information et d'Accompagnement des Projets Individuels (Espace Mobilité)

L'Espace Mobilité constitue la structure dédiée à l'accompagnement des salariés envisageant un projet de volontariat, qu'il s'agisse d'un projet de repositionnement professionnel interne ou externe, ou d'un projet de fin de carrière.

L'Espace Mobilité sera en charge de l'accueil, l'écoute, l'orientation, l'information et l'accompagnement des salariés dans leurs démarches de volontariat.

Les équipes de l'Espace Mobilité auront pour mission d'apporter leur support à chaque salarié sollicitant le dispositif, afin de :

- L'orienter et le guider vers un référent spécialisé selon la nature de sa demande et/ou la nature du projet envisagé :
 - Un repositionnement interne au sein du Groupe ENGIE ;
 - Un repositionnement professionnel externe au Groupe (retraite aidée, emploi salarié, création – reprise d'entreprise, reconversion après formation longue) ;
 - Un congé de fin de carrière.
- L'informer sur les mesures dont il pourrait bénéficier ;
- Démarrer ou poursuivre une réflexion sur une orientation professionnelle en vue notamment d'un possible départ volontaire ;
- Étudier le caractère réaliste et réalisable du projet envisagé ;
- Définir le plan d'action nécessaire à la réussite du projet ;
- Accompagner le salarié dans la mise en œuvre du projet envisagé, dont la définition d'un plan individuel de développement/formation de mise à niveau ou de reconversion, y compris pour les salariés qui in fine ne quitteraient pas leur poste et qui se verront confier un nouveau rôle dans la nouvelle organisation, ou qui ne seraient pas concernés par une suppression de poste ;
- Aider à la prise de décision ;
- Élaborer le dossier de candidature à une mesure d'accompagnement social ;
- Accompagner le cas échéant les conjoints, dans le cadre d'une mobilité géographique (aide à la recherche d'un nouvel emploi, projet de création d'entreprise).

Les salariés bénéficieront ainsi d'un accompagnement individualisé ponctué d'entretiens individuels confidentiels avec un interlocuteur référent spécialisé.

En complément de l'accompagnement individuel, l'Espace Mobilité proposera un programme d'animations collectives et/ou d'ateliers thématiques permettant aux salariés qui le souhaitent de préparer au mieux leurs démarches, soit dans le cadre de réunion en présentiel, soit dans le cadre de réunions *teams*.

2.5.1.2. Animation de l'Espace d'Information et d'Accompagnement des Projets Individuels (Espace Mobilité)

La mise en œuvre et l'animation de l'Espace Mobilité sera confiée à un cabinet externe spécialisé, sous la responsabilité de la Direction Mobilité et Dialogue Social (DMDS) de la DRH Groupe

Le prestataire est le cabinet Alixio, conseil RH en évolution professionnelle, sélectionné pour son expérience en matière d'accompagnement de dispositifs analogues et sa connaissance du Groupe ENGIE.

L'Espace Mobilité dans sa configuration intégrera les ressources nécessaires afin de répondre à l'ensemble des salariés quelle que soit la nature du projet envisagé :

- Repositionnement interne au sein du Groupe ENGIE ;
- Repositionnement externe (retraite aidée, emploi salarié, création – reprise d'entreprise, reconversion) ;
- Congé de fin de carrière.

À l'issue d'un premier entretien d'accueil, les salariés seront orientés vers un interlocuteur référent spécialisé selon la nature de leur projet.

2.5.1.3. Modalités pratiques d'accès à l'Espace d'Information et d'Accompagnement des Projets Individuels (Espace Mobilité)

L'Espace Mobilité, dans un souci de proximité, sera déployé et animé dans les locaux d'ENGIE SA, au 26^{ème} étage de la Tour T1, au sein d'espaces physiques dédiés, dans le respect de la confidentialité.

Dans un premier temps des réunions d'informations collectives seront mises en œuvre afin de présenter l'Espace Mobilité, le processus de volontariat, les différents types de projets envisageables ainsi que les mesures d'accompagnement associées dès lors qu'elles seront définitives.

Dans un second temps, les salariés seront conseillés et accompagnés dans le cadre d'entretiens individuels avec un consultant référent spécialisé de cet Espace. Pour les salariés qui le souhaiteraient, ces entretiens individuels pourront se dérouler à distance sous format digital.

L'organisation des rendez-vous sera réalisée via la mise en place d'une Hotline (N° Vert) ou via l'espace digital qui sera mis en place afin que chaque salarié qui le souhaite puisse prendre rendez-vous de manière confidentielle.

Les salariés auront accès à une Plateforme Digital, leur permettant d'accéder à l'ensemble des informations liées aux mesures d'accompagnement social et nécessaires à leur réflexion qu'il s'agisse d'un projet de repositionnement professionnel (interne ou externe) ou d'un projet de fin de carrière. Par ailleurs, en matière de congé de fin de carrière et de mobilité externe dans le cadre d'une retraite aidée, les salariés auront accès à une plateforme spécifique de SIACI St Honoré permettant l'échange de documents nécessaires :

- à la confirmation de leur éligibilité aux dispositifs d'accompagnement de fins de carrière prévus au présent accord ;
- à la réalisation des simulations de pension et à l'évaluation des mesures d'accompagnement dont ils sont susceptibles de bénéficier.

L'espace Mobilité sera accessible en permanence, après prise de rendez-vous, dans le respect des jours et heures d'ouverture à savoir de 9 heures à 16 heures, du lundi au vendredi.

ENGIE SA s'engage ainsi à donner à chaque salarié le temps nécessaire à sa réflexion et ses démarches dans le cadre des règles d'accessibilité décrites ci-dessus.

Le temps passé par le salarié, pendant son temps de travail, pour la réalisation de ses démarches, sera assimilé à du temps de travail effectif.

2.5.1.4. Lien avec les services d'entraide en place au sein de la Société

Dans le cas où l'Espace Mobilité identifierait des situations individuelles sensibles (concernant notamment la santé psychique et physique), ce dernier conseillera aux personnes le nécessitant de s'orienter vers les services et dispositifs de santé au travail et de prévention des risques psychosociaux en place au sein de l'entreprise.

2.5.2. Accompagnement dans le cadre d'une mobilité interne et intraGroupe

Selon le projet professionnel du salarié et ses souhaits de mobilité, une démarche de diagnostic individuel lui sera proposée afin de définir la démarche d'accompagnement la plus pertinente, tenant compte :

- De son parcours professionnel et des compétences développées :
- De ses appétences et aspirations en termes de repositionnement professionnel ;
- De sa situation personnelle (contraintes liées à une mobilité).

À partir de cette phase de diagnostic permettant d'identifier la dynamique par rapport aux postes ouverts au sein du Groupe ENGIE, le projet précis et les actions à mettre en œuvre, le programme d'accompagnement sera engagé selon les besoins identifiés.

- Assistance à l'expression d'un projet professionnel, construction des outils de mobilité (marketing de soi : CV, pitch, ...), simulation d'entretiens, tests....
- Challenger la réflexion sur un projet de mobilité géographique, dans le cadre d'une aide à la décision ;
- Aider les collaborateurs à intégrer leur projet de mobilité face à la réalité de l'emploi au niveau du bassin d'emploi, au niveau des entités du groupe et notamment des entités IEG.
- Identification des besoins de formation pour l'adaptation au projet de mobilité, le cas échéant ;
- Appropriation des outils et applications internes liées à l'identification d'opportunités (OneHR) ;
- Préparation aux techniques de communication (démarches réseaux, entretiens de recrutement).

Le salarié sera accompagné dans le suivi de ses démarches de postulation et conseillé selon les résultats obtenus avec l'appui du référent spécialisé de l'Espace Mobilité.

Conjointement à la démarche d'accompagnement individuel, des animations collectives dédiées aux questions de mobilité internes (en présentiel et/ou en Webex/Teams) seront organisées dans l'optique de mettre en perspective les démarches de candidatures et/ou les opportunités disponibles.

Ces actions seront coordonnées par les équipes de la Direction Mobilité et Dialogue Social (DMDS) de la DRH Groupe, dans l'optique d'assurer une vision la plus large possible des perspectives internes au sein du Groupe.

Conjointement, le salarié bénéficiera de ressources documentaires nécessaires à son projet de mobilité interne, d'outils d'aide à la conduite de ses démarches via l'intranet dédié.

Dans le cadre de la candidature à la mobilité interne, le dossier sera corédigé avec le salarié et comprendra les pièces justifiant l'identification d'un poste interne (confirmation écrite de l'accord de l'entité ou la société d'accueil).

2.5.3. Accompagnement dans le cadre du Congé de Fin de Carrière

Le salarié répondant aux conditions d'éligibilité définies au présent accord et souhaitant s'orienter vers un congé de fin de carrière bénéficiera de l'appui d'un cabinet spécialisé. Pour ce faire le salarié devra se rapprocher de l'espace Mobilité qui le ré-orientera vers le cabinet SIACI, expert en Retraite exclusivement dédié aux projets de fin de carrière.

Les consultants spécialisés du cabinet SIACI auront pour missions :

- De déterminer la Date d'Ouverture des Droits à la retraite du salarié ;
- De réaliser au profit du salarié répondant aux conditions définies à l'article 2.2.1 du Chapitre 3 et qui en ferait la demande, un bilan retraite individualisé (BRI) ;
- De réaliser, pour le salarié répondant aux conditions définies à l'article 2.2.1 du Chapitre 3 une analyse de sa situation individuelle permettant de déterminer les mesures spécifiques d'accompagnement nécessaires.

Une plateforme web dédiée sera mise en place sur laquelle les salariés répondant aux conditions requises disposeront d'un Certificat d'Ouverture des Droits (COD) leur permettant le cas échéant de prétendre au congé de fin de carrière, sous réserve de leur éligibilité au présent accord.

Des rendez-vous physiques ou téléphoniques pourront être organisés avec les consultants spécialisés pour les salariés qui le souhaiteraient.

En complément, les salariés pourront participer à une session de préparation à la fin d'activité professionnelle.

2.5.4. Accompagnement dans le cadre d'une mobilité externe

Les salariés envisageant un départ volontaire dans le cadre d'un repositionnement professionnel externe seront accompagnés dans le cadre de parcours spécifiques selon la nature de leur projet.

Quatre typologies de parcours d'accompagnement externe seront proposées :

- L'accompagnement à la retraite aidée ;
- L'accompagnement à la recherche d'un emploi salarié dans une société externe au Groupe ;
- L'accompagnement à la création ou reprise d'entreprise ;
- L'accompagnement dans le cadre d'un projet de reconversion après formation longue.

2.5.4.1. Accompagnement dans le cadre d'un départ retraite aidée

Les salariés candidats au dispositif de retraite aidée dans le cadre de la rupture conventionnelle collective pourront bénéficier du même dispositif que celui prévu s'agissant du congé de fin de carrière .

2.5.4.2. Accompagnement dans le cadre de la recherche d'un emploi salarié externe

Selon les caractéristiques du projet du salarié (degré de maturité), un diagnostic individuel lui sera proposé afin de définir la démarche d'accompagnement la plus pertinente, tenant compte :

- De son parcours professionnel et des compétences développées ;
- De ses appétences et aspirations en termes de repositionnement professionnel (poste et environnement ciblés) ;
- De sa situation personnelle (contraintes) ;
- De l'analyse du marché du travail de la région et des fonctions visées.

À partir de cette phase de diagnostic, le projet précis, les actions à mettre en œuvre et le programme d'accompagnement seront engagés selon les besoins identifiés :

- Préparation / adaptation des outils liés à la recherche d'emploi (CV, argumentaires, lettre de motivations) ;
- Définition d'un plan d'actions pour l'identification d'opportunités (ciblages, référencements, etc.) ;
- Préparation aux techniques de communication (démarches réseaux, entretiens de recrutement) ;
- Organisation des recherches, gestion du temps ;
- Mises à disposition d'opportunités externes via la plateforme digitale.

Le salarié sera accompagné dans le cadre de ses démarches et conseillé selon les résultats obtenus.

Conjointement, le salarié bénéficiera de ressources documentaires, d'outils d'aide à la conduite de ses démarches via la Plateforme Web dédiée de l'espace Mobilité.

Il sera par ailleurs invité à participer à des ateliers Teams thématiques, centrés sur le repositionnement externe, et proposés par son référent selon les besoins, son niveau d'avancement et/ou son autonomie.

Dans le cadre de la candidature, le dossier sera corédigé avec le salarié et comprendra les pièces justificatives à l'identification d'un poste externe (promesse d'embauche ou contrat de travail).

2.5.4.3. Accompagnement dans le cadre de la reprise ou de la création d'une entreprise

Dans le cas où le salarié souhaiterait créer ou reprendre une entreprise, un accompagnement spécifique avec un consultant expert lui sera proposé afin de favoriser l'émergence et la construction du projet, au vu du marché visé et des compétences et savoirs du salarié.

Cet accompagnement spécifique repose sur trois étapes :

1) Un diagnostic entrepreneurial :

Un bilan spécifique sera réalisé amenant le salarié à passer du stade de l'idée au stade du projet. Cette première étape doit permettre au salarié de poursuivre ou non la décision de créer ou reprendre une entreprise à partir de ses caractéristiques personnelles et des données fournies par l'examen du projet lui-même.

2) La formalisation du projet :

- La présentation du projet sous ses aspects commerciaux et financiers ;
- Les points d'appuis et contraintes du porteur de projet (environnement familial / revenus / patrimoine / compétences) ;
- L'étude du couple Produit / Marché : étude de la politique commerciale, des facteurs-clés de succès, du chiffre d'affaires prévisionnel ;
- Le plan de financement : investissements (besoins), fonds propres et concours bancaires (ressources), études des garanties mobilisables, aide à l'obtention de subventions diverses, bilans et comptes de résultats prévisionnels ;
- Choix des formes d'exploitation envisageables.

3) L'élaboration du dossier de candidature :

Le travail de formalisation se finalise par la production du dossier de candidature qui présente le projet et constitue la base argumentée permettant à un interlocuteur extérieur de prendre position sur le projet.

Ce dossier de candidature, intègre de manière motivée les appréciations du référent spécialisé sur les points forts et points faibles du projet avec l'émission d'un avis précis.

Dans le cadre de la démarche d'accompagnement, le salarié bénéficiera de ressources documentaires, d'outils d'aide à la création / reprise d'entreprise via la Plateforme Web dédiée.

Il sera par ailleurs invité à participer à des ateliers ou Teams thématiques, centrés sur la création / reprise d'activité proposés par son référent selon les besoins identifiés et/ou le niveau d'avancement du projet.

Il bénéficiera par ailleurs, si besoin, de mises en relation avec des réseaux d'experts selon la nature de son projet (experts comptables, notaires, agents en négoce de fonds de commerce, avocats spécialisés, partenaires bancaires, etc.).

2.5.4.4. *Accompagnement dans le cadre d'un projet de reconversion après formation longue*

Dans le cas où le salarié envisagerait un projet de reconversion professionnelle nécessitant une formation de longue durée, une démarche de diagnostic individuel lui sera proposée dans l'optique :

- De formaliser le projet envisagé en termes de motivations et aspirations ;
- Si nécessaire, de mettre en œuvre une enquête métier permettant au salarié d'apprécier concrètement le métier ciblé ;
- De valider les besoins de formation au regard des compétences développées, du parcours professionnel du salarié, en référence à l'activité ciblée ;
- D'apprécier la faisabilité des conditions de mise en œuvre (offres de formation, calendrier de mise en œuvre et budgets associés) ;
- De valider les chances de succès du projet envisagé tenant compte :
 - Des prérequis et conditions d'accès au(x) programme(s) de formation envisagé(s) ;
 - Des perspectives d'emploi à terme et/ou opportunités de marché à l'issue de la période de formation.

À partir du diagnostic réalisé, le salarié sera accompagné dans les démarches administratives liées à la recherche d'organismes de formation, aux processus de préinscription si nécessaire, à la préparation de dossiers de candidature (dossiers / oraux).

Dans le cadre de la candidature à un projet de reconversion nécessitant une formation longue, le dossier sera corédigé avec le salarié et comprendra l'ensemble des pièces constitutives du projet de formation (programme pédagogique, calendrier et budgets prévisionnels).

CHAPITRE 3 –
FORMALISATION ET
MESURES
D'ACCOMPAGNEMENT
SPECIFIQUES A CHAQUE
TYPE DE PROJET DE
VOLONTARIAT

1. – MOBILITE INTERNE OU INTRAGROUPE

Les parties souhaitent mettre en œuvre un ensemble de mesures qui visent à permettre la mobilité interne ou intraGroupe des collaborateurs. Ces mesures reposent sur une adaptation du processus de mobilité interne, sur un accompagnement renforcé et sur des mesures financières incitatives et adaptées.

1.1. *Les acteurs de la mobilité interne ou intraGroupe*

Les consultants externe d’Alixio en charge de l’animation de l’espace Mobilité et de l’accompagnement des collaborateurs notamment dans le cadre de leur projet de mobilité interne ou intraGroupe pourront s’appuyer sur :

- les membres de la DRH du Corporate au regard notamment de leur connaissance des salariés du Corporate, des organisations le composant, des opportunités d’emploi en son sein ;
- ENGIE Staffing expert en recrutement qui dispose d’une vision globale des postes ouverts au sein des entités du Groupe et des attentes précises liés à ces derniers (au-delà des informations précisées dans les publications de poste) ;
- ENGIE Mobility au regard du lien qu’elle a développé avec chacune des entités du Groupe dans le but de fluidifier la mobilité et de son ancrage territorial.

L’organisation de cette équipe est conçue pour assurer la dynamique nécessaire à tout projet de mobilité et assurer la coordination et le suivi des différentes étapes liées aux processus de candidature.

1.2. *Identification des postes à pourvoir*

Les postes à pourvoir en mobilité interne ou intraGroupe seront ceux recensés en annexe 10 du présent accord et pour lesquels une actualisation régulière sera réalisée.

L’Espace Mobilité informera les salariés appartenant aux filières métiers concernées des possibilités de mobilité interne au sein de l’entreprise et du Groupe. Dans ce cadre la liste des postes vacants, au sein de l’entreprise et du Groupe, par filière métier sera disponible sur la plateforme digital de l’espace Mobilité.

Cette liste sera régulièrement mise à jour tout au long de l’application et de l’évolution du présent accord.

La liste des postes à pourvoir au sein du Groupe sera également accessible sur OneHR.

S’agissant des postes susceptibles d’être vacants dans le cadre de la substitution, leur liste sera mise à la disposition des salariés sur l’espace digital de l’espace Mobilité.

En complément de la liste des postes disponibles, la liste des éventuels nouveaux postes dont la création est envisagée dans le cadre de l'organisation cible sera également annexée au présent accord.

1.3. Les étapes de la mobilité interne et intraGroupe

La démarche de mobilité interne et intraGroupe se déroule en 5 étapes :

- 1) Rendez-vous individuel pour formalisation du projet de mobilité interne ou intraGroupe ;
- 2) Information individualisée sur les opportunités de mobilité ;
- 3) Acte de candidature [postulation] ;
- 4) Entretiens / sélection ;
- 5) Confirmation / contractualisation.

1.3.1. Formalisation du projet de mobilité interne ou intraGroupe

Dans le cadre de l'accompagnement du salarié candidat à une mobilité interne ou intraGroupe volontaire, le projet sera formalisé à partir de ses aspirations et appétences, de son parcours professionnel et de ses compétences.

Cette étape de définition de projet, sera menée à partir d'un ou plusieurs entretien(s) individuel(s) confidentiel(s) et permettra au salarié de formuler ses intérêts, d'être conseillé par rapport aux opportunités disponibles, de formuler ses choix prioritaires et structurer ainsi une démarche proactive vis-à-vis des entités du Groupe susceptibles de recruter.

1.3.2. Information individualisée à destination des salariés candidats à la mobilité interne ENGIE SA ou intraGroupe volontaire

Selon le projet professionnel formulé par le salarié candidat à une mobilité volontaire interne ou intraGroupe, un recueil des différents postes disponibles sera réalisé tenant compte :

- De son parcours professionnel et de ses compétences développées ;
- De ses appétences et aspirations en termes de repositionnement professionnel ;
- De sa situation personnelle (par exemple souhaits de mobilité).

Chaque collaborateur candidat à une mobilité volontaire interne ou intraGroupe se verra ainsi adresser, le(s) poste(s) éventuellement disponible(s) correspondant(s).

L'ensemble des informations utiles seront communiquées à cette occasion au salarié afin qu'il puisse en toute connaissance faire acte de candidature, notamment :

- La société employeur ;
- La localisation ;
- L'intitulé et la description du poste ;
- La classification / le coefficient si applicable.

1.3.3. Postuler à un poste dans le cadre de la mobilité interne ENGIE SA ou intraGroupe

À partir de l'information individualisée relative aux postes internes ou intraGroupes disponibles, le salarié sera amené à confirmer son intérêt pour la ou les opportunités identifiées.

En cas de confirmation de l'intérêt du salarié sur le ou les postes identifiés :

- Le salarié aura en charge de se positionner selon les processus en vigueur au sein d'ENGIE avec l'appui de l'Espace Mobilité via OneHR. Un tel positionnement se fera dans le respect de la politique de confidentialité liée à la mobilité interne ;
- L'Espace Mobilité informera ENGIE Staffing et l'entité d'accueil et assurera le suivi de la candidature en lien étroit avec les référents en charge du recrutement (managers / communauté RH), notamment dans l'optique de planifier si nécessaire des échanges entre le salarié et l'entité d'accueil, soit dans le cadre de rendez-vous téléphoniques, soit dans le cadre d'un rendez-vous physique ;
- Le salarié sera suivi à toutes les étapes de la procédure de sélection.

Par ailleurs, tout salarié pourra prendre l'initiative de postuler aux emplois qu'il aura lui-même identifiés et qui sont susceptibles de correspondre à ses compétences et souhaits professionnels.

S'agissant des postes ouverts dans le cadre de la substitution, la postulation devra intervenir sur la plateforme digital d'Alixio.

L'Espace Mobilité sera en appui de ses démarches si nécessaire.

1.3.4. Sélection ou refus des candidatures

ENGIE a pour ambition de favoriser le repositionnement des salariés au sein du Groupe, dans un objectif de solidarité.

Au sein d'ENGIE SA, à l'instar des salariés de la DTR, les salariés relevant de Rang 1 et les salariés du Corporate de rang 2 appartenant à une filière métier concernée, tels que définis à l'article 2 du Chapitre 1, seront prioritaires pour tout poste à pourvoir appartenant à leur filière métier. En cas de pluralité de candidatures, les salariés de la DTR puis de Rang 1 seront prioritaires. La Direction s'attachera à la meilleure adéquation possible entre les compétences du salarié et les besoins du poste ciblé.

Il en va de même pour les autres entités du Groupe, bien que l'entité d'accueil reste décisionnaire.

Dans tous les cas, une pré-adéquation entre le profil du salarié et le poste sera réalisée par la cellule mobilité puis une qualification par ENGIE Staffing. Les entités d'accueil seront invitées à recevoir l'ensemble des salariés qualifiés par ENGIE Staffing.

Dans l'hypothèse où une entité du Groupe n'envisagerait pas de retenir au moins l'un des candidats qualifiés par ENGIE Staffing, elle devra adresser une demande motivée de dérogation au Directeur Général Adjoint en charge des ressources humaines.

Après celles des salariés émanant de la DTR, les candidatures des salariés relevant des Rangs 1 et les salariés du Corporate de rang 2 appartenant à une filière métier concernée, seront, à profil et compétences professionnelles équivalents, examinées prioritairement.

1.3.5. Finalisation de la mobilité interne ou intraGroupe : confirmation – contractualisation

- La mobilité interne ou intraGroupe du salarié, une fois validée selon le processus défini au présent article et acceptée par la Direction des Ressources Humaines dans les conditions définies à l'article 2.2 du Chapitre 2, sera formalisée par écrit.

Dans le cadre d'une mobilité au sein d'une autre entité juridique du Groupe, en France ou à l'étranger, une convention de transfert tripartite sera conclue entre ENGIE SA, le salarié et la société d'accueil fixant la fin des relations contractuelles avec ENGIE SA et leur poursuite aux nouvelles conditions avec l'entité d'accueil. Cette convention tripartite visera également à déterminer les éléments et droits transférés au sein de l'entité d'accueil conformément à la politique de mobilité Groupe.

L'ancienneté dans sa structure d'origine restera acquise au collaborateur dans la société d'accueil. Par ailleurs, et comme spécifié dans la politique de mobilité Groupe, aucune période d'essai ne sera appliquée.

Les règles et avantages sociaux relatifs notamment, aux congés payés, au temps de travail, au véhicule, à la protection sociale, seront ceux en vigueur dans la Société d'accueil.

Il est entendu que ce type de mobilité ouvrirait droit aux seules mesures d'accompagnement prévues à l'article 1.4 du présent Chapitre.

Il est rappelé que la « contractualisation » définitive de la mobilité interne ou/ intra Groupe est conditionnée à la validation, en amont, de la candidature au départ volontaire du salarié par la Direction des Ressources Humaines à l'issue des périodes d'examen définies au Chapitre 2.

- S'agissant spécifiquement du volontariat de substitution visé aux articles 1.1.2.2 et 1.1.3 du Chapitre 2 et 1.3.6 du présent Chapitre, la validation, à l'issue de la période d'examen de la candidature du salarié au départ volontaire, sera en outre conditionnée à l'acceptation formelle par un salarié occupant le/un poste susceptible d'être supprimé de prendre le poste susceptible d'être rendu disponible par le départ effectif du salarié volontaire.

Cette acceptation formelle devra intervenir au plus tard la veille de la période d'examen suivant celle au cours de laquelle le dossier du candidat au départ volontaire aura été validé et ce afin de permettre à la Direction des Ressources Humaines de vérifier la réalisation de la condition suspensive précitée.

- Dans tous les cas où la candidature au départ volontaire ne pourrait recevoir de décision favorable, au regard des critères de validation (situation surnuméraire, critères de départage en défaveur du salarié candidat, etc.), la mobilité ne pourra être entérinée dans les conditions du présent accord.

1.3.6. Dispositions spécifiques aux mobilités dans le cadre du volontariat de substitution

Les salariés susceptibles de réaliser une mobilité sur un poste potentiellement rendu disponible suite à la candidature au volontariat de leur titulaire dans le cadre du volontariat de substitution se verront appliquer la procédure ci-après définie.

Les postes susceptibles d'être vacants suite à la candidature d'un salarié à un départ volontaire de substitution seront portés à la connaissance de l'ensemble des salariés occupant le/un emploi susceptible d'être supprimé (salariés de Rang 1) par l'intermédiaire de l'espace digital de l'Espace Mobilité.

A réception de cette information, les salariés disposeront d'un délai de 8 jours calendaires pour manifester leur intérêt sur l'un de ces postes.

- Un premier entretien visant à apprécier la possibilité de réaliser une substitution sera réalisé par ENGIE Staffing. En cas de validation par cette dernière de la possibilité de réaliser la substitution, un entretien entre le management de la Direction d'accueil et le(s) salarié(s) qualifiés par ENGIE Staffing interviendra. Il interviendra dans les 5 jours ouvrés suivants. A l'issue de l'entretien, la Direction d'accueil confirmera ou non la faisabilité de la substitution envisagée. En cas de confirmation de la faisabilité d'une telle substitution, l'Espace Mobilité recueillera l'accord formel du salarié concerné et le transmettra à la Direction des Ressources Humaines dans la perspective de la prochaine période d'examen.

1.4. Mesures d'accompagnement à la mobilité interne et intragroupe

Afin de permettre aux salariés de s'inscrire dans un projet volontaire de mobilité interne ou intraGroupe, les parties entendent mettre en place un ensemble de mesures destinées à favoriser l'intégration du salarié et à l'accompagner financièrement dans sa démarche.

Les parties souhaitent adopter dans le cadre du présent accord un dispositif d'accompagnement complet et efficient.

Ce dernier a été élaboré à partir des dispositions spécifiques applicables au sein des IEG ainsi que des engagements pris dans le cadre de l'accord social européen conclu en date du 8 avril 2016 et de l'accord GEPP d'avril 2021.

Ce dispositif reprend et complète l'ensemble des mesures applicables au sein de l'entreprise en vertu des dispositions susvisées.

Ces mesures s'appliquent ainsi à l'ensemble des salariés du présent accord, quel que soit leur statut, sous réserve de remplir les conditions d'attribution.

1.4.1. Prise en charge des frais de déplacement pendant la phase de candidature

Les frais de déplacement des salariés candidats à la mobilité interne et intra-Groupe seront pris en charge par la Société afin que ces derniers puissent se rendre aux entretiens organisés dans le cadre du processus de mobilité défini au présent accord.

1.4.1.1. Mesures destinées au suivi de l'intégration du salarié dans son nouveau poste

Les salariés volontaires à une mobilité interne ou intraGroupe bénéficieront d'un suivi particulier tant par la Direction des Ressources Humaines et le management de l'entité d'accueil que par l'Espace Mobilité.

Les salariés bénéficieront ainsi dès leur prise de poste et au cours des 6 mois qui suivront :

- D'un entretien d'intégration au sein de l'entité d'accueil permettant d'identifier, le cas échéant, les éventuels besoins complémentaires de formation ;
- De deux entretiens de suivi, le premier réalisé par le nouveau management à l'expiration de la première période de trois mois suivant la prise de poste du salarié, l'autre réalisé au plus tard dans les 6 mois suivant la prise de poste par la Direction des Ressources Humaines de l'entité d'accueil ;
- D'un suivi personnalisé, s'ils le souhaitent, pendant cette période d'intégration de 6 mois par l'Espace Mobilité leur permettant d'échanger sur leurs conditions d'intégration et la prise en compte de leurs besoins de formation.

1.4.1.2. Prime incitative à la mobilité volontaire

Les salariés dont le projet de mobilité volontaire interne ou intraGroupe serait validé et après finalisation de la mobilité dans les conditions prévues à l'article 1.3.5 du Chapitre 3 bénéficieront, si cette mobilité devait se concrétiser par une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, d'une prime incitative dans les conditions ci-après définies.

Cette prime sera versée en une seule fois sur le bulletin de salaire du dernier mois précédant la prise du nouveau poste. Néanmoins, à la demande du salarié, il sera possible de procéder au versement de ladite prime en 2 ou 3 fois.

Il est entendu qu'en cas de mobilité fonctionnelle couplée à une mobilité géographique, le salarié ne pourra percevoir que la prime de mobilité géographique.

Le bénéfice de ces primes (mobilité fonctionnelle ou mobilité géographique suivant le type de mobilité) sera également octroyé aux salariés dont il est projeté la suppression de l'emploi effectuant une mobilité dans le cadre de la substitution.

1.4.1.2.1. Mobilité fonctionnelle volontaire

Les salariés réalisant une mobilité fonctionnelle bénéficieront d'une prime incitative à la mobilité d'un montant brut correspondant à 4 mois de la dernière rémunération principale mensuelle brute perçue par le salarié avant la date de réalisation de la mobilité.

La mobilité fonctionnelle permettant au salarié de bénéficier de la prime incitative s'entend d'un changement de poste qui serait réalisé en dehors du périmètre du Corporate, que cette mobilité soit effective au sein d'ENGIE SA ou d'une autre entité juridique du Groupe.

Il est entendu que cette prime incitative à la mobilité fonctionnelle se substitue à toutes autres primes de même nature et/ou de même objet prévues dans les dispositions spécifiques applicables aux IEG, ainsi qu'à la prime de mobilité d'un mois prévue par l'accord social européen du 8 avril 2016.

1.4.1.2.2. *Mobilité géographique volontaire*

Il est rappelé que l'article 30 du statut national des IEG institue une prime d'aide à la mobilité géographique pour les salariés dont le déménagement de leur résidence principale serait rendu nécessaire d'un montant de 2 mois de la dernière rémunération principale mensuelle brute perçue.

Il est par ailleurs convenu dans le cadre du présent accord, de faire bénéficier aux salariés réalisant une mobilité géographique impliquant un déménagement de leur résidence principale, du versement de la Prime à la Mobilité Prioritaire d'Entreprise- MIPPE, prévue à la DP 20-159, d'un montant de 4 mois de la dernière rémunération principale mensuelle brute perçue.

Les salariés en mobilité géographique bénéficieront en complément d'une prime incitative à la mobilité d'un montant brut correspondant à 1 mois de la dernière rémunération principale mensuelle brute perçue par le salarié avant la date de réalisation de la mobilité.

Le montant global brut de l'aide à la mobilité géographique sera ainsi de 7 mois de la dernière rémunération principale mensuelle brute perçue par le salarié avant la date de réalisation de la mobilité.

La mobilité géographique permettant au salarié de bénéficier de la prime globale incitative s'entend d'un changement de lieu de travail dans un autre bassin d'emploi et imposant un déménagement de sa résidence principale.

Il est entendu que cette prime globale incitative à la mobilité géographique se substitue en outre à la prime de mobilité d'un mois prévue par l'accord social européen du 8 avril 2016.

1.4.1.3. *Mesures de compensation en cas d'allongement du temps de trajet*

1.4.1.3.1. *Compensation de l'allongement du temps de trajet domicile-lieu habituel de travail*

Le salarié qui réaliserait une mobilité n'impliquant pas un déménagement de sa résidence principale pourra bénéficier, si la prise du nouveau poste implique pour lui un allongement de son temps de trajet domicile-lieu habituel de travail, d'une indemnité journalière compensatrice d'allongement de temps de trajet.

Il est rappelé qu'en application des règles internes aux IEG, le temps supplémentaire correspond à l'écart entre l'ancien temps de trajet et le nouveau temps de trajet. La durée de l'ancien trajet est comptée pour au moins 30 minutes par trajet simple en région parisienne et agglomération où le personnel bénéficie de l'ICFS (15 minutes dans les autres localités).

Le temps supplémentaire indemnisable par trajet simple est plafonné à 30 minutes en région parisienne et agglomération où le personnel bénéficie de l'ICFS (25 minutes dans les autres localités).

Il est convenu de porter à titre exceptionnel dans le cadre du présent accord le plafond du temps indemnisable par trajet simple à 40 minutes en région parisienne et agglomération où le personnel bénéficie de l'ICFS et à 35 minutes dans les autres localités.

Le montant brut de l'indemnité journalière est égal au produit du taux d'indemnisation retenu multiplié par le temps supplémentaire pour deux trajets simples.

Le taux d'indemnisation horaire est égal au taux horaire de l'intéressé plafonné au NR 130 échelon 1 en vigueur à la date de son versement.

Le montant de prise en charge pourra être doublé si le salarié ne bénéficie pas d'un moyen de restauration sur son nouveau lieu de travail ni de dispositif de tickets restaurant.

Cette indemnité compensatrice sera versée sous forme de capital calculé sur 3 ans conformément aux dispositions de la N 70-49. Néanmoins, dans l'hypothèse où le salarié accomplirait une mobilité au sein d'ENGIE SA et sur demande expresse de ce dernier, le versement de cette indemnité pourra intervenir mensuellement sur 3 ans.

1.4.1.3.2. Compensation de l'augmentation des frais de transport domicile-lieu de travail habituel

Le salarié qui réaliserait une mobilité n'impliquant pas un déménagement de sa résidence principale pourra bénéficier, si la prise du nouveau poste implique une augmentation de ses frais de transport, du versement d'une indemnité compensatrice journalière de frais de transport.

Il est rappelé que les règles applicables au sein des IEG, le montant brut de cette indemnité correspond aux frais supplémentaires réellement exposés par le salarié par l'utilisation des transports en commun.

En cas d'absence de transports en commun ou d'existence manifestement inadaptée de ces derniers (notamment, lorsque l'état de santé du salarié apprécié par le médecin du travail est incompatible avec l'usage des transports en commun ou d'autres situations ou lorsque l'usage des transports en commun conduit à un doublement du temps de trajet simple en véhicule et que ce temps de trajet est significatif³, étant précisé que ce type de situation fera l'objet d'échanges sur la solution à retenir avec la commission de suivi) , les frais supplémentaires d'utilisation d'un véhicule personnel pourront être retenus (sur la base d'une puissance fiscale maximale de 6 chevaux fiscaux).

Le montant de prise en charge pourra être doublé si le salarié ne bénéficie pas d'un moyen de restauration sur son nouveau lieu de travail ni de dispositif de tickets restaurant.

³ Par exemple, si le temps de trajet en transports en commun par trajet simple est supérieur à 60 minutes et aboutit au doublement du temps de trajet en véhicule.

Cette indemnité compensatrice sera versée pendant une durée maximale de trois ans conformément aux dispositions de la N 70-49. Elle sera versée en capital lors de la prise de poste du salarié. Néanmoins, dans l'hypothèse où le salarié accomplirait une mobilité au sein d'ENGIE SA et sur demande expresse de ce dernier, le versement de cette indemnité pourra intervenir mensuellement sur 3 ans.

1.4.2. Mesures spécifiques d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle : formation d'adaptation au nouveau poste

Les parties souhaitent accompagner les salariés qui s'inscrivent dans une mobilité fonctionnelle c'est-à-dire un changement de poste qui serait réalisé en dehors du périmètre du Corporate, que cette mobilité soit effective au sein d'ENGIE SA ou d'une autre entité juridique du Groupe.

À ce titre, les salariés bénéficieront, outre des mesures destinées au suivi de l'intégration prévues ci-dessus, d'une formation d'adaptation à leurs nouvelles fonctions dans le cadre de leur projet de mobilité si le besoin devait être identifié.

Ce besoin pourra être identifié après validation du projet de volontariat à la mobilité interne et intraGroupe par la Direction des Ressources Humaines, soit en amont par l'Espace Mobilité dans le cadre de l'accompagnement du salarié, soit après la prise de poste et au cours des 6 mois suivant la prise de poste.

La formation pourra débuter dès la confirmation par le salarié de son acceptation du poste dans le cadre de la mobilité interne ou intra-Groupe.

Le salarié s'engage à une assiduité constante tout au long du dispositif de formation et à mettre tout en œuvre pour atteindre le résultat escompté.

Cette formation sera prise en charge dans le cadre des modalités ci-après définies.

1.4.2.1. Prise en charge des coûts de formation d'adaptation de moins de 12 mois

Dans l'hypothèse où une formation apparaîtrait nécessaire compte tenu des compétences / qualifications du salarié, une formation d'adaptation de moins de 12 mois, pourra être mise en place.

Le coût de la formation sera pris en charge par la Société et réglé directement à l'organisme assurant la formation sur présentation d'une facture.

Les frais de déplacement liés aux actions de formations jugées nécessaires seront pris en charge par la Société en application de la politique interne sur les frais professionnels.

1.4.2.2. Prime en cas de formation d'adaptation de 2 à 12 mois

Il est rappelé que selon la note DP 20-159 applicable au sein des IEG, les salariés pour lesquels il serait nécessaire de mettre en place une formation d'adaptation d'une durée minimale de 6 mois et n'excédant pas 12 mois pour accéder à leur nouveau poste de travail dans le cadre de la mobilité interne, bénéficieront d'une prime complémentaire dite « de formation d'adaptation de longue durée » d'un montant égal à 2 mois de la dernière rémunération principale mensuelle brute perçue par le salarié avant la date de réalisation de la mobilité. Dans le cadre du présent accord il est décidé d'ouvrir le bénéfice de cette prime dès lors qu'une formation d'adaptation d'une durée minimale de 2 mois et n'excédant pas 12 mois pour accéder à leur nouveau poste de travail dans le cadre de la mobilité interne est nécessaire.

Le montant brut de cette prime sera versé à l'issue de la réalisation de la formation.

Il est entendu que cette prime se substitue à toute autre prime de même objet prévue par l'accord social européen du 8 avril 2016.

1.4.3. Mesures spécifiques d'accompagnement à la mobilité géographique

Pour faciliter la mobilité interne ou intra-Groupe des salariés, et après validation de leur projet de volontariat à la mobilité interne par la Direction des Ressources Humaines, ceux-ci pourront bénéficier des mesures d'aide à la mobilité géographique ci-après définies.

Ces mesures sont destinées à encourager et à accompagner la mobilité géographique des salariés en cas d'acceptation d'une mobilité interne ou intra-Groupe à travers la mise en place d'aides financières et d'accompagnement notamment au déménagement et à l'installation.

1.4.3.1. Mesures d'aide à la mobilité sur le territoire français

1.4.3.1.1. Voyage de reconnaissance

Le salarié concerné pourra bénéficier de la prise en charge d'un voyage de reconnaissance afin de permettre la découverte de l'environnement de travail et de la région d'accueil.

Ce voyage est proposé à l'intéressé et à sa famille (conjoint marié, pacsé ou concubin, ainsi qu'aux enfants à charge).

Le voyage sera pris en charge dans les conditions suivantes :

- Les frais de transport aller-retour par voiture ou train au tarif 2^{nde} classe pour chaque membre de la famille. En cas d'utilisation du véhicule personnel, le remboursement s'effectue alors sur la base du barème des indemnités kilométriques en vigueur au sein de la Société et plafonné à 6 chevaux fiscaux ;

- Les frais d'hébergement dans la limite de 120 euros TTC par chambre (sur la base d'une occupation par 2 personnes de ladite chambre) et par nuit ;
- Les frais de repas dans la limite de 30 euros TTC par personne et par repas et les frais de petits déjeuner dans la limite de 15 euros TTC par personne et par nuit ;
- Dans la limite de 3 jours et 2 nuits maximum. Cette limite est portée à 4 jours et 3 nuits maximum dans l'hypothèse où l'intéressé ou un membre de sa famille est en situation de handicap.

Le remboursement sera fait sur présentation des factures acquittées ou tickets de caisse, sous forme de note de frais.

1.4.3.1.2. Aide à la recherche de logement

Le salarié aura la possibilité de bénéficier d'un accompagnement dans sa recherche de logement par un prestataire spécialisé, en lien avec Action Logement Services, au travers du dispositif MOBILI-PASS®.

Plusieurs prestations sont proposées en fonction des besoins location/achat, au travers de ce dispositif réglementaire Actions logement en vigueur et consultable sur le portail dédié : <https://www.actionlogement.fr/moment-de-vie/trouver-un-logement>.

1.4.3.1.3. Congés exceptionnels liés au déménagement

Il est rappelé que la circulaire PERS 91 prévoit que, sur présentation des justificatifs afférents, le salarié pourra bénéficier d'1 jour de congé exceptionnel pour effectuer son déménagement.

Il est convenu de porter dans le cadre du présent accord à 2 jours le nombre de jours de congés exceptionnels octroyés à ce titre, toujours sur présentation des justificatifs afférents.

1.4.3.1.4. Frais liés au déménagement

1.4.3.1.4.1. Prise en charge du coût du prestataire de déménagement

Le coût du déménagement sera pris en charge, après accord de la Direction des Ressources Humaines, sur présentation d'au minimum 2 devis par des entreprises prestataires.

La Société validera l'entreprise prestataire retenue et la facture, émise par l'entreprise de déménagement, devra être libellée à l'ordre de la Société qui en règlera directement le montant.

Les salariés qui ne souhaiteraient pas bénéficier de la prestation déménagement ne pourront pas prétendre à une contrepartie financière équivalente au montant des devis réalisés.

1.4.3.1.4.2. Frais annexes au déménagement

Lors de l'emménagement dans le nouveau domicile, le salarié se verra rembourser, sur justificatif, pour chacun des membres à charge de sa famille les frais suivants :

- Hôtel, repas : une nuit d'hôtel dans la limite de 120 euros TTC par chambre (sur la base d'une occupation par 2 personnes par chambre) et un petit déjeuner dans la limite de 15 euros TTC par personne ;
- Frais de transport aller de l'intéressé et de sa famille : remboursement du billet de train sur la base du tarif 2ème classe. En cas d'utilisation du véhicule personnel, le remboursement s'effectue alors sur la base du barème des indemnités kilométriques en vigueur au sein de la Société, plafonné à 6 chevaux fiscaux.

1.4.3.1.4.3. Indemnité d'installation

Il est rappelé que la note d'application n°2 de la DP-20-159 prévoit le bénéfice pour le salarié du versement d'une indemnité pour financement de travaux locatifs d'un montant maximal de 4.500 euros bruts.

Dans le cadre du présent accord, cette indemnité sera portée à 5000 euros bruts et sera versée pour des frais d'installation tant dans un logement locatif que dans un logement en propriété, sur présentation d'un justificatif de domicile et des justificatifs des travaux de remise en état du logement (peinture, plomberie, raccordement réseau...) dans les 3 mois suivants l'emménagement. Cette indemnité est portée à 6000 euros bruts dans l'hypothèse où l'intéressé ou un membre de sa famille est en situation de handicap.

1.4.3.1.5. Mesures spécifiques d'aide à l'acquisition d'un logement

1.4.3.1.5.1. Participation aux frais d'intermédiation

Le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge des frais d'intermédiation (agence immobilière, mandataire, notaire) engagés pour l'achat de son nouveau logement, dans la limite de 4.000 euros bruts et dans les 12 mois de sa prise de poste.

Cette participation sera versée directement au salarié sur présentation du justificatif (attestation notariale).

1.4.3.1.5.2. Aide à l'accession à la propriété

Le salarié qui souhaite acquérir un bien immobilier dans le cadre de sa mobilité géographique pourra bénéficier de l'accompagnement d'un prestataire spécialisé dans le courtage en financement immobilier, le dispositif Action Logement Services.

Dans ce cadre, il pourra bénéficier, sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité, d'un prêt immobilier avantageux, des conseils en financement et accession ou encore une aide financière, selon les plafonds et modalités définies par ce dispositif règlementaire.

1.4.3.1.5.3. Mesures spécifiques d'aide à la prise à bail d'un logement

- **Prise en charge des frais d'agence pour la recherche du logement**

En cas de recours à l'accompagnement par un prestataire spécialisé dans la recherche d'un logement locatif, tel que prévu par les dispositions de l'article 1.4.3.1.2 du présent Chapitre, la commission du prestataire (frais d'agence) sera prise en charge par la Société, dans la limite d'un mois de loyer et plafonné à 2.000 euros bruts.

- **Bénéfice des aides de l'Action Logement Services**

Le salarié pourra bénéficier, sous réserve de remplir les conditions d'attribution, des aides règlementaires en vigueur pour la prise à bail de son nouveau logement dans le cadre de la mobilité interne. Comme par exemple :

- L'AVANCE LOCA-PASS®, propose d'alléger les locataires de certains frais en prenant en charge le versement du dépôt de garantie, avec un remboursement sans frais ;
- La garantie VISALE, caution accordée par Action Logement au locataire qui prend en charge le paiement du loyer et des charges locatives de la résidence principale, en cas de défaillance de paiement ;
- L'aide financière MOBILI-PASS®, subvention accordée par Action Logement et destinée à financer certains frais liés à la mobilité professionnelle géographique.

Il est rappelé que l'ensemble des dispositifs est accessible sur le site *Action Logement - Faciliter le logement pour favoriser l'emploi* ou *Aide-Sociale.fr*

1.4.3.1.5.4. Frais liés à la double résidence

- **Aide versée au salarié locataire de son logement**

Le salarié pourra 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'1 mois de loyer du nouveau logement hors charges.

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 sera 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).

- **Aide versée au salarié propriétaire de son logement**

Le salarié qui, à la date de son déménagement dans le cadre de la mobilité interne ou intraGroupe, n'a pas été en mesure de procéder à la vente de son logement d'origine pourra bénéficier d'une indemnité de double résidence correspondant à un maximum de 3 mensualités de remboursement de son prêt immobilier, hors assurances, sous réserve que son prêt immobilier soit en cours.

La somme brute correspondant à l'indemnité ci-dessus sera versée au salarié concerné sur présentation de justificatifs (extrait du tableau d'amortissement ou attestation de l'organisme bancaire).

Cette indemnité ne sera pas versée au salarié pour lequel aucune échéance de prêt ne reste à courir.

- **Frais liés à la poursuite des études supérieures des enfants**

Il est rappelé qu'aux termes de l'accord du 7 mars 2011 et de la note d'application n°1 de la DP 20-159 le salarié contraint d'engager des frais pour prendre en charge un logement indépendant pour installer un enfant qui poursuit des études dans la ville d'origine, bénéficie d'une indemnité trimestrielle de 513.86€ (base SNB au 1/10/2022) par enfant, dans la limite de 5 ans et jusqu'aux 25 ans révolus de l'enfant.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de porter cette somme à un montant de 1000 euros bruts par trimestre. Le versement de cette indemnité interviendra sur présentation de justificatifs (quittance de loyer et certificat de scolarité).

1.4.3.1.5.5. Aide au reclassement et à l'accompagnement du conjoint

Il est rappelé que la note d'application n°1 de la DP 20-159 prévoit la possibilité de faire bénéficier le conjoint qui, compte tenu de la mobilité géographique du salarié, devait mettre fin à ses activités professionnelles, d'aides et accompagnement.

Il est convenu d'activer ces mesures dans le cadre du présent accord selon les modalités ci-après détaillées.

- **Accompagnement dans la recherche d'un emploi**

Le conjoint du salarié pourra bénéficier d'un programme d'assistance à la recherche d'emploi, y compris au sein du Groupe.

Ce programme se traduira par :

- Un bilan d'orientation permettant de définir le projet de repositionnement ciblé ;
- Une assistance dans l'élaboration des outils de communication liés à la recherche d'un nouvel emploi (CV, lettre de motivations) ;

- Une préparation aux techniques de recherche d'emploi (simulations / préparations aux entretiens de recrutement, démarches réseaux, etc.) ;
- Un plan d'action portant sur la recherche d'emploi (ciblage d'entreprise, candidatures, réseaux, etc.) ;
- La mise à disposition d'opportunités professionnelles disponibles sur le bassin d'emploi ciblé.

Cet accompagnement sera réalisé par le Cabinet en charge de l'accompagnement des salariés dans le cadre de l'Espace Mobilité et sera directement pris en charge par la Société.

Ce programme sera mis en œuvre sur une durée de 8 mois à compter de la mobilité effective du conjoint de salarié.

- **Indemnité de perte de revenus**

Le salarié pourra bénéficier d'une indemnité de perte de revenus salariés de son conjoint qui lui sera versée mensuellement pendant une période de 12 mois maximum (18 mois si le conjoint est en situation de handicap), sous réserve de l'inscription de son conjoint à Pôle Emploi et de la présentation des justificatifs correspondants.

Le montant brut de cette indemnité mensuelle sera déterminé en considération de la moyenne des rémunérations des 12 mois portés sur l'attestation pôle Emploi du conjoint du salarié et l'indemnisation versée par Pole Emploi (Aide au Retour à l'Emploi) à ce dernier, dans la limite de 550 € bruts.

- **Aide à la création d'entreprise**

Le conjoint du salarié ayant été contraint de quitter son activité professionnelle pourra également bénéficier d'un programme d'aide à la création d'entreprise.

Ce programme se traduira par :

- Un diagnostic entrepreneurial permettant de définir le projet de création – reprise d'entreprise ciblé ;
- Une assistance dans la définition de l'offre à partir de l'analyse des éléments de marché ;
- Une aide à l'élaboration du plan de financement : investissements (besoins), fonds propres, concours bancaires (ressources), etc. ;
- Un conseil sur le choix de la forme d'exploitation à envisager ;
- Une mise en relation avec les acteurs et conseils locaux en matière de création – reprise d'entreprise (consulaires, experts comptables, conseils juridiques, etc.) ;
- Un conseil dans les démarches administratives (immatriculation).

Cet accompagnement sera réalisé par le Cabinet en charge de l'accompagnement des salariés dans le cadre de l'Espace Mobilité et sera directement pris en charge par la Société.

Ce programme sera mis en œuvre sur une durée de 8 mois à compter de la mobilité effective du conjoint de salarié.

1.4.3.2. Mesures d'aide à la mobilité internationale

Les salariés réalisant une mobilité intraGroupe à l'international bénéficieront de l'ensemble des mesures d'accompagnement définies dans le cadre de la politique ENGIE en matière de mobilité internationale (cf. annexe n°6).

1.4.4. Dispositif de compensation en cas de mobilité définitive hors IEG

Dans l'hypothèse où la mobilité volontaire intraGroupe entraînerait pour le salarié candidat une sortie du statut des IEG, un dispositif spécifique et complémentaire aux indemnités d'aides à la mobilité fonctionnelle et géographique susvisées est retenu dans le cadre du présent accord afin d'accompagner financièrement les salariés volontaires.

Le salarié qui réalise une mobilité interne définitive dans une entité non-IEG, pourra bénéficier des quatre mesures spécifiques d'accompagnement suivantes :

1. Du versement d'une prime spécifique d'accompagnement à la mobilité hors IEG dont le montant brut sera calculé en tenant compte du différentiel de rémunération et avantages dont il bénéficie effectivement dans son entité d'origine et ceux de l'entité d'accueil, calculé sur une durée de 5 années, sur la base des éléments bruts suivants :
 - Rémunération principale (ie salaire annuel de base brut) ;
 - Bonus (Bonus, RPCC, RPCEM ainsi que la valorisation monétaire des jours de disponibilité s'agissant des bonus versés par la Société) ;
 - Valorisation de l'avantage véhicule ou autre avantage en nature (hors tarif agent) ;
 - Cotisations patronales versées au titre du régime de retraite – Article 83 pour les salariés de moins de 50 ans.

2. De l'octroi au sein de son entité d'accueil de jours de repos complémentaires visant à compenser un éventuel écart en défaveur du salarié entre les droits à congés (CP et congés d'ancienneté) et RTT au sein de son entité actuelle et d'accueil et cela sur une durée de 5 ans. Sur demande du collaborateur ou si l'entité d'accueil n'était pas en capacité d'octroyer des jours de repos complémentaires, cette compensation prendra la forme d'une prime calculée sur 5 ans en fonction du différentiel constaté (1 jour d'écart étant valorisé sur la base de 7 heures pour un salarié à temps plein, cette valeur étant proratisée en cas de temps partiel) et du taux horaire du collaborateur avant la réalisation de sa mobilité.

3. L'avantage énergie*, traité à-part de ces éléments bruts, sera compensé de la façon suivante :

Compensation brute égale à 10 fois la valeur annuelle de l'avantage en nature énergie en fonction de la composition du foyer du salarié et du mode de chauffage de celui-ci (individuel ou collectif) sur la base du barème de valorisation de l'ANE avec un plancher d'indemnisation correspondant à un foyer de 4 personnes en chauffage individuel soit 1735,90 euros .

Il est précisé que l'ensemble de ces primes ou compensations (visées au 1), 2) et 3) ci-dessus) sont réglées en un versement unique le mois suivant la réalisation effective de la mobilité du collaborateur au sein de l'entité du Groupe ne relevant pas des IEG. Néanmoins, à la demande du collaborateur, ce règlement pourra intervenir en 2 ou 3 fois.

4. Analyse de l'impact théorique sur la retraite et compensation d'un éventuel préjudice

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus et afin de faciliter la mobilité intraGroupe vers les sociétés du régime général (donc hors IEG), il est mis en place une mesure visant à compenser un éventuel différentiel de retraite.

La finalité de ce dispositif est de :

- réaliser une comparaison théorique entre les droits estimés à la retraite IEG que le salarié aurait acquis s'il était resté dans le régime et les droits estimés qu'il va acquérir au titre du régime général dans la société qu'il rejoint,
- compenser en partie l'écart éventuellement constaté sous la forme d'une indemnité réparant en partie le préjudice ainsi causé.

Les modalités de calcul sont les suivantes :

a) Les calculs sont réalisés avec l'appui d'un cabinet d'actuaire externe, sur demande de la Direction des Ressources Humaines Groupe (Direction Compensation & Benefits).

b) Paramètres de calcul

Les calculs sont établis sur la base :

- Pour la partie régime général : de la rémunération soumise à cotisations vieillesse, figée à la date d'arrivée dans la nouvelle société. S'il y a lieu, la cotisation article 83/PERO sera également prise en compte.
- Pour la partie IEG, de la dernière rémunération principale (avant application de la majoration des 2 NR mentionnés plus bas) ainsi que la cotisation article 83/PERO.
- Des règles en vigueur au 1^{er} janvier 2023 concernant les régimes de retraite de base CNAV, AGIRC-ARRCO et IEG et des régimes de retraite supplémentaires en place, sans tenir compte des évolutions ultérieures éventuelles.
- Et d'une période de référence :

- Le point de départ de la période est la date d'embauche dans la nouvelle société au régime général.
- Le calcul d'écart sera réalisé sur une période maximale de 10 ans. Si la date d'ouverture des droits à la retraite (DOD) intervient avant l'atteinte des 10 ans, le calcul de l'écart sera arrêté à la DOD. Si le salarié bénéficie d'une anticipation au titre du régime IEG, c'est cette DOD qui est prise en considération pour le calcul.

c) Calcul du préjudice en termes de droits à retraite

Etape 1

Une comparaison est réalisée entre un montant « A » et un montant « B ».

Définition du montant de rente « A » :

Le montant « A » est le cumul des droits à pension nets du régime général (CNAV et Agirc-Arrco) et des éventuels droits article 83/PERO qui seront acquis sur la période de référence.

Définition du montant de rente « B » :

Le montant « B » est le cumul des droits à pension nets du régime IEG et article 83/PERO que le salarié aurait acquis s'il était resté affilié à ce régime pendant la période de référence.

Une comparaison est réalisée entre ces deux montants.

Etape 2

Pour compenser en partie l'écart de rente entre « B » et « A », si « B » est supérieur à « A », une attribution de deux NR⁴ est réalisée. Cette attribution est mise en place avec une rétroactivité de six mois avant la mobilité dans la nouvelle société.

Etape 3

Le gain de pension IEG ainsi obtenu grâce à ces deux NR supplémentaires vient alors en déduction de l'écart initial constaté lors de l'étape 1.

Etape 4

L'écart résultant de ce dernier calcul sera transformé en capital sur la base de l'espérance de vie moyenne des femmes et des hommes à l'âge de 62 ans (données INSEE) soit :

$$= [(espérance de vie à la naissance des femmes - 62 ans) + (espérance de vie à la naissance des hommes - 62 ans)]/2$$

$$= [(85,4 - 62) + (79,3 - 62 ans)]/2 = 20,35$$

$$= 20 ans$$

⁴ Attribution hors contingent qui fera l'objet d'une information de la CSP compétente sur la base de bordereaux spécifiques.

En tout état de cause, le montant du capital sera plafonné à 6 mois de la rémunération principale (avant attribution des 2 NR).

Si le montant de rente « A » est supérieur au montant de rente « B », aucun versement ne sera réalisé et aucune attribution de NR n'interviendra.

d) Conséquence du calcul du préjudice : l'indemnisation

Le montant du capital obtenu à l'étape précédente (majoré afin de prendre en compte l'assujettissement aux charges sociales) fera l'objet d'un versement sous forme d'indemnité.

Le versement de l'indemnité interviendra le mois précédant le départ dans la nouvelle société à hauteur de 50 % et sera conditionné à la signature de la convention tripartite de mobilité avec la nouvelle société.

Le versement du solde interviendra deux ans après la mobilité, sous réserve que l'ancien salarié appartienne toujours à une société du groupe⁵ relevant du régime général de sécurité sociale. A défaut, le solde ne sera pas dû, le préjudice ayant disparu.

Chacun des versements précités pourra sur demande du collaborateur être réglé en une ou deux fois.

Le salarié aura la possibilité, s'il le souhaite, de le placer sur le plan d'Épargne Groupe (PEG), le plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCOL) ou le plan d'Épargne Retraite Obligatoire (Article 83/PERO).

2. CONGE DE FIN DE CARRIERE

Un dispositif de Congé de Fin de Carrière (dit CFC) est institué pour permettre aux salariés volontaires et répondant aux conditions d'éligibilité telles que définies à l'article 1.1 du Chapitre 2 et à l'article 2.2.1 du présent Chapitre, de pouvoir cesser de manière anticipée leur activité professionnelle jusqu'à leur date de départ en retraite, et moyennant le versement, pendant cette période, d'une allocation dite de Congé de Fin de Carrière.

Ainsi, le Congé de Fin de Carrière permet aux salariés concernés d'être totalement dispensés d'activité pendant la durée de celui-ci, et ce jusqu'à leur départ volontaire en retraite.

Les salariés bénéficieront de l'accompagnement des consultants du cabinet SIACI visé à l'article 2.5.3 du Chapitre 2, pour la détermination des mesures auxquelles ils seront éligibles après qu'ils aient justifié de l'ensemble des conditions requises pour l'admission de leur dossier.

⁵ Sauf si le départ du Groupe résultait d'un licenciement pour motif économique ou d'un décès, hypothèse dans lesquels le droit au versement du solde serait maintenu au bénéfice du salarié ou de sa succession.

2.1. Principe de non-cumul

Il est rappelé que les différents dispositifs d'accompagnement des fins de carrière tels que définis dans le présent accord s'entendent comme des dispositifs distincts et indépendants et ne peuvent en ce sens faire l'objet d'une application totale ou partielle cumulée. Il en va de même entre les dispositifs définis dans le présent accord et ceux prévus par d'autres dispositions collectives (notamment l'accord GEPP) qui ne sont pas cumulables.

Enfin, les salariés ayant d'ores et déjà adhéré à un dispositif de fin de carrière antérieur, ainsi que les salariés ayant, à la date d'ouverture de la première phase de volontariat sur le projet de nouvelle organisation, formulé expressément leur demande de départ à la retraite (quelle que soit leur date de départ effectif) ne sont pas éligibles aux présentes dispositions.

2.2. Dispositif de Congé de Fin de Carrière ouvert aux salariés statutaires

2.2.1. Salariés visés

Le dispositif est ouvert aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité telles que définies à l'article 1.1 du Chapitre 2 et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Être âgé de 55 ans au moins et de moins de 62 ans au 31 décembre 2023 ;
- Avoir atteint leur Date d'ouverture des Droits à la retraite (DOD) ou la date anticipée de départ à la retraite pour un salarié en carrière longue entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026 ;
- Il est rappelé que le départ en Congé de Fin de Carrière ne peut intervenir qu'au profit de salariés ayant soldé l'intégralité de leurs congés de toute nature, y compris les jours placés en CET. Par dérogation, les salariés qui adhéreraient à ce dispositif auront la possibilité soit de monétiser l'équivalent de 6 mois épargnés sur le CET soit d'utiliser en temps l'équivalent de 6 mois épargnés sur le CET pour reporter l'échéance du CFC, soit de panacher entre monétisation et utilisation en temps l'équivalent de 6 mois épargnés sur le CET.

2.2.2. Adhésion au dispositif, entrée dans le Congé de Fin de Carrière et durée maximale

Une convention de CFC précisant les conditions du départ en Congé de Fin de Carrière, la date de départ effective et la date de départ en retraite, le montant de l'allocation ainsi que les mesures d'accompagnements auxquelles le salarié est éligible, sera signée entre chaque salarié concerné et la Direction.

La conclusion de la convention de CFC vaudra engagement irrévocable et définitif d'adhésion au dispositif et d'entrée, à la date prévue dans la convention, dans le Congé de Fin de Carrière.

Le départ physique du salarié (qui commencera le cas échéant par la prise des congés et CET) devra intervenir au plus tard le 31 décembre 2023.

La date de perception de l'allocation de Congés de Fin de Carrière (qui aura été précédée le cas échéant de la prise des congés et CET) est fixée au plus tôt, dès lors que les congés et CET ont été soldés et en tenant compte que la durée maximale du CFC est de 36 mois (sauf hypothèse visée ci-dessus de mobilisation des droits épargnés sur le CET dans la limite de 6 mois).

2.2.3. Garantie salariale

Il est institué un mécanisme d'attribution de NR hors contingent afin de garantir que chacun des salariés adhérents au CFC ait pu bénéficier d'une augmentation de salaire minimale équivalent à 2 NR (soit environ 4,6%) au 1er janvier 2023, toute attribution de NR confondue à cette même date (reclassement, avancement au choix,...).

2.2.4. Allocation de remplacement

2.2.4.1. Montant et modalités de versement de l'allocation de remplacement

Pendant la durée du Congé de Fin de Carrière, les salariés bénéficient du versement :

- D'une allocation mensuelle brute de congé de fin de carrière égale à 70% de la rémunération principale brute perçue (hors primes et indemnités) ;
- La rémunération servant d'assiette pour la détermination de l'allocation mensuelle de fin de carrière est calculée au prorata pour une durée moyenne de travail pendant les 12 mois précédents le départ en Congé de Fin de Carrière ;
- D'une prime brute versée mensuellement (pendant la totalité du CFC) et dont le montant annuel est égal à 70% de la meilleure rémunération variable brute perçue au cours des trois exercices précédant la date d'entrée dans le dispositif ;
- Les salariés qui n'auraient pas choisi de bénéficier de la cotisation retraite sur la base d'une rémunération à 100% telle que prévue à l'article 2.2.7 du présent Chapitre percevront une prime mensuelle complémentaire (versée en douze mensualités sur la totalité de la durée du CFC) dont le montant annuel sera égal à 10% de la rémunération principale annuelle brute perçue (hors primes et indemnités) au moment de l'entrée dans le dispositif de Congé de Fin de Carrière ;
- La première allocation mensuelle sera versée après apurement de l'ensemble des congés et du CET.

Le versement des allocations s'entend, en cas d'invalidité, sous déduction des prestations y afférentes versées par la CNIEG. Il est rappelé que l'adhésion au CFC est exclusive du bénéfice de tout autre dispositif de maintien de salaire.

2.2.4.2. Modalités de revalorisation

L'allocation mensuelle de Congé de Fin de Carrière suit les mesures générales d'augmentation du salaire national de base.

2.2.5. Indemnité de perte de primes

Les indemnités de perte de primes dont bénéficie le salarié au moment de son départ en Congé de Fin de Carrière feront l'objet d'un rachat selon les modalités en vigueur pour chaque prime considérée.

2.2.6. Régime social et fiscal

Les allocations et primes versées seront soumises, au même titre que les rémunérations versées aux salariés en activité, à l'ensemble des prélèvements et cotisations (y compris cotisations IVD pour l'allocation mensuelle de fin de carrière).

Elles seront également imposables à l'Impôt sur le Revenu.

2.2.7. Statut social du salarié en Congé de Fin de Carrière

Pendant la durée du Congé de Fin de Carrière, les salariés conservent leur qualité de salariés statutaires. À ce titre, ils sont décomptés dans l'effectif et sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles.

Ils continuent à bénéficier :

- Des avantages familiaux prévus par le statut ;
- Des avantages en nature ;
- Des médailles.

Ils bénéficient du versement de l'intéressement, dont la répartition est calculée en fonction du montant de l'allocation mensuelle de fin de carrière perçue. Les salariés conservent leur faculté de placer celui-ci sur le plan d'épargne Groupe ou sur le PERCOL et bénéficient de l'abondement de l'entreprise.

En l'absence de travail effectif, la période de Congé de Fin de Carrière n'ouvrira pas droit à l'acquisition de congés payés ni de jours RTT.

Les salariés logés par la société ENGIE SA libèreront leur logement dans les 9 mois qui suivent la date d'entrée dans le dispositif de Congé de Fin de Carrière.

Les salariés bénéficiant d'une aide individualisée au logement (AIL) cesseront de toucher cette indemnité à compter du 7^{ème} mois suivant leur départ en Congé de Fin de Carrière (ou plus tôt s'ils quittent, avant ce délai, le logement pour lequel leur avait été attribuée l'AIL).

2.2.8. Situation en termes de retraite et protection sociale des salariés en Congé de Fin de Carrière

Pendant la durée du Congé de Fin de Carrière, les salariés continuent à acquérir des droits à la retraite des IEG sur la base de l'allocation mensuelle de Congé de Fin de Carrière perçue, ces salariés étant alors classés en services sédentaires.

Néanmoins, sur demande expresse des salariés, la cotisation sur la base de 100 % de la rémunération principale est possible, leur permettant ainsi d'acquérir des droits à la retraite IEG sur la base de l'intégralité de la rémunération principale brute perçue (hors primes et indemnités) au moment de l'entrée dans le dispositif. L'Entreprise supporte alors la charge du complément de cotisations salariales et patronales.

Dans ce cadre, le salarié ne bénéficiera pas de la prime mensuelle complémentaire dont le montant est égal à 10 % de la rémunération principale annuelle brute perçue (hors primes et indemnités) au moment de l'entrée dans le dispositif de Congé de Fin de Carrière.

Le choix du salarié entre le versement d'une prime complémentaire et la cotisation retraite sur la base d'une rémunération à 100% de la rémunération principale, doit être réalisé au plus tard lors de la conclusion de la convention de Congé de Fin de Carrière. Il est irrévocable et s'appliquera pour l'ensemble de la période de Congé de Fin de Carrière.

Les salariés continuent par ailleurs à bénéficier :

- de l'affiliation au régime complémentaire de Sécurité sociale CAMIEG, de la CSM et des œuvres sociales, dans les conditions prévues par les textes mettant en œuvre ces couvertures ;
- du dispositif de prévoyance pour lequel le maintien des prestations et les cotisations sont calculées sur la base des douze derniers mois de la rémunération principale, gratification de fin d'année incluse, précédent la suspension du contrat de travail ;
- du régime de retraite supplémentaire (article 83) en vigueur au sein de l'entreprise pour lequel la cotisation sera calculée, conformément à l'accord applicable en la matière sur la base de l'allocation mensuelle et de la prime mensuelle.

2.3. Dispositif de Congé de Fin de Carrière ouvert aux salariés non statutaires

2.3.1. Salariés visés

Le dispositif est ouvert aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité telles que définies à l'article 1.1 du Chapitre 2 et étant en mesure de liquider leur pension de vieillesse du régime général, y compris dans le cadre des dispositions relatives à la retraite anticipée des « longues carrières » ou des salariés en situation de handicap instituées par la loi « Fillon » pour les salariés pouvant en bénéficier dont la date d'ouverture des droits ou la date anticipée de départ à la retraite intervient entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026.

2.3.2. Adhésion au dispositif, entrée dans le Congé de Fin de Carrière et durée maximale

Une convention de CFC précisant les conditions du départ en Congé de Fin de Carrière, la date de départ effective et la date de départ en retraite, le montant de l'allocation ainsi que les mesures d'accompagnements auxquelles le salarié est éligible, sera signée entre chaque salarié concerné et la Direction.

La conclusion de la convention de CFC vaudra engagement irrévocable et définitif d'adhésion au dispositif et d'entrée, à la date prévue dans la convention, dans le Congé de Fin de Carrière.

Le départ physique du salarié (qui commencera le cas échéant par la prise des congés et CET) devra intervenir au plus tard le 31 décembre 2023.

La date de perception de l'allocation de Congés de Fin de Carrière (qui aura été précédée le cas échéant de la prise des congés et CET) est fixée au plus tôt, dès lors que les congés et CET ont été soldés et en tenant compte que la durée maximale du CFC (y compris période de prise des congés et CET) est de 36 mois. Par dérogation, les salariés qui adhèreraient à ce dispositif auront la possibilité soit de monétiser l'équivalent de 6 mois épargnés sur le CET, soit d'utiliser en temps l'équivalent de 6 mois épargnés sur le CET pour reporter l'échéance du CFC, soit de panacher entre monétisation et utilisation en temps l'équivalent de 6 mois épargnés sur le CET.

2.3.3. Allocation de remplacement

2.3.3.1. Montant et modalités de versement de l'allocation de remplacement

Pendant la durée du Congé de Fin de Carrière, les salariés bénéficient du versement :

- D'une allocation mensuelle brute de congé de fin de carrière égale à 70% du salaire de base brut mensuel c'est-à-dire de la rémunération principale brute (hors primes et indemnités) ;

- La rémunération servant d'assiette pour la détermination de l'allocation mensuelle de fin de carrière est calculée au prorata pour une durée moyenne de travail pendant les 12 mois précédents le départ en Congé de Fin de Carrière ;
- D'une prime brute versée mensuellement (pendant la totalité du CFC) et dont le montant annuel est égal à 70% de la meilleure rémunération variable brute perçue au cours des trois exercices précédant la date d'entrée dans le dispositif ;
- La première allocation mensuelle sera versée après apurement de l'ensemble des congés et du CET.

Le versement des allocations mensuelles s'entend, en cas d'arrêt maladie ou d'invalidité, sous déduction des prestations y afférentes versées par la sécurité sociale et au titre du régime de prévoyance.

2.3.3.2. Indemnité de perte de primes

Les indemnités de perte de primes dont bénéficie le salarié au moment de son départ en Congé de Fin de Carrière feront l'objet, le cas échéant, d'un rachat selon les modalités en vigueur pour chaque prime considérée.

2.3.3.3. Régime social et fiscal

Les allocations versées seront soumises, au même titre que les rémunérations versées aux salariés en activité, à l'ensemble des prélèvements et cotisations.

Elles seront également imposables à l'Impôt sur le Revenu.

2.3.4. Statut social du salarié en Congé de Fin de Carrière

Pendant la durée du Congé de Fin de Carrière, les salariés conservent leur qualité de salariés.

À ce titre, ils sont décomptés dans l'effectif et sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles.

Ils bénéficient du versement de l'intéressement, dont la répartition est calculée en fonction du montant de l'allocation mensuelle de fin de carrière perçue. Les salariés conservent leur faculté de placer celui-ci sur le plan d'épargne Groupe ou sur le PERCOL et bénéficient de l'abondement de l'entreprise.

En l'absence de travail effectif, la période de Congé de Fin de Carrière n'ouvrira pas droit à l'acquisition de congés payés ni de jours RTT.

2.3.5. Situation en termes de retraite et protection sociale des salariés en Congé de Fin de Carrière

Afin d'éviter que l'entrée dans le dispositif de Congé de Fin de Carrière n'entraîne une diminution de la base de calcul des droits à retraite, les cotisations des régimes visés ci-après seront calculées sur la base du salaire brut mensuel précédent l'entrée dans le dispositif tel que défini à l'article 2.3.3.1 ci-dessus.

Il s'agit des cotisations des régimes suivants :

- Cotisations au régime de retraite de base de la sécurité sociale⁶ ;
- Cotisations au régime de retraite complémentaire « AGIRC-ARRCO », l'entreprise supportant à ce titre la charge du complément de cotisations salariales et patronales.

En revanche, le régime obligatoire de frais de santé s'appliquera dans les mêmes conditions de garanties que celles prévues pour les salariés en activité sur la base de l'allocation versée.

S'agissant du régime de prévoyance, les prestations et les cotisations sont maintenues et calculées sur la base des douze derniers mois de la rémunération de référence précédant la suspension du contrat de travail.

2.4. Terme du Congé de Fin de Carrière

Le Congé de Fin de Carrière a une durée maximale de 36 mois (sauf mobilisation des droits épargnés sur le CET pour reporter l'échéance de celui-ci dans la limite de 6 mois). Il prend fin en tout état de cause et au plus tard à la 1^{ère} des échéances suivantes :

- Le 31/12/2026 ;
- A la date à laquelle l'intéressé peut liquider ses pensions de retraite à taux plein, tous régimes confondus.

Cette date de fin peut être reportée dans la limite de 6 mois en cas de mobilisation par le salarié de ses droits épargnés sur le CET pour reporter l'échéance de CFC

Les salariés ayant pris l'engagement écrit et irrévocable de demander leur départ volontaire à la retraite dès que l'une des conditions ci-dessus sera remplie, leur départ volontaire à la retraite interviendra donc à cette date.

Dans l'hypothèse où une réforme des retraites aboutirait à modifier l'âge d'ouverture des droits ou l'âge de départ privant ainsi le collaborateur de pouvoir liquider sa retraite à la date initialement convenue, le terme du CFC serait repoussé à la nouvelle date applicable.

Dans l'hypothèse où le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une pension à taux plein aurait augmenté, le terme du CFC serait repoussé à due concurrence du nombre de trimestre(s) requis.

⁶ Un avenant au contrat de travail sera établi conformément à la réglementation en vigueur

2.5. Dispositif de rachat de trimestres

Les salariés statutaires et non statutaires bénéficieront d'une mesure visant à compenser le rachat de trimestres du régime général en cas de décote sur le calcul de leur pension.

Ces salariés pourront ainsi bénéficier d'une aide financière pour leur permettre de procéder au rachat de trimestre(s) manquant(s) et ce dans la limite de 4 trimestres.

Le nombre de trimestre(s) requis sera apprécié à la date de départ envisagée et déterminé au regard de la situation individuelle du salarié volontaire pour lui permettre de bénéficier du niveau de pension convenu au titre du présent accord.

L'aide financière au rachat de trimestre(s) sera versée sous la forme d'une indemnité traitée comme une rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale et Impôt sur le Revenu. Son montant sera déterminé afin de neutraliser les cotisations de sécurité sociale supportées par le salarié et ainsi permettre le rachat intégral du nombre de trimestres déterminés dans les conditions exposées supra au titre du taux (et non de la durée).

Les salariés concernés par une décote mais qui ne rempliraient pas les conditions pour racheter des trimestres au regard des dispositions réglementaires applicables, bénéficieront néanmoins de l'aide financière calculée et versée selon les mêmes modalités qu'exposées supra.

2.6. Versement d'une Indemnité de Fin de Carrière au terme du CFC

Les salariés, au terme du Congé de Fin de Carrière, bénéficieront de l'Indemnité de Fin de Carrière à laquelle ils ouvrent droit.

L'ancienneté prise en compte est celle acquise au sein de la Branche Professionnelle des IEG, majorée le cas échéant, de l'ancienneté « reprise » pour les salariés ayant intégré l'Entreprise dans le cadre d'une opération ayant entraîné l'application de l'article L 1224-1 du code du Travail.

Conformément aux principes de la politique mobilité Groupe, l'ancienneté Groupe sera prise en compte si celle-ci est plus favorable.

Cette indemnité de fin de carrière sera majorée de 2 mois de rémunération principale brute. Afin de permettre aux salariés concernés d'améliorer leur niveau de revenu pendant la durée du Congé Fin de Carrière et porter celui-ci à un niveau approchant 75% de leur rémunération (et 85% en cas de non-option pour un maintien des cotisations retraite à 100%) avant entrée dans ce dispositif, la somme correspondante pourra, à la demande du salarié, faire l'objet d'acomptes. Ces derniers pourront être versés semestriellement ou annuellement pendant la durée du Congé Fin de Carrière.

3. DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

En complément des dispositifs de mobilité interne et intraGroupe et du congé de fin de carrière, le présent accord permet aux salariés éligibles et désireux de s'inscrire dans cette démarche de réaliser un projet de départ à l'extérieur du Groupe dans le cadre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective.

Les conditions d'éligibilité, les modalités pratiques ainsi que les mesures d'accompagnement sont décrites ci-après.

3.1. Entrée dans le dispositif de mobilité externe

3.1.1. Critères d'éligibilité du salarié :

Outre le critère d'appartenance à un établissement d'ENGIE SA, ce dispositif sera exclusivement ouvert aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Remplir les critères d'éligibilité prévues à l'article 1.1 du Chapitre 2; Ainsi il est notamment rappelé que les salariés dont la rupture du contrat de travail a d'ores et déjà été notifiée, dans le cadre d'un licenciement ou d'une démission, ne sont pas éligibles au dispositif. Il en est de même des salariés ayant signé une rupture conventionnelle ou formulé une demande de départ à la retraite ou de congé de fin de carrière ou adhéré à un tel dispositif ;
- Être un salarié de Rang 1 ou 2 au sens des dispositions de l'article 1.1.2 du Chapitre 2;
- Justifier d'un projet externe, « réaliste et réalisable » ou de départ à la retraite aidé, validé dans les conditions définies ci-avant.

Les salariés bénéficiaires d'un congé entraînant la suspension de leur contrat de travail (congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, etc.) ne sont éligibles que dans la mesure où ils ont sollicité et obtenu, dans les conditions prévues par les textes en vigueur, leur réintégration préalable dans l'entreprise.

Une fois le dossier de volontariat relatif à un projet de départ externe constitué, comprenant l'ensemble des pièces et éléments d'information requis selon le type de projet, la demande de volontariat sera soumise à l'autorisation de la Direction des Ressources Humaines du Corporate.

Il est entendu que les salariés dont le dossier de volontariat à un départ externe aura été accepté renoncent à une mobilité interne et intraGroupe.

Le présent accord prévoit quatre types de projets de départ externe, dont les mesures d'accompagnement sont décrites ci-après :

- 1) Les projets d'emploi salarié dans une société externe au Groupe (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, ou à défaut dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'au moins 9 mois) ;

- 2) Les projets de création d'entreprise ou de reprise d'entreprise ;
- 3) Les projets de reconversion à l'extérieur du Groupe avec formation longue (certifiante ou diplômante) ;
- 4) Les projets de départ à la retraite aidée.

Quelle que soit la nature du projet de départ externe, chaque salarié dont le dossier aura été accepté sera invité à signer une convention de rupture conventionnelle du contrat de travail. Cette convention proposera aux salariés le bénéfice du congé de mobilité, à l'exception des salariés volontaires à un projet de départ à la retraite aidée.

Il est rappelé que les salariés éligibles au dispositif de Congé de fin de carrière du présent accord ne sont pas éligibles au dispositif de rupture conventionnelle collective.

3.1.2. Examen et validation du projet

Après avoir vérifié l'éligibilité du projet du salarié, l'Espace Mobilité l'adresse au Comité de validation.

L'espace Mobilité aura pour mission :

- D'aider si besoin le salarié à approfondir et à concrétiser son projet ;
- De donner un avis sur le caractère « réaliste et réalisable » du projet externe du salarié.

La validation et l'acceptation définitive de la candidature du salarié éligible relèvent de la DRH du Corporate. Le refus de validation ne peut intervenir que dans les hypothèses suivantes :

- Le projet n'a pas obtenu un avis favorable en termes de recevabilité – appréciée au travers de son caractère « réaliste et réalisable » - de la part du cabinet externe spécialisé ;
- Le cas échéant, le nombre maximum de départs en congé de repositionnement externe a été atteint et le salarié ne rentre pas dans les critères de priorité.

La DRH du Corporate procédera à la validation et à l'acceptation définitive de la candidature du salarié ou à son refus au plus tard le dernier jour de la période d'analyse des dossiers propre à chaque phase, tel que définie à l'article 2.1 du Chapitre 2. Elle communiquera sa décision au salarié à l'issue de chaque période d'examen des candidatures si possible le 1^{er} jour qui suivra et au plus tard le 3^{ème} jour qui suivra.

3.2. Formalisation de la rupture d'un commun accord du contrat de travail

3.2.1. Remise d'une convention individuelle de rupture

En cas d'acceptation par la DRH du Corporate de la candidature du salarié, ce dernier se verra adresser une convention de rupture d'un commun accord, remise en main propre contre décharge ou adressée par courrier recommandé avec accusé de réception.

Cette convention de rupture rappellera notamment :

- La mention du projet du salarié ;
- La confirmation par chacune des parties de la volonté de rompre, d'un commun accord, le contrat de travail ;
- Le délai de rétractation ;
- La date de départ physique du salarié et la date de rupture du contrat de travail ;
- La nature des indemnités versées au salarié étant précisé que l'indemnité de rupture ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement ;
- Les mesures d'accompagnement auxquelles le salarié est, le cas échéant, éligible (notamment le cas échéant congé de mobilité) au regard de son projet ainsi que les modalités pratiques pour en bénéficier.

A réception de cette convention, le salarié disposera d'un délai de 7 jours calendaires pour la retourner signée par remise en main propre contre décharge à sa Direction des Ressources Humaines . L'absence d'envoi de la convention de rupture signée dans le délai imparti de 7 jours calendaires sera considérée comme une renonciation irrévocable du salarié à son projet de départ externe.

Un modèle de convention de rupture figure en annexe 7.

3.2.2. Droit et délai de rétractation

Dès lors que le salarié remet sa convention de rupture d'un commun accord signée, dans les conditions prévues au paragraphe précédent, il disposera d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter du lendemain de la remise en main propre de la convention de rupture signée ou de sa réception par courrier recommandé avec accusé de réception.

Ce délai expire le 15^{ème} jour à 24 heures mais ce terme est reporté au premier jour ouvrable suivant s'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé.

Pour exercer ce droit à rétractation, le salarié devra adresser dans le délai imparti un courriel avec accusé de réception ou un courrier remis en main propre à la DRH du Corporate indiquant expressément son souhait de se rétracter.

3.2.3. Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail du salarié volontaire prendra la forme d'un accord de rupture individuel concrétisant la commune intention des parties de rompre le contrat dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective.

Pour les salariés protégés, la signature de la convention de rupture ne pourra intervenir qu'après mise en œuvre de la procédure spéciale et autorisation de rompre le contrat de travail par l'inspecteur du travail compétent.

3.3. Mesures d'accompagnements aux mobilités externes dans le cadre d'un emploi salarié, d'un projet de création/reprise ou de projet de reconversion

3.3.1. Mesures d'accompagnement communes à tous les salariés en mobilité externe

3.3.1.1. Le congé de mobilité

3.3.1.1.1. Dispositions communes relatives au congé de mobilité

3.3.1.1.1.1. Objet du congé de mobilité

La définition et les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité sont définies et régies par les articles L.1237-17, L.1237-18 et suivants du Code du travail.

Le congé de mobilité est destiné à permettre à un salarié volontaire de réaliser un projet externe au Groupe, en vue de retrouver un emploi stable, par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Il permet au salarié volontaire de bénéficier d'un accompagnement avec le bénéfice d'une allocation de remplacement.

3.3.1.1.1.2. Durée du congé de mobilité

Le congé de mobilité débute à la date d'effet indiquée sur la convention mentionnée à l'article 3.3.1.1.1.4 du présent Chapitre.

La durée du congé de mobilité sera au maximum de 12 mois, portée à :

- 15 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus ou pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté et plus à la date de signature de la convention mentionnée à l'article 3.3.1.1.1.4 du présent Chapitre ;

- 18 mois pour les salariés âgés de 55 ans et plus ou en situation de handicap ou en formation de reconversion à la date de signature de la convention mentionnée à l'article 3.3.1.1.1.4 du présent Chapitre .

3.3.1.1.1.3. Rémunération des salariés durant le congé de mobilité

La rémunération du salarié sera prise en charge durant le congé de mobilité par l'entreprise selon les modalités présentées ci-après.

La rémunération perçue pendant la durée du congé de mobilité est, dans la limite de douze mois, exonérée de cotisations de sécurité sociale et assujettie à CSG/CRDS, étant précisé que les cotisations correspondant à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance sont également prélevées sur l'allocation versée au salarié.

Pour la période allant de 12 à 15 voire 18 mois, la rémunération versée dans les conditions ci-dessous sera entièrement assujettie à cotisations et contributions de sécurité sociale sauf en cas de formation de reconversion durant cette période. Dans cette dernière hypothèse, le régime social prévu au précédent paragraphe s'appliquera.

Période initiale de 3 mois

Pendant les trois premiers mois du congé mobilité, le salarié bénéficiera d'une allocation dont le montant, déduction faite de la CSG/CRDS et des cotisations salariales de prévoyance et frais de santé, sera égal à la rémunération principale nette perçue le mois précédent son congé.

Période comprise entre 3 et 12 mois (ou 15/18 mois selon les cas)

Le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant est fixé conventionnellement à 70 % de sa rémunération principale brute (13^{ème} mois compris) perçue au jour de la signature de la convention auquel s'ajoute 70% du montant brut du montant le plus élevé au titre de la part variable perçue au cours des 3 derniers exercices précédent la signature de la convention prévue à l'article 3.3.1.1.1.4 du présent Chapitre.

Conformément à l'article L.1237-18-3 du code du travail, le montant de l'allocation mensuelle ne peut être inférieur à 65% de la rémunération brute moyenne versée au cours des douze derniers mois et 85% du SMIC.

L'entreprise remettra chaque mois au salarié un bulletin de paie précisant le montant de l'allocation.

La période du congé de mobilité n'ouvre pas droit à l'acquisition de congés et droits à repos de quelque nature qu'ils soient. Conformément aux accords en vigueur, l'allocation mensuelle exonérée de cotisations de sécurité sociale ne sera pas prise en compte pour la répartition de l'intéressement.

3.3.1.1.4. Modalités d'adhésion au congé de mobilité

Le salarié volontaire dont le projet a été jugé recevable manifester son adhésion au congé par la signature d'une convention prévue à l'article 3.3.1.1.4 du présent Chapitre. Cette convention précisera les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise dans le cadre du congé de mobilité. Elle comprendra notamment les éléments suivants :

- La durée, le point de départ et la fin du congé de mobilité ;
- Les actions prévues dans le cadre du projet externe du salarié ;
- La rémunération du salarié pendant le congé de mobilité ;
- Les engagements du salarié et ceux de l'entreprise ;
- Les conditions de suspension ou de rupture anticipée du congé de mobilité ;
- Les effets de la fin du congé et en particulier la rupture du contrat de travail.

Il est à ce titre rappelé que l'adhésion du salarié au congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, à l'issue du congé de mobilité, sur le fondement des dispositions de l'article L.1237-18-4 du Code du travail.

La convention individuelle de rupture sera assortie d'un courrier de proposition d'adhésion au congé de mobilité aux salariés remplissant les conditions requises qui devra être retourné dûment régularisé et signé par lettre recommandée avec accusé de réception⁷ ou remis en main propre contre décharge à sa Direction des Ressources Humaines au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires, courant à compter du terme du délai de rétractation de la convention individuelle de rupture du contrat dans le cadre du présent dispositif de RCC.

L'absence de réponse dans le délai imparti est considérée comme un refus d'adhésion audit congé de mobilité de la part du salarié.

3.3.1.1.5. Statut du salarié pendant le congé de mobilité

Le congé de mobilité permet au salarié de disposer de temps pour se consacrer à la réalisation de son projet professionnel externe.

Le salarié volontaire qui adhère au congé de mobilité est totalement et immédiatement dispensé d'activité et s'engage à se consacrer à temps plein à la réalisation de ce projet professionnel externe.

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié a la possibilité d'effectuer des périodes de travail au sein d'une entreprise, interne ou externe au Groupe. Ces périodes de travail peuvent prendre la forme de :

⁷ Le cas échéant, l'utilisation de la lettre recommandée électronique est possible.

- une période d'essai dans le cadre d'un CDI ;
- une période d'essai dans le cadre d'un CDD/CTT d'au moins 9 mois ;
- un CDD/CTT de moins de 9 mois.

Ces périodes de travail suspendent le congé de mobilité sans pour autant en reporter le terme. Pendant ces périodes, le versement de l'allocation est suspendu et reprend, le cas échéant, à l'issue de la période de travail jusqu'au terme du congé de mobilité.

En outre, le congé de mobilité est suspendu en cas de congé maternité, d'adoption ou de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. À l'expiration de ces congés, le congé de mobilité reprend pour une période correspondant à la durée totale du congé de mobilité diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

La maladie ne suspend ni ne prolonge la durée et l'échéance du congé de mobilité.

3.3.1.1.1.6. Protection sociale durant le congé de mobilité

Pendant la période du congé de mobilité :

- Le salarié conserve la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès et de retraite dont il relevait antérieurement ;
- Le salarié est couvert au titre de la réglementation relative aux accidents du travail /maladies professionnelles en cas d'accident ou maladie professionnelle survenus dans le cadre des actions du congé de mobilité ;
- En cas d'arrêt maladie ou d'invalidité, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de mobilité sous déduction des prestations y afférentes versées par la sécurité sociale et au titre du régime de prévoyance.

En complément de ce qui précède,

- Pour les salariés statutaires :
 - La couverture frais de santé (CSM) sera maintenue sous réserve du versement des cotisations calculées sur la base du montant de l'allocation ;
 - La couverture prévoyance sera maintenue sous réserve du versement des cotisations calculées sur la base de la rémunération principale des 12 derniers mois précédant l'entrée dans ce dispositif.
- Pour les salariés non statutaires :

- Le salarié non statutaire obtiendra des points de retraite AGIRC ARRCO moyennant le versement de sa part de cotisations salariales calculées comme s'il avait continué son activité dans des conditions normales, l'entreprise payant la part patronale dans les mêmes conditions ;
- Le régime frais de santé sera maintenu sous réserve du versement des cotisations calculées sur la base du montant de l'allocation ;
- La couverture prévoyance sera maintenue sous réserve du versement des cotisations calculées sur la base de la rémunération de référence des 12 derniers mois précédant l'entrée dans ce dispositif.

3.3.1.1.1.7. Obligations de l'entreprise durant le congé de mobilité

L'entreprise financera l'ensemble des actions nécessaires telles que définies ci-dessous.

Ce financement concerne :

- La mise en place et les frais de fonctionnement de l'Espace mobilité ;
- Les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience (coût des prestations des organismes de formation, frais de déplacement) dans les limites fixées ci-après ;
- L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise, dans les conditions définies ci-après ;
- La rémunération versée pendant la durée du congé ;
- La prise en charge des éventuelles cotisations salariales retraite CNIEG et CAMIEG pendant la durée du congé.

3.3.1.1.1.8. Obligations des salariés durant le congé de mobilité

Le salarié s'engage :

- À mettre en application les actions correspondant à son projet professionnel externe telles qu'elles auront été définies dans le cadre de la convention signée entre les parties. Si tel est le cas, il s'engage notamment à suivre l'intégralité des actions de formation prévues dans sa convention ;

Il devra se présenter aux convocations et mener personnellement une démarche de repositionnement professionnel.

- À ne pas exercer d'activité rémunérée pendant le congé, hors périodes de travail, sans autorisation expresse préalable de l'entreprise ;

- A informer par Lettre Recommandée avec Avis de Réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre décharge, l'entreprise de toute embauche pendant le congé de mobilité. Ce courrier, accompagné d'un justificatif (contrat de travail, lettre d'embauche), doit préciser la nature du contrat (CDI, CDD, CTT, etc), sa durée, la date à laquelle il prend effet et l'éventuelle période d'essai dont il est assorti. Ce courrier doit être adressé au plus tard dans les 8 jours avant la prise de poste⁸ ;
- A informer, le cas échéant, par Lettre Recommandée avec Avis de Réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre décharge, sans délai, l'entreprise de la confirmation de la période d'essai ;
- À informer par Lettre Recommandée avec Avis de Réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre décharge, l'entreprise de la création/reprise d'entreprise. Ce courrier doit préciser la date du début d'activité et doit être accompagné d'un justificatif (présentation d'un extrait Kbis ou de tout acte de création d'entreprise, ou tout autre document officiel attestant de l'activité). Cette lettre doit être adressée à l'employeur avant le début d'activité et en tout état de cause dans un délai de 8 jours à compter de la création/reprise d'activité ;
- À ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant la durée du congé de mobilité⁹.

Sauf cas de force majeure, le salarié qui ne suivra pas les actions prévues dans sa convention sera réputé renoncer au bénéfice du congé de mobilité.

La procédure suivante sera alors suivie :

- Lettre de rappel au salarié lui proposant un échange préalable à la mise en demeure ;
- Mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer les actions prévues ;
- Si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai de 15 jours calendaires, le congé de mobilité prendra fin le lendemain de l'expiration du délai calendaire de 15 jours et le contrat de travail sera rompu d'un commun accord à cette date.

3.3.1.1.9. *Échéance et rupture du congé de mobilité*

Le congé de mobilité prend définitivement fin :

- Au terme de la durée prévue ;
- Avant ce terme,

⁸ Cette information n'est pas requise pour les embauches dans le cadre d'un projet « emploi salarié ».

⁹ Le salarié est éligible à l'assurance chômage au terme de son contrat de travail.

- si le salarié trouve un emploi salarié en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 9 mois (hors périodes de travail dans les conditions prévues à l'article 3.3.1.1.1.5 du présent Chapitre) ou concrétise effectivement sa création/reprise d'entreprise, sur présentation de justificatifs.

La date de fin du congé de mobilité correspond à la date de démarrage effective du projet du salarié (début du contrat salarié, confirmation de la période d'essai, début d'exercice d'une activité non salariée...);

- en cas de non-respect des engagements par le salarié.

3.3.1.1.1.10. Modalités d'information de l'autorité administrative

Conformément aux dispositions de l'article D. 1237-5 du Code du travail, la Société transmettra à l'autorité administrative compétente, tous les 6 mois à compter du dépôt du présent accord et sous réserve de sa validation, un document d'information indiquant :

- o Le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite d'un congé de mobilité ;
- o Les mesures mises en place dans le cadre de ce congé telles que les actions de formation ;
- o Les périodes de travail en entreprise et mesures d'accompagnement.

3.3.1.1.2. La situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité. Indemnité de concrétisation rapide pendant le congé de mobilité

Un salarié volontaire au départ dans le cadre d'un projet externe, ayant adhéré au congé de mobilité qui en sort définitivement avant son terme en raison de la concrétisation effective de son projet, percevra une indemnité complémentaire dite de concrétisation rapide.

Cette indemnité de concrétisation rapide correspondra à 50% de l'allocation restant due au titre de la période du congé de mobilité. Elle sera versée en une seule fois en cas de sortie du dispositif avant son terme.

Dans l'hypothèse d'une suspension du congé de mobilité, précédant une sortie définitive de ce dernier du fait d'une concrétisation rapide du projet, liée à une période d'essai dans le cadre d'un CDD / CTT de 9 mois ou plus ou d'un CDI et qui aurait été validée, la période de suspension sera prise en compte pour le calcul de l'indemnité de concrétisation rapide.

3.3.1.2. Indemnité de rupture

Il sera versé au salarié ayant conclu, dans le cadre du présent accord, une convention individuelle de rupture du contrat de travail une indemnité spécifique de rupture.

Cette indemnité spécifique de rupture est égale à l'indemnité légale de licenciement majorée d'une indemnité complémentaire, dans la limite globale de 24 mois de salaire brut, étant précisé que :

- Le salaire brut pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture sera, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
 - Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la rupture ;
 - Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, les éléments de variable à caractère annuel ou exceptionnel, versés au salarié pendant cette période, ne seront pris en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- L'ancienneté prise en compte sera déterminée au regard de l'ancienneté Groupe/IEG (la plus favorable étant retenue) à la date de signature de la convention ;
- L'âge pris en compte sera également déterminé à la même date ;
- L'indemnité légale de licenciement sera conforme à la législation en vigueur ; actuellement elle est égale à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années, auquel s'ajoutent un tiers de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté ;
- L'indemnité complémentaire exprimée en mois de salaire de référence brut, fondée sur l'âge et l'ancienneté, sera calculée comme suit :

		Indemnité complémentaire de licenciement						
Age /Ancienneté	<26	26-33	34-37	38-41	42-44	45-58	59 et +	
1	1	1	1	2	3	3	1	
2	1	1	1	2	3	3	1	
3	1	1	1	2	3	3	1	
4	1	2	3	5	6	7	1	
5	1	2	3	5	6	7	1	
6	1	2	3	5	6	7	1	
7		2	4	8	10	11	1	
8		2	4	8	10	11	1	
9		2	4	8	10	11	1	
10		2	6	10	12	13	1	
11		2	6	10	12	13	1	
12		2	6	10	12	13	1	
13 et +		2	9	14	19	20	1	

En tout état de cause, le montant total brut « *indemnité légale de licenciement brute + indemnité complémentaire brute* » sera plafonné à 24 mois de salaire de référence brut.

A titre indicatif, un exemple de calcul de l'indemnité de rupture dans ce cadre figure en annexe 6.

3.3.1.3. Aides à la mobilité géographique

Pour faciliter la mobilité géographique des salariés, et après validation de leur projet de volontariat à la mobilité externe par la Direction des Ressources Humaines, ceux-ci pourront bénéficier des mesures d'aide à la mobilité géographique ci-après définies.

Ces mesures sont destinées à encourager et à accompagner la mobilité géographique des salariés en cas d'acceptation d'une mobilité externe, quel que soit le type de projet, à travers la mise en place d'aides financières et d'accompagnement notamment au déménagement.

3.3.2. Mesures d'aide à la Mobilité géographique du salarié

3.3.2.1. Aides prévues par les dispositifs proposés par Action Logement

Le salarié aura la possibilité de bénéficier, sous réserve d'en remplir les conditions, d'un certain nombre de prestations proposées en fonction des besoins location/achat au travers des dispositifs réglementaires Actions logement en vigueur et consultables sur le portail Action Logement (<https://www2.actionlogement.fr/>).

3.3.2.2. Frais liés au déménagement

Le coût du déménagement sera pris en charge, après accord de la Direction des Ressources Humaines, sur présentation d'au minimum 2 devis par des entreprises prestataires.

La Société validera l'entreprise prestataire retenue et la facture, émise par l'entreprise de déménagement, devra être libellée à l'ordre de la Société qui en règlera directement le montant.

Les salariés qui ne souhaiteraient pas bénéficier de la prestation déménagement ne pourront pas prétendre à une contrepartie financière équivalente au montant des devis réalisés.

3.3.2.3. Aide au reclassement et à l'accompagnement du conjoint

Le conjoint qui, compte tenu de la mobilité géographique du salarié, devrait mettre fin à ses activités professionnelles, pourra bénéficier d'un programme d'assistance à la recherche d'emploi.

Ce programme se traduira par :

- Un bilan d'orientation permettant de définir le projet de repositionnement ciblé ;
- Une assistance dans l'élaboration des outils de communication liés à la recherche d'un nouvel emploi (CV, lettre de motivations) ;
- Une préparation aux techniques de recherche d'emploi (simulations / préparations aux entretiens de recrutement, démarches réseaux, etc.) ;
- Un plan d'action portant sur la recherche d'emploi (ciblage d'entreprise, candidatures, réseaux, etc.) ;
- La mise à disposition d'opportunités professionnelles disponibles sur le bassin d'emploi ciblé.

Cet accompagnement sera réalisé par le Cabinet en charge de l'accompagnement des salariés dans le cadre de l'Espace Mobilité et sera directement pris en charge par la Société.

Ce programme sera mis en œuvre sur une durée de 6 mois à compter de la mobilité effective du conjoint du salarié.

3.3.3. Mesures d'accompagnement spécifiques au projet d'emploi salarié

Les mesures suivantes sont spécifiquement prévues pour faciliter le repositionnement externe des salariés dans un nouvel emploi salarié.

3.3.3.1. Formation

Le salarié pourra suivre une formation pour lui permettre de développer ses compétences en vue d'obtenir un poste externe salarié préalablement identifié et/ou de réussir sa prise de poste.

Cette formation sera financée par la Société selon les conditions suivantes :

- Être validée par l'Espace Mobilité ;
- Présenter les justificatifs (dont la convention de formation, les copies des feuilles d'émargement ou attestations de présence du salarié en formation et facture du prestataire) ;
- Dans la limite de 5.000 € HT par salarié, limite portée à 7.000 euros HT pour les salariés en situation de handicap ou de plus de 50 ans.

La Société règlera la facture directement à l'organisme assurant la formation.

3.3.3.2. Allocation temporaire différentielle externe

Le salarié repositionné sur un emploi externe au Groupe (CDI, CDD ou CTT d'au moins 9 mois) pour lequel le salaire brut mensuel dans le nouvel emploi serait inférieur à celui perçu dans l'entreprise pour un taux d'activité identique, bénéficiera d'une allocation temporaire différentielle sur présentation de justificatifs (contrat de travail et bulletins de salaire).

L'entreprise prendra en charge l'éventuel différentiel de rémunération existant entre l'ancien et le nouvel emploi dans les conditions suivantes :

- L'allocation temporaire différentielle externe sera versée sur une durée ne pouvant excéder 12 mois à compter de la date d'embauche du nouvel employeur dans la limite de 500 € bruts par mois.
- L'allocation temporaire différentielle externe sera évaluée au moment de l'embauche et calculée forfaitairement en prenant en compte l'écart existant entre la rémunération principale mensuelle nette perçue le mois précédant la signature de la convention prévue à l'article 3.2 du présent Chapitre au sein de l'entreprise et le salaire net mensuel de base du nouvel emploi. Elle sera versée mensuellement sous réserve que le salarié justifie trimestriellement de sa situation (bulletins de paie).

Cette allocation est soumise à cotisations sociales et fiscalisée.

3.3.4. Aides à la création d'entreprise ou à la reprise d'activité

Les salariés éligibles au présent accord dans le cadre d'un projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité bénéficieront d'une aide de l'entreprise, exclusive de tout autre dispositif d'accompagnement tel que le Congé Création d'Entreprise ou le CMPPE.

Le cas échéant, le projet professionnel externe de création ou de reprise d'entreprise peut intégrer une phase de formation professionnelle certifiante ou diplômante ou de VAE. Dès lors que l'obtention d'un titre ou d'un diplôme est nécessaire à la future activité professionnelle objet du congé de mobilité, les aides visées à l'article 3.3.5.1 du présent Chapitre seront cumulables. L'appréciation de ces conditions fera l'objet d'un avis de l'Espace Mobilité.

Les aides seront versées sur présentation des justificatifs : présentation d'un extrait Kbis ou de tout acte de création d'entreprise, ou tout autre document officiel attestant de l'activité.

Le créateur-repreneur d'entreprise pourra suivre une formation spécifique à la gestion auprès d'organismes compétents. Sous réserve de la validation du projet dans les conditions définies par le présent accord, l'entreprise prendra en charge le coût de cette formation à la gestion dans la limite de 3.000€ HT.

Le financement par l'entreprise est subordonné à la formalisation d'une convention de formation avec l'organisme de formation ainsi qu'à la présentation des justificatifs, dont, les copies des feuilles d'émargement ou attestations de présence du salarié en formation et factures de l'organisme.

Le montant de la formation pris en charge par l'entreprise sera versé directement à l'organisme assurant la formation.

Le créateur-repreneur d'entreprise pourra bénéficier d'une prise en charge d'un appui technique /juridique et comptable en vue de la mise en œuvre de son projet de création/reprise d'entreprise.

Cette prise en charge d'un montant maximum de 1.500 € HT sur présentation de la facture du conseil/avocat ou comptable pourra intervenir au plus tard jusqu'à la date effective de création (ou de reprise) dûment justifiée.

Une aide à la création ou reprise d'entreprise sera accordée par le versement d'une indemnité individuelle forfaitaire, dont le montant est fixé à 20.000 € bruts, versée en deux fois :

- 50 % à la création (ou reprise) effective de la société et justifiée ;
- Et le solde 6 mois plus tard sur présentation d'un justificatif prouvant la continuité de l'activité de l'entreprise (attestation du comptable de la société justifiant d'un flux de facturation entrante et sortante).

Les salariés créateurs/repreneurs d'entreprise qui recruteront par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, un ou plusieurs salariés bénéficieront d'une indemnité complémentaire de 6.000 € bruts pour les 2 premiers salariés embauchés, à condition que chacune de ces embauches intervienne dans un délai de 12 mois à compter de la date de création/reprise de l'entreprise.

Cette prime sera alors versée à l'entreprise créée ou reprise, à l'issue de la période d'essai concluante du salarié embauché et sur présentation des justificatifs afférents (contrat de travail, bulletins de salaire).

3.3.5. Mesures d'accompagnement spécifiques au projet de reconversion professionnelle

Les salariés volontaires désireux de se reconvertir par le biais d'une formation seront accompagnés dans leur démarche.

Il s'agit d'un projet de recherche d'un emploi différent nécessitant une reconversion professionnelle au travers d'une formation préalable de longue durée. Pour être considéré comme réaliste et réalisable, un projet de formation devra remplir les critères suivants :

- **Formation de préférence qualifiante ou diplômante :**

Au regard de la législation française, il faut entendre par :

- **Formation qualifiante**, toute formation permettant au salarié l'acquisition d'une qualification nouvelle, ou d'un nouveau métier et dispensée par l'Éducation Nationale ou un organisme de formation déclaré.

L'objectif de la formation qualifiante est l'acquisition de nouvelles compétences pour devenir opérationnel dans un métier, ou le développement des compétences acquises sur le précédent emploi.

- **Formation diplômante ou certifiante**, toute formation permettant au salarié d'acquérir un diplôme ou titre reconnu par l'État inscrit de droit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) et dispensée par l'Éducation Nationale ou par un organisme de formation déclaré.
- **Formation clairement identifiée : organisme, durée, programme de la formation, calendrier, coût.**
- **Formation devant permettre de compléter les compétences actuelles du salarié et de favoriser l'accès à un nouvel emploi ou permettre une reconversion vers un emploi stable** (grâce aux nouvelles compétences acquises et en tenant compte de la réalité du marché du travail).

3.3.5.1. Financement des actions de formation

- **Formation qualifiante, certifiante ou diplômante - Aide à la reconversion professionnelle et à la Validation des Acquis de l'Expérience**

Dans le cadre du congé de mobilité, le salarié peut s'inscrire à une formation certifiante ou diplômante lui permettant une reconversion professionnelle externe pérenne.

Pour être reconnue comme projet externe au titre du congé de mobilité, la formation doit ainsi être sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel inscrit au RNCP. Les projets de VAE pourront également être éligibles au titre du présent accord.

Sous réserve de la validation du projet dans les conditions définies par le présent accord, l'entreprise prendra en charge les frais d'inscription, les coûts de formation et le cas échéant des coûts de déplacement dans la limite d'une enveloppe de 15 000€ HT par projet financé. Cette enveloppe est portée à 20 000€ HT dans le cas où le projet concerne un salarié titulaire de la qualité de travailleur handicapé ou de plus de 50 ans.

Le financement par l'entreprise est subordonné à la conclusion d'une convention de formation avec l'organisme de formation ainsi qu'à la présentation des justificatifs, dont les copies des feuilles d'émargement ou attestations de présence du salarié en formation ou de réussite aux examens et factures de l'organisme.

Les frais annexes à la formation (hébergement, transports) seront pris en charge conformément aux dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Le montant de la formation pris en charge par l'entreprise sera versé directement à l'organisme assurant la formation.

- **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Des actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat inscrit au RNCP pourront être organisées.

L'Espace Mobilité apportera son assistance aux salariés souhaitant entrer dans cette démarche.

Les besoins de formation seront pris en charge dans le cadre du budget défini ci-dessus.

- **Principe de mutualisation des frais de formation**

Une fois connu le nombre de départs volontaires dans le cadre du congé de mobilité pour formation, il sera déterminé le budget de prise en charge des frais pédagogiques afférents.

Pour tenir compte des phases de la rupture conventionnelle collective, la mutualisation interviendra à l'issue de chacune des phases de celle-ci.

Le budget propre à chaque phase sera calculé à partir du nombre de formations validées par l'Espace Mobilité au titre de la phase.

Si le montant total des prises en charge effectives par l'entreprise est inférieur au budget calculé, les sommes restantes seront mutualisées au profit des salariés dont les frais pédagogiques n'auraient été que partiellement pris en charge du fait du plafond de prise en charge défini ci-dessus.

La répartition du budget restant se fera, après avis de la commission de suivi, en fonction du montant du budget restant et du type de dossiers de formation.

- **Compte Personnel de Formation (CPF)**

Le salarié pourra, à son initiative, mobiliser son Compte Personnel de Formation afin de compléter le financement de la formation acceptée par l'Espace Mobilité en vue de réaliser les actions nécessaires à la réussite de son projet.

Dans ce cas, le salarié devra s'assurer au préalable de l'éligibilité de sa formation au CPF (cf. catalogue de formations éligibles disponible sur la plateforme Mon compte formation) en se rapprochant en tant que de besoin de l'Espace Mobilité et/ou du Conseil en évolution professionnel de sa région.

3.3.5.2. Aide à la recherche d'emploi à l'issue de la formation

À l'issue de la formation, et dans l'hypothèse où le congé de mobilité serait arrivé à échéance, le salarié pourra à sa demande bénéficier d'un accompagnement de l'Espace Mobilité d'une durée maximale de 6 mois pour la recherche d'un emploi.

3.3.6. Autres mesures applicables à compter de la signature de la convention de rupture conventionnelle du contrat de travail

3.3.6.1. CET et épargne salariale et soldes de congés

Conformément à l'accord du 30 octobre 2009 relatif au Compte Épargne Temps, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, le salarié pourra opter pour l'une des trois formules suivantes :

1. Percevoir une somme correspondant à la valorisation des droits acquis dans le CET à la date de la rupture du contrat de travail sur la base de son taux horaire à cette même date ;
2. Transférer ses droits de son CET vers le CET de son nouvel employeur si un accord bilatéral entre les deux entreprises le permet ;
3. À défaut, demander en accord avec l'entreprise, la consignation des sommes dues à la Caisse des Dépôts et Consignations.

Le salarié pourra, avec l'accord de son employeur, prendre en temps tout ou partie de son CET sans que cela puisse conduire à reporter le début du congé de mobilité de plus de deux mois.

Par ailleurs, durant le congé de mobilité, le salarié a la possibilité de placer au maximum 10 jours épargnés sur son CET sur son PERCOL dans les fenêtres de versement prévues chaque année à cet effet et dans les conditions prévues par le règlement du PERCOL, et de bénéficier de l'abondement en vigueur.

Concernant les dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite, lors de la rupture du contrat de travail :

- Le PEG peut être conservé ou débloqué au motif de la rupture du contrat de travail. Il peut également être transféré de manière individuelle dans le dispositif du nouvel employeur ;
- Le PERCOL peut être conservé mais ne peut être débloqué. Il peut également être transféré de manière individuelle dans le dispositif du nouvel employeur ;
- Les frais de tenue de compte sont à la charge du salarié.

3.3.6.2. Solde de Tout Compte

Le solde de congés payés ainsi que des JRTT acquis au titre des périodes antérieures à la cessation du contrat de travail (hors période de congé de mobilité) donnera lieu au paiement d'une indemnité compensatrice versée au moment du solde de tout compte.

La rémunération variable au titre de l'année de la rupture du contrat de travail (Bonus, RPCC, RPCEM) sera déterminée, prorata temporis, sur la base du niveau d'atteinte des objectifs sur ladite période, sans pouvoir être inférieure au taux moyen de rémunération variable perçue au titre des deux exercices précédents.

Sauf dispositions contraires indiquées dans le présent accord, les indemnités prévues dans le cadre de ce dernier seront versées aux salariés, pour le cas qui les concerne, au moment du solde de tout compte, c'est-à-dire à la date de rupture de leur contrat de travail (fin du congé de mobilité ou à la date prévue par la convention individuelle de rupture pour les salariés qui auraient refusé le congé de mobilité).

3.3.6.3. Éléments accessoires : téléphone – ordinateur - véhicule

À la date prévue dans la convention, l'ensemble des outils et matériels mis à disposition des salariés dans le cadre de leurs fonctions devront être restitués à la Société.

3.4. Mesures d'accompagnement aux mobilités externes dans le cadre de la retraite aidée

3.4.1. Principe de non-cumul

Il est rappelé que le dispositif de retraite aidée tel que défini dans le présent accord ne peut faire l'objet d'une application totale ou partielle cumulée avec ceux prévus par d'autres dispositions collectives (notamment l'accord GEPP).

Enfin, les salariés ayant, à la date d'ouverture de la première phase de volontariat sur le projet de réorganisation, formulé expressément leur demande de départ à la retraite (quelle que soit leur date de départ effectif) ne sont pas éligibles aux présentes dispositions.

3.4.2. Objectif du dispositif de mobilité externe dans le cadre de la retraite aidée

L'objectif des présents dispositifs est de prévoir :

- Un certain nombre de mesures financières d'accompagnement permettant aux salariés volontaires un départ immédiat en retraite dans le cadre d'une RCC en bénéficiant d'une indemnité spécifique dans les conditions définies ci-après ;
- Ainsi qu'un certain nombre de mesures leur permettant si cela est possible, et si besoin, de pouvoir prétendre à une pension de vieillesse dont le montant sera aussi proche que celui qu'ils auraient perçu s'ils avaient liquidé à 62 ans ;
- Le bénéfice de l'accompagnement des consultants du cabinet SIACI visé à l'article 2.5.3 du Chapitre 2, pour la détermination des mesures auxquelles ils seront éligibles après que les salariés aient justifié de l'ensemble des conditions requises pour l'admission de leur dossier ;
- Ainsi que, le cas échéant, un dispositif de rachat de trimestres pour permettre d'augmenter leur montant de pension dans la limite du bénéfice d'une pension de vieillesse à taux plein (hors surcote).

Les dispositifs issus du présent accord sont exclusivement basés sur un principe de volontariat des salariés et entraînent la formalisation d'une convention individuelle de rupture dans les conditions prévues à l'article 3.2 du présent Chapitre ; outre les mentions prévues audit article, la convention prévoira l'engagement exprès et irrévocable de liquidation de sa retraite à la date de rupture du contrat et de non-inscription à pôle emploi.

La période de formalisation de la convention de rupture sera comprise entre le 1^{er} avril 2023 et le 30 novembre 2023.

3.4.3. Dispositif de départ immédiat à la retraite dans le cadre d'une RCC ouverts aux salariés statutaires

3.4.3.1. Dispositif ouvert aux salariés ayant atteint l'âge de 62 ans et leur Date d'Ouverture des Droits (DOD) au 31/12/2023

3.4.3.1.1. Salariés visés

Le dispositif est ouvert aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité telles que définies à l'article 1.1. du Chapitre 2 et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir, au plus tard au 31 décembre 2023, l'âge de 62 ans ;
- Avoir atteint, au plus tard au 31 décembre 2023, la Date d'Ouverture des Droits à la retraite (DOD) ;
- S'être pré-engagé au plus tard à l'occasion de la dernière phase d'analyse des dossiers de candidatures au départ volontaire visée à l'article 2.1 du Chapitre 2 et ce pour un départ physique au plus tard dans les 4 mois suivants la validation de leur dossier et une rupture effective du contrat au plus tard le 31/12/2024.

3.4.3.1.2. Bénéfice de l'intégralité du droit à congés exceptionnels précédant la rupture du contrat pour les salariés concernés

Les salariés concernés bénéficieront des 18 jours de congés exceptionnels précédant la rupture du contrat qu'ils devront nécessairement prendre en temps avant leur départ effectif en retraite, à l'instar des congés en cours d'acquisition, sans que la date de départ physique n'excède 4 mois suivants la validation de leur dossier et pour un départ effectif au plus tard le 31/12/2024.

3.4.3.1.3. Mesures spécifiques permettant le bénéfice d'un montant optimal de retraite

Les salariés statutaires sollicitant leur départ volontaire répondant aux conditions susvisées bénéficieront également des mesures suivantes :

- L'attribution de 2 NR¹⁰ rétroactifs au 1er janvier de l'année de leur départ physique de l'Entreprise ou à une date antérieure permettant de respecter la condition des 6 mois précédant le départ effectif ;
- Une mesure visant à compenser le rachat de trimestres du régime général par le salarié dans la limite de 12 trimestres, en cas de décote sur le calcul de la pension.

En effet, ces salariés pourront bénéficier d'une aide financière pour leur permettre de procéder au rachat de trimestre(s) manquant(s) et ce dans la limite de 12 trimestres.

Le nombre de trimestre(s) requis sera apprécié à la date de départ envisagée et déterminé au regard de la situation individuelle du salarié volontaire pour lui permettre de bénéficier du niveau de pension convenu au titre du présent accord.

L'aide financière au rachat de trimestre(s) sera versée sous la forme d'une indemnité traitée comme une rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale et Impôt sur le Revenu. Son montant sera déterminé afin de neutraliser les cotisations de sécurité sociale supportées par le salarié et ainsi permettre le rachat intégral du nombre de trimestres déterminés dans les conditions exposées supra au titre du taux (et non de la durée).

Les salariés qui ne rempliraient pas les conditions pour racheter des trimestres au regard des dispositions réglementaires applicables, bénéficieront néanmoins de l'aide financière calculée et versée selon les mêmes modalités qu'exposées supra.

Il est rappelé que le versement de l'aide financière, qu'elle soit utilisée ou non pour le rachat de trimestres, n'est envisagée que si l'attribution de NR ne permet pas au salarié de bénéficier du même niveau de pension que celui qu'il aurait obtenu sans décote.

3.4.3.2. Dispositif ouvert aux salariés ayant entre 55 ans et moins de 62 ans et dont la Date d'Ouverture des Droits (DOD) sera ouverte au 31/12/2023

3.4.3.2.1. Salariés visés

Le dispositif est ouvert aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité telles que définies à l'article 1.1. du Chapitre 2 et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Être âgé de 55 ans au moins et de moins de 62 ans au 31 décembre 2023 ;
- Avoir atteint, au plus tard au 31 décembre 2023, la Date d'Ouverture des Droits à la retraite (DOD) y compris pour les salariés dont la date d'Ouverture des Droits à la retraite aura été atteinte dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour carrières longues ou au titre d'autres anticipations ;
- S'être pré-engagé au plus tard à l'occasion de la dernière phase d'analyse des dossiers de candidatures au départ volontaire visée à l'article 2.1 du Chapitre 2 et ce pour un

¹⁰ Attribution hors contingent qui fera l'objet d'une information de la CSP compétente sur la base de bordereaux spécifiques.

départ physique au plus tard dans les 4 mois suivants la validation de leur dossier et un départ effectif au plus tard le 31 décembre 2024.

3.4.3.2.2. *Bénéfice de l'intégralité du droit à congés exceptionnels précédant la rupture du contrat de travail*

Les salariés concernés bénéficieront des 18 jours de congés exceptionnels précédant la rupture du contrat de travail qu'ils devront nécessairement prendre en temps avant leur départ effectif, à l'instar des congés en cours d'acquisition, sans que la date de départ physique n'excède 4 mois suivants la validation de leur dossier et pour un départ effectif au plus tard le 31/12/2024.

3.4.3.2.3. *Mesures spécifiques d'accompagnement permettant le bénéfice d'un montant optimal de pension de vieillesse*

Afin de permettre aux salariés de pouvoir prétendre, dans la mesure du possible, à une pension de vieillesse d'un montant aussi proche que celui qu'ils auraient perçu s'ils avaient liquidé à 62 ans (après neutralisation d'une éventuelle décote limitée à 4 trimestres ; hors surcote, article 83 et hors minoration/majoration temporaire AGIRC-ARRCO), des mesures spécifiques de majorations salariales et, le cas échéant, de rachat de trimestre(s) pourront bénéficier aux salariés concernés.

Les mesures spécifiques sont définies par la Direction des Ressources Humaines après analyse des dossiers qui lui seront présentés dans les conditions définies au Chapitre 2 du présent accord.

Le salarié répondant aux conditions d'âge et de Date d'Ouverture des Droits à la retraite précitées mais qui ne pourrait pas bénéficier d'une pension de vieillesse d'un montant exactement équivalent à celui dont il aurait bénéficié s'il avait atteint l'âge de 62 ans malgré les mesures spécifiques d'accompagnement prévues au présent accord, pourra néanmoins bénéficier du présent dispositif.

- **Attribution d'un maximum de 4 Niveaux de Rémunération (NR) ¹¹**

Les salariés pourront bénéficier, pendant les 6 mois précédents leur départ effectif, d'une majoration salariale de 3 NR pouvant être portée à 4 NR.

Le nombre de NR attribué sera déterminé au regard de la situation individuelle du salarié concerné pour lui permettre de bénéficier du niveau de pension convenu au titre du présent accord, sans que ce nombre puisse être inférieur 3 NR.

¹¹ Attribution hors contingent qui fera l'objet d'une information de la CSP compétente sur la base de bordereaux spécifiques.

Il est ainsi expressément convenu que le salarié qui n'aurait pas besoin d'attribution de NR ou besoin d'un ou 2 NR seulement pour pouvoir bénéficier d'un niveau de pension équivalent à celui qu'il aurait perçu s'il avait liquidé sa pension de vieillesse à l'âge de 62 ans, bénéficiera de l'attribution de 3 NR.

La date d'appréciation du nombre de NR requis pour atteindre l'objectif susvisé est fixée à la date de départ envisagée. Si l'ajout d'un NR conduit à dépasser la pension théorique à 62 ans (après neutralisation d'une éventuelle décote limitée à 4 trimestres), sera retenue la majoration salariale de 3 NR.

- **Rachat d'un maximum de 12 trimestres**

De la même manière et afin de permettre aux salariés de pouvoir prétendre à une pension de vieillesse d'un montant aussi proche que celui qu'ils auraient perçu s'ils avaient liquidé à 62 ans (montant tel que calculé au premier alinéa du présent article), les salariés pourront bénéficier d'une aide financière pour leur permettre de procéder au rachat de trimestre(s) manquant(s) et ce dans la limite de 12 trimestres.

Le nombre de trimestre(s) requis sera apprécié à la date de départ envisagée et déterminé au regard de la situation individuelle du salarié volontaire pour lui permettre de bénéficier du niveau de pension convenu au titre du présent accord.

L'aide financière au rachat de trimestre(s) sera versée sous la forme d'une indemnité traitée comme une rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale et Impôt sur le Revenu. Son montant sera déterminé afin de neutraliser les cotisations de sécurité sociale supportées par le salarié et ainsi permettre le rachat intégral du nombre de trimestres déterminés dans les conditions exposées supra.

Les salariés qui ne rempliraient pas les conditions pour racheter des trimestres au regard des dispositions réglementaires applicables, bénéficieront néanmoins de l'aide financière calculée et versée selon les mêmes modalités qu'exposées supra.

Il est rappelé que le versement de l'aide financière, qu'elle soit utilisée ou non pour le rachat de trimestres, n'est envisagée que si l'attribution de NR ne permet pas au salarié de bénéficier d'un niveau de pension tel que calculé au premier alinéa du présent article à l'âge de 62 ans.

3.4.3.3. Compte Épargne Temps et congés

Les droits épargnés sur les Comptes Épargne Temps des salariés concernés et congés qui n'auraient pu être soldés préalablement à leur départ effectif dont la date ne saurait être ultérieure au 31/12/2024 seront intégralement pris en compte à l'occasion de l'établissement du solde de tout compte et feront donc à ce titre l'objet d'un règlement complet.

3.4.4. Dispositif de départ immédiat à la retraite dans le cadre d'une RCC ouvert aux salariés non statutaires

3.4.4.1. Salariés visés

Le dispositif est ouvert aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité telles que définies à l'article 1.1. du Chapitre 2 et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Être en mesure de liquider sa pension de vieillesse du régime général, y compris dans le cadre des dispositions relatives à la retraite anticipée des « longues carrières » ou des salariés en situation de handicap instituées par la loi « Fillon » pour les salariés pouvant en bénéficier, c'est-à-dire avoir atteint l'âge de 62 ans (ou 60 ans en cas de carrière longue) au plus tard le 31 décembre 2023 ;
- S'être pré-engagé au plus tard à l'occasion de la dernière phase d'analyse des dossiers de candidatures au départ volontaire visée à l'article 2.1 du Chapitre 2 pour un départ physique dans les 4 mois suivants la validation de leur dossier, et rupture du contrat de travail au plus tard au 31/12/2024.

3.4.4.2. Rachat d'un maximum de 12 trimestres

Afin de permettre aux salariés de pouvoir prétendre à une pension de vieillesse d'un montant aussi proche que celui d'une pension de vieillesse à taux plein (hors surcote), les salariés pourront bénéficier d'une aide financière pour leur permettre de procéder au rachat de trimestre(s) manquant(s) et ce dans la limite de 12 trimestres.

Le nombre de trimestre(s) requis sera apprécié à la date de départ envisagée et déterminé au regard de la situation individuelle du salarié volontaire pour lui permettre de bénéficier du niveau de pension convenu au titre du présent accord.

L'aide financière au rachat de trimestre(s) sera versée sous la forme d'une indemnité traitée comme une rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale et Impôt sur le Revenu. Son montant sera déterminé afin de neutraliser les cotisations de sécurité sociale supportées par le salarié et ainsi permettre le rachat intégral du nombre de trimestres déterminé dans les conditions exposées supra.

Les salariés qui ne rempliraient pas les conditions pour racheter des trimestres au regard des dispositions réglementaires applicables, bénéficieront néanmoins de l'aide financière calculée et versée selon les mêmes modalités qu'exposées supra.

3.4.4.3. *Compte Épargne Temps*

Les droits épargnés sur les Comptes Épargne Temps des salariés concernés qui n'auraient pu être soldés préalablement à leur départ effectif dont la date ne saurait être ultérieure au 31/12/2024 seront intégralement pris en compte à l'occasion de l'établissement du solde de tout compte et feront donc à ce titre l'objet d'un règlement complet.

3.4.4.4. *Indemnité spécifique versée aux salariés dans le cadre des dispositifs de départ immédiat à la retraite dans le cadre d'une RCC*

Les salariés relevant d'un des dispositifs de départ immédiat à la retraite dans le cadre d'une RCC bénéficieront d'une indemnité spécifique calculée comme suit :

Ancienneté dans la Branche des IEG / Groupe	Indemnité spécifique brute (en nb de mois de rémunération principale brute)
<i>De 0 à 9 ans inclus</i>	<i>7 mois</i>
<i>De 10 ans à 14 ans inclus</i>	<i>7,5 mois</i>
<i>De 15 ans 19 ans inclus</i>	<i>8,5 mois</i>
<i>De 20 ans à 24 ans inclus</i>	<i>9 mois</i>
<i>De 25 ans à 29 ans inclus</i>	<i>9,5 mois</i>
<i>De 30 ans à 34 ans inclus</i>	<i>10 mois</i>
<i>De 35 ans à 39 ans inclus</i>	<i>11 mois</i>
<i>À partir de 40 ans</i>	<i>12 mois</i>

L'ancienneté prise en compte est celle acquise au sein de la Branche Professionnelle des IEG, majorée le cas échéant, de l'ancienneté « reprise » pour les salariés ayant intégré l'Entreprise dans le cadre d'une opération ayant entraîné l'application de l'article L 1224-1 du code du Travail. Conformément aux principes de la politique mobilité Groupe, l'ancienneté Groupe sera prise en compte si celle-ci est plus favorable.

Il est convenu entre les parties que le versement de cette Indemnité spécifique (dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement) se substitue à toute indemnité de rupture qui pourrait être prévue par ailleurs, quelle que soit sa source.

A titre indicatif, un exemple de calcul de l'indemnité spécifique départ immédiat à la retraite dans le cadre d'une RCC figure en annexe 5.

CHAPITRE 4 - INFORMATION DES INSTANCES ET COMMISSION DE SUIVI

1. INFORMATIONS DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET CONSULTATIONS REGULIERES

Le CSE-C et le CSE Corporates ont été informés du lancement d'une négociation sur le projet d'accord relatif à l'accompagnement social dans le cadre du projet de nouvelle organisation du Corporate d'ENGIE SA portant notamment un dispositif de rupture conventionnelle collective.

Le CSE C et le CSE Corporates seront informés par la DRH de la conclusion du présent accord, à l'issue de sa signature, à l'occasion de la première réunion suivant la signature de l'accord.

Lorsque les dispositions portant RCC du présent accord auront été validées par l'Administration, l'accord sera transmis au CSE C et au CSE Corporates qui pourront ainsi prendre connaissance des modalités des dispositifs négociés.

En outre, le CSE C et le CSE Corporates seront informés et consultés lors des réunions ordinaires des instances pendant les phases de volontariat et jusqu'à un mois après l'issue de la dernière phase de volontariat, sur le déroulement du dispositif de rupture conventionnelle collective et du congé de mobilité. Un bilan portant sur la mise en œuvre des mesures prévues au présent accord sera établi et transmis aux CSE-C et au CSE Corporates. Les avis et le bilan seront transmis à l'Autorité administrative compétente conformément à l'article L. 1237-19-7 du Code du travail, ainsi qu'à la Commission de suivi.

A l'issue de ce bilan, le CSE Corporates sera informé et consulté sur les ajustements des organisations cibles rendus nécessaires afin de maintenir au sein du Corporate les salariés de rang 1 non volontaires. Le dossier d'information-consultation inclura un volet charge et conditions de travail.

Enfin, le CSE Corporates bénéficiera pour information en décembre 2023 et juin 2024 d'une présentation réalisée par des représentants de la Direction des Ressources Humaines de EES et de GBS sur les conditions d'intégration des salariés du Corporate qui auraient rejoint leur organisation dans le cadre du projet.

2. COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi sera mise en place au niveau de l'entreprise.

2.1. Composition

La Commission sera composée de la manière suivante :

- Trois représentants de la Direction ;
- Deux représentants par organisation syndicale représentative signataire au niveau de l'entreprise ;

- Un représentant de l'Espace Mobilité ;
- Un représentant de la DRIETS pourra, si celle-ci souhaite y être représentée, participer à chaque réunion de la Commission de suivi.

et présidée par un des représentants de la Direction.

Ayant un rôle consultatif, elle sera destinataire des relevés de conclusion ainsi que d'un bilan d'étape chiffré remis avant chaque réunion par l'Espace Mobilité.

2.2. Rôle

La Commission de suivi aura une double mission :

- **Veiller à la bonne application des dispositions du présent accord**, au respect des engagements pris et au bon déroulement du dispositif d'accompagnement des salariés, et plus spécifiquement :
 - Veiller au respect du caractère exclusivement volontaire du dispositif dans le cadre de sa mise en œuvre ;
 - Formuler des suggestions en cas de questions soulevées relatives à l'application des mesures et du présent accord ;
 - Répondre à d'éventuelles questions soulevées relatives à l'application du présent accord ;
 - Suivre les projets de mobilité interne et intraGroupe ;
 - Suivre les projets de fin de carrière ;
 - Suivre les projets de départ externe ;
 - Suivre les missions de l'Espace Mobilité.

Pour ce faire, l'Espace Mobilité établira un bilan détaillé et chiffré et rendra compte à la Commission de suivi de ses actions. Ce bilan comprendra notamment :

- Le nombre d'entretiens réalisés par l'Espace Mobilité,
- Le nombre de candidatures au volontariat validées par la Direction des Ressources Humaines,
- Le nombre de candidatures refusées et les motifs,
- Les mobilités internes et intraGroupe réalisées et les formations suivies le cas échéant par ces collaborateurs,
- Le nombre de Congés de Fin de Carrière,
- Le nombre de mobilités externes réalisées,
- Les mesures mises en place dans le cadre de projets d'emploi salarié externe,

- Les mesures mises en place dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise par des salariés,
- Le nombre et le suivi des salariés inscrits dans un projet de reconversion avec formation longue,
- Le nombre des salariés en retraite aidée,
- Le nombre de salariés ayant accepté un congé de mobilité,
- Le suivi des bilans de compétences et des VAE réalisés.

Ce bilan sera transmis au moins 5 jours avant la réunion.

➤ **Examiner les situations particulières :**

- Proposer des solutions visant à aboutir à un consensus en cas de litige ;
- Procéder à un examen approfondi d'un projet qui présenterait des risques pour le salarié (risques au regard du revenu, des compétences professionnelles acquises ou à acquérir, ...) ;
- Procéder à l'examen des situations exceptionnelles de type accident de la vie ;
- Procéder à l'examen systématique des situations individuelles des collaborateurs en recherche d'emploi après une reconversion professionnelle ;
- Examiner les demandes exceptionnelles en matière de dépassement de budget de formation ;
- Examiner les saisines des salariés considérant être soumis à des éléments émanant de leur environnement susceptibles d'impacter le respect des engagements pris dans le cadre du présent accord au titre du volontariat.

Dans ce cas, le salarié saisira, par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR), le Président de la Commission de suivi en exposant les faits motivants ladite saisine.

La Commission de suivi évoquera cette situation lors de la réunion suivant la réception de cette demande et déterminera, le cas échéant les mesures à mettre en œuvre pour assurer le respect du volontariat.

- Examiner les demandes exceptionnelles de recours : la Commission de suivi pourra être sollicitée par des salariés souhaitant exercer un droit de recours en cas de décision défavorable de la Direction des Ressources Humaines sur leur demande de volontariat.

Dans ce cas, le salarié saisira, par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR), le Président de la Commission de suivi, dans un délai de 5 jours calendaires à compter de la réception de la décision défavorable à sa demande de volontariat.

La Commission de suivi informée pourra alors demander un nouvel examen du dossier du salarié par la Direction des Ressources Humaines.

Le réexamen du dossier interviendra lors de la prochaine phase d'analyse par la Direction des Ressources Humaines ou, en cas de recours suite à un refus lors de la dernière phase, dans les 5 jours calendaires suivant la demande de réexamen formulée par la Commission de suivi.

2.3. Fonctionnement et accès aux informations

La Commission de suivi se réunira sur convocation de son Président adressé par courriel dans un délai de 5 jours ouvrés précédents la réunion.

La Commission se réunira pour la première fois dans les 15 jours de la décision de validation de la DRIEETS.

Elle se réunira ensuite :

- A l'issue de chaque période de validation ;
- Puis à raison d'une réunion tous les 2 mois jusqu'au terme du 1^{er} semestre 2024 ;

Les membres de la commission auront accès aux informations nominatives concernant les salariés dont le poste est potentiellement supprimé dans l'organisation cible (ensemble des salariés de rang 1).

Ils auront accès aux informations nominatives concernant :

- Les salariés de rang 1 ;
- les salariés qui se sont positionnés sur un ou plusieurs projets de départ volontaire (classés par types de mobilités : interne, externe, fin de carrière ; et par rang d'appartenance) ;
- A l'issue des phases de volontariat, la liste des salariés de rang 1 qui seront maintenus au sein de l'organisation.

CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES

1. VALIDATION DE L'ACCORD PAR L'ADMINISTRATION ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord pour son seul volet RCC (cf annexe 4) est soumis à la validation de l'Administration.

Dès sa signature, la Direction l'adresse par voie dématérialisée à la DRIETS compétente, accompagné des convocations et procès-verbaux (ou extraits) des réunions au cours desquelles le CSE-C et le CSE Corporates ont été informés sur le dispositif de rupture conventionnelle collectif négocié.

La Direction transmet copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'Administration, aux organisations syndicales représentatives parties à la négociation et aux CSE C et au CSE Corporates.

L'accord pour son volet RCC est validé au jour de la réception de la décision de validation par l'Administration ou, en l'absence de décision expresse, le lendemain de l'expiration du délai de validation de 15 jours.

La Direction affiche sur les panneaux d'information ou par tout autre moyen la décision de validation de l'Administration. En l'absence de décision expresse, la Direction affiche sur ces mêmes panneaux ou par tout autre moyen la demande de validation du présent accord accompagné de l'accusé de réception par l'Administration et informe par voie d'affichage ou par tout autre moyen des voies et délais de recours contre la décision implicite de l'Administration.

2. DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Le présent accord, sous réserve de la validation de son volet RCC par l'autorité administrative, est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la décision de validation susvisée et prendra fin à l'issue de la période d'adhésion volontaire, soit le 02/10/2023 ou le cas échéant au 06/11/2023 en cas de prorogation de la période d'adhésion volontaire.

Après cette date, il cessera automatiquement de s'appliquer, sauf pour l'exécution prévue du suivi et des mesures mises en œuvre en application de ses dispositions et pour l'engagement de ne pas procéder dans les 12 mois suivant le terme du présent accord à des suppressions d'emplois pourvus au sein du Corporate d'ENGIE SA tel que défini à l'article 1 du Chapitre 2, et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée à compter de cette date.

Le présent accord pourra être révisé par avenant conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée aux parties signataires par courrier électronique.

En cas de demande de révision émanant d'une partie habilitée en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, les négociations commenceront dans les trois mois suivant la réception de la demande.

L'avenant de révision dès lors qu'il concernerait le volet RCC du présent accord ne pourra prendre effet que sous réserve de sa validation préalable par l'Administration.

3. REGLEMENT DES DIFFERENDS

En cas de différend survenant à l'occasion de l'exécution et du suivi du présent accord, les parties signataires s'engagent à rechercher une solution amiable, notamment via la Commission de suivi. Si une solution amiable ne peut être trouvée, les parties concernées pourront saisir les juridictions compétentes.

4. NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié par la Direction à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme « TélAccords » et un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes.

Le présent accord fera l'objet d'une communication auprès des salariés.

Fait à COURBEVOIE, le 6 décembre 2022

Pour ENGIE SA

DocuSigned by:
Jean-Sébastien BLANC
E491E1325B7E403...

Jean-Sébastien BLANC,
DGA en charge des Ressources Humaines

Pour les représentants des organisations syndicales représentatives

Pour la C. F. D. T.

Pour la C.F.E.- C.G.C.

DocuSigned by:
Hachour BEDJEGUELAL
15893E0A464748E...

DocuSigned by:
Jean COURTOT
9D5CBD948D1C40C...

Hachour BEDJEGUELAL
DSC d'ENGIE SA

Jean COURTOT
DSC d'ENGIE SA

Pour la CGT

Pour FO Energie et Mines

DocuSigned by:
Ludovic BEAUPERE
30E271A621B14FE...

DocuSigned by:
Philippe SUHAS
DD4055A08E1A4F4...

Ludovic BEAUPERE
DSC d'ENGIE SA

Philippe SUHAS
DSC d'ENGIE SA

ANNEXES

1. SYNTHÈSE DES DIRECTIONS IMPACTÉES PAR LE PROJET DE NOUVELLE ORGANISATION DU CORPORATE D'ENGIE SA

Direction / Service / emplois	Nb d'emplois concernés
Dir Digital & Systèmes d'Information Grp	-18
Applications	-5
Architecte	-1
Chef de projet SI	-1
Consultant SI	-3
Etat Major DDSI	-1
Appui de Gestion	-1
Gouvernance	-3
Consultant SI	-1
Juriste	-1
Resp communication	-1
Infrastructures et cybersécurité	-9
Assistant de Direction	-1
Chef de projet	-1
Manager GRC	-1
Manager SI	-3
Resp CERT	-1
Resp Sécurité SI	-1
Resp SI	-1
Direction de l'Audit Interne	-6
Service Audit Interne	-6
Assistante Secrétaire	-1
Auditeur	-5
Direction des Achats du Groupe	-8
Etat Major DAG	-1
Resp transformation achats	-1
Management de Catégories	-7
Categorie Manager	-7
Direction des Ressources Humaines Groupe	-50
Direction Comp & Ben Groupe	-5
Assistant de Direction	-1
Chargé d'études Retraite	-1
Conseiller expatriation	-2
Resp Syner Expat France	-1
Direction de la Transformation RH	-2
Assistant de Direction	-1
Resp de projet RH	-1
Direction du Développement des Organisations et de la Performance RH	-24
Cadre de gestion	-1
Chef de projet transformation	-2
Coordinateur programme	-5
Learning Partner	-5
Resp de pôle	-1
Resp de projet RH	-4
Resp MOA SIRH	-2
Resp SI RH	-4
Direction Mobilité et Dialogue Social Groupe	-8
Assistante de Direction	-1
Chargé de mission	-1
Resp Droit Social	-1
Resp emploi territoire	-1
Resp Mobilité	-1
Resp Relations Sociales	-3

Direction / Service / emplois	Nb d'emplois concernés
Direction Talents & Diversité	-11
Assistant de Direction	-1
Appui de Gestion	-1
Chargé d'étude Social Development & Diversity	-1
Chargé d'études RH	-1
Resp de projet RH	-4
Resp de projets RH (relations techniciens)	-1
Resp Pôle acquisition talents	-1
Resp Pôle France Social Development & Diversity	-1
Direction du Corporate	-5
Direction des Ressources Humaines du Corporate	-5
Chargé de formation	-1
Chargé de mission Comp&Ben et SIRH	-1
Ingénieur prévention santé sécurité France	-1
Resp prospective et développement RH	-1
Resp SIRH	-1
Direction Financière	-27
Direction Corporate Finance et Investissements	-14
Assistant	-1
Conseiller Financier AIFA	-12
Resp AIFA	-1
Direction Financière du Corporate et Fiscale Groupe	-1
Contrôleur de gestion sociale	-1
Direction Processus, Organisations et Systèmes	-1
Conseiller en Contrôle Interne	-1
Group Financial Control	-11
Assistant de Direction	-3
Conseiller Financier	-1
Resp de cluster	-3
Resp de département consolidation	-3
Resp Equipe Synthèse	-1
Direction Générale	-2
DGA DIR FINANCIERE	-1
Assistant de Direction	-1
DGA Secrétariat Général, de la Stratégie, de la Recherche & Innovation et de la Communication	-1
Assistant de Direction confirmé	-1
Direction Opérationnelle des Projets	-4
Etat Major DOP	-1
Assistant de Direction	-1
PMO, KM Groupe et EGF	-1
Resp de Département	-1
Talent Development & Learning	-2
Resp de programmes junior	-1
Resp développement Management de projets	-1

Direction / Service / emplois	Nb d'emplois concernés
Direction Stratégie et BDO	-6
Direction BDO	-4
Assistant de Direction	-1
Resp IO	-3
Economie, marchés et scénario	-2
Analyste	-1
Resp Stratégie	-1
Direction Transformation office	-3
Pôle Intégration, Gestion du Changement et Développement Organisationnel	-3
Resp de projet	-3
Pôle Communication	-12
Pôle Cockpit et Projets Globaux	-6
Chargé de communication	-1
Resp communication	-5
Pôle Communication Externe et Sociétés Civiles	-3
Chargé de communication	-2
Resp communication	-1
Pôle Communication Interne et Editorial	-3
Assistant	-1
Attaché de Presse	-1
Resp communication	-1
Secrétariat Général	-33
Direction des Affaires Publiques	-28
Assistant	-4
Chargé de mission	-1
Chargé de mission support au management	-1
Chargé relations parlementaires	-2
Chef de projet	-1
Délégué territorial	-18
Resp en charge ANIM ET COORD	-1
Direction Organes Sociaux et Gouv Groupe	-1
Chargé de communication	-1
Juridique & Ethique	-4
Assistant de Direction	-2
Documentaliste juridique	-1
Juriste	-1
Hors Cadrage	-50
Total général	-224

2. DETAILS DES FILIERES METIERS IMPACTEES

Filière Métier / emplois concernés	Nombre
Achat	-8
Categorie Manager	-7
Resp transformation achats	-1
Affaires publiques	-24
Chargé de mission	-1
Chargé de mission support au management	-1
Chargé relations parlementaires	-2
Chef de projet	-1
Délégué territorial	-18
Resp en charge ANIM ET COORD	-1
Assistanat / Appui	-23
Appui de Gestion	-2
Assistant	-6
Assistant de Direction	-12
Assistant de Direction confirmé	-1
Assistante de Direction	-1
Assistante Secrétaire	-1
Audit	-5
Auditeur	-5
Communication	-13
Attaché de Presse	-1
Chargé de communication	-4
Resp communication	-8
Finance	-23
Conseiller en Contrôle Interne	-1
Conseiller Financier	-1
Conseiller Financier AIFA	-12
Contrôleur de gestion sociale	-1
Resp AIFA	-1
Resp de cluster	-3
Resp de département consolidation	-3
Resp Equipe Synthèse	-1
Juridique	-3
Documentaliste juridique	-1
Juriste	-2

Filière Métier / emplois concernés	Nombre
RH et HSE	-55
Cadre de gestion	-1
Chargé d'étude Social Development & Diversity	-1
Chargé de formation	-1
Chargé de mission	-1
Chargé de mission Comp&Ben et SIRH	-1
Chargé d'études Retraite	-1
Chargé d'études RH	-1
Chef de projet transformation	-2
Conseiller expatriation	-2
Coordinateur programme	-5
Ingénieur prévention santé sécurité France	-1
Learning Partner	-5
Resp de pôle	-1
Resp de programmes junior	-1
Resp de projet	-3
Resp de projet RH	-9
Resp de projets RH (relations techniciens)	-1
Resp développement Management de projets	-1
Resp Droit Social	-1
Resp emploi territoire	-1
Resp MOA SIRH	-2
Resp Mobilité	-1
Resp Pôle acquisition talents	-1
Resp Pôle France Social Development & Diversity	-1
Resp prospective et développement RH	-1
Resp Relations Sociales	-3
Resp SI RH	-4
Resp SIRH	-1
Resp Syner Expat France	-1
SI	-14
Architecte	-1
Chef de projet	-1
Chef de projet SI	-1
Consultant SI	-4
Manager GRC	-1
Manager SI	-3
Resp CERT	-1
Resp Sécurité SI	-1
Resp SI	-1
Stratégie, BD, PMO	-6
Analyste	-1
Resp de Département	-1
Resp IO	-3
Resp Stratégie	-1
HORS CADRAGE	-50
Total général	-224

3. DETAILS DES ENTITES ORGANISATIONNELLES D'ENGIE SA AUXQUELLES SONT RATTACHES LES EMPLOIS RELEVANT DES FILIERES METIERS IMPACTEES

- Le Corporate (y compris R&I corp et les GBU)
- L'entité Direction du CRIGEN
- Pour la BtoC
 - o L'EM de la BU
 - o DCP
 - Délégation RH
 - DSI
 - Direction Financière et Performance
 - Direction Parcours Clients
 - o DGP
 - Etat-major
 - DSI
- Corp France Renouvelable
 - RH
 - Stratégie, Finance, contrôle interne
 - Communication
 - Stratégie et relations externes
 - Direction des Opérations
 - Etat-major
- E&C
 - Etat-major
 - DSI
 - DRH
 - Direction Financière, juridique et stratégie (sauf pôle facturation et recouvrement)
 - Le pôle communication de la Direction marketing digital et communication
 - Direction des opérations
- GBS
 - BS RH transfo
 - Digital data
 - DRH
 - EM GBS
 - Communication
 - D Dev
 - Etat major
 - Finance
 - HQ

- BS Achats
- Conseil
- BS Finance
 - Etat-major
 - GPO
 - Comon Finance & MOA SI
 - Automatisation & data Office
 - Operation & Management
- BS Juridique
- BS Immo et Logistique
 - CDG – contrôle interne
 - EM
 - Services BU
 - Solutions patrimoniales
- GEMS
 - Excom Trans
 - BP GDP
 - TCP
 - Finops
 - HR
 - Risk
 - Audit
 - SCS
 - IS
 - Legal
 - Oper excellence
 - Compliance
- Generation

**4. PARTIES DE L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF A
L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DANS LE CADRE DU PROJET DE NOUVELLE
ORGANISATION DU CORPORATE D'ENGIE SA SOUMISES A LA VALIDATION DE
LA DRIEETS EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L.1237-19-
3 DU CODE DU TRAVAIL**

Chapitre 1	Intégralité du chapitre intitulé <i>Nombre maximal de départs et de suppressions de postes envisagé</i>
Chapitre 2	Intégralité du chapitre intitulé <i>Organisation du dispositif de volontariat à l'exception des paragraphes 2.5.2 et 2 5.3 de la Partie 2</i>
Chapitre 3	Partie 3 intitulée « <i>Dispositif de rupture conventionnelle collective</i> »
Chapitre 4	Intégralité du chapitre intitulé « <i>Information des instances et commission de suivi</i> »
Chapitre 5	Intégralité du chapitre intitulé « <i>Dispositions finales</i> »
Annexes	Intégralité des annexes

5. METHODE ET EXEMPLE DE CALCUL D'INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE DANS LE CADRE D'UNE RETRAITE AIDEE

I. RAPPELS

L'accord met en place un dispositif de mobilité externe dans le cadre d'un départ en retraite aidée.

Dans ce cadre les salariés bénéficieront notamment d'une indemnité de rupture spécifique calculée en fonction de leur ancienneté et sur la base de leur dernière rémunération principale brute et, le cas échéant, majorée de l'indemnité de positionnement rapide de 2 mois (si leur dossier est validé au plus tard à l'issue de la deuxième phase de volontariat).

Cette indemnité de rupture spécifique, le cas échéant majorée de l'indemnité de positionnement rapide, ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement. Elle se substitue à toute indemnité de rupture qui pourrait être prévue par ailleurs, quelle que soit sa source.

A. Indemnité spécifique de rupture

L'indemnité spécifique de rupture est fonction de l'ancienneté du salarié au sein de la Branche Professionnelle des IEG (éventuellement majorée de l'ancienneté « reprise » pour les salariés ayant intégré l'Entreprise dans le cadre d'une opération ayant entraîné l'application de l'article L 1224-1 du code du Travail) ou au sein du Groupe (la plus favorable étant retenue). Le tableau ci-dessous, précise le montant de l'indemnité spécifique en fonction de l'ancienneté.

Ancienneté dans la Branche des IEG / Groupe	Indemnité spécifique brute (en nb de mois de rémunération principale brute)
<i>De 0 à 9 ans inclus</i>	<i>7 mois</i>
<i>De 10 ans à 14 ans inclus</i>	<i>7,5 mois</i>
<i>De 15 ans 19 ans inclus</i>	<i>8,5 mois</i>
<i>De 20 ans à 24 ans inclus</i>	<i>9 mois</i>
<i>De 25 ans à 29 ans inclus</i>	<i>9,5 mois</i>
<i>De 30 ans à 34 ans inclus</i>	<i>10 mois</i>
<i>De 35 ans à 39 ans inclus</i>	<i>11 mois</i>
<i>À partir de 40 ans</i>	<i>12 mois</i>

B. Indemnité légale de licenciement

L'indemnité légale de licenciement est fonction du salaire de référence du salarié et du nombre de mois auxquels il ouvre droit.

a) Notion de salaire de référence

Le salaire de référence utilisé pour calculer l'indemnité de licenciement est le salaire le plus élevé issu d'une de ces deux formules :

- 1/12ième de la rémunération brute des 12 derniers mois (si le salarié a travaillé moins d'un an, la moyenne est calculée sur la durée de travail) ;
- ou 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (les éventuelles primes et gratifications à caractère annuel ou exceptionnel sont prises en compte pour un montant calculé prorata temporis).

Sont notamment pris en compte pour le calcul de ce salaire de référence les montants bruts :

- la rémunération mensuelle principale ;
- la gratification de fin d'année ;
- la rémunération variable ;
- la majoration pour heures supplémentaires ;
- la valorisation de l'avantage en nature énergie ;
- l'aide à la réduction du temps de travail ;
- le sursalaire familial ou / complément familial
- l'AIL ;
- la valorisation des autres avantages en nature (véhicule, lié à un prêt bonifié par l'entreprise....).

A contrario sont notamment exclues de ce calcul les sommes versées au titre de l'intéressement, les remboursements de frais professionnels, la monétisation de droits épargnés sur CET....

b) Montant de l'indemnité légale de licenciement

L'indemnité légale de licenciement est égale à ¼ de mois par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

L'ancienneté prise en compte est la plus favorable pour le salarié entre l'ancienneté Groupe et l'ancienneté IEG.

II. EXEMPLE

Au 1^{er} juillet 2023, il est procédé au calcul de l'indemnité spécifique de rupture à laquelle ouvre droit Mme B (âgée de 62 ans et ayant 40 ans d'ancienneté). Madame B a vu sa candidature validée à l'issue de la phase 2. Elle bénéficie donc de l'indemnité de positionnement rapide égale à 2 mois de sa dernière rémunération principale brute.

Mme B a une rémunération principale brute mensuelle de 4000 euros, un bonus annuel de 5500 euros et bénéficie de l'avantage en nature énergie.

A. Calcul du montant de l'indemnité spécifique de rupture en fonction des majorations prévues par l'accord

Mme B a 40 ans d'ancienneté. En application du tableau précité (cf. I. A), elle ouvre droit à une indemnité spécifique de rupture égale à 12 mois de sa dernière rémunération principale brute.

Son indemnité spécifique de rupture est majorée de 2 mois en raison de son positionnement rapide ce qui la porte à 14 mois de sa dernière rémunération principale brute.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture en fonction des majorations prévues par l'accord est donc de 14 mois * 4000 euros soit 56 000 euros bruts.

B. Calcul de l'indemnité légale de licenciement

a) Calcul du salaire de référence

Dans un premier temps, il y a lieu de déterminer le salaire de référence qui sera pris en compte pour le calcul en comparant le salaire moyen perçu au cours des 3 derniers mois et des 12 derniers mois, le calcul le plus favorable au salarié étant retenu.

Mme. B a perçu au cours de l'année écoulée les éléments suivants :

	Rémunération principale mensuelle	Gratification (13 ^{ème} mois)	Bonus	Avantage en nature énergie
Juin 2023	4000	2000 (50%)		144
Mai 2023	4000			144
Avril 2023	4000			144
Mars 2023	4000		5000	144
Février 2023	4000			144
Janvier 2023	4000			144

Décembre 2022	4000	400 (10%)		144
Novembre 2022	4000	1600 (40%)		144
Octobre 2022	4000			144
Septembre 2022	4000			144
Aout 2022	4000			144
Juillet 2022	4000			144

- Calcul du salaire moyen des 3 derniers mois (avril / mai / juin 2023) :

Le versement au titre du 13^{ème} mois ne sera pris en compte qu'à hauteur de 1000 euros. En effet, la somme versée au mois de juin, soit 2000 euros, correspond au paiement de l'équivalent 6 mois du 13^{ème} mois. Il y a donc lieu de prendre en compte ce montant prorata temporis, soit 3 mois (la moitié).

Moyenne des 3 derniers mois : $(4000*3 + 1000 + 144*3) / 3$ soit 4 477.33 euros bruts.

- Calcul du salaire moyen des 12 derniers mois (juillet 2022-juin 2023) :

Moyenne des 12 derniers mois : $(4000*12+1600+ 400+2000+5000+144*12) / 12$ soit 4 894 euros bruts

La moyenne des 12 derniers mois sera donc le salaire de référence retenu car elle est plus élevée que celle des 3 derniers mois.

Salaire de référence retenu : 4 894 euros bruts

- b) Nombre de mois auquel Mme. B ouvre droit au titre de l'indemnité légale de licenciement

M. B a 40 ans d'ancienneté.

Les 10 premières années d'ancienneté ouvrent droit à $\frac{1}{4}$ de mois par année soit $0.25 \text{ mois} * 10 \text{ ans}$ soit 2.5 mois.

Les 30 années suivantes ouvrent droit à $\frac{1}{3}$ de mois par année d'ancienneté soit $0.33 \text{ mois} * 30 \text{ ans}$ soit 10 mois.

Ainsi le **nombre de mois dus au titre de l'indemnité légale est de 12.5 mois du salaire de référence.**

- c) Montant de l'indemnité légale de licenciement

Il y a lieu de multiplier salaire de référence retenu déterminé au a), soit 4893 euros, par le nombre de mois définis à l'étape précédente b), soit 12.5 mois.

Le montant de l'indemnité légale de licenciement est donc égale à 12 mois * 4 894 euros, soit 58 728 euros bruts.

- d) Comparaison du montant de l'indemnité spécifique de rupture calculée en application des majorations prévues par l'accord (déterminée au II. A) et du montant de l'indemnité légale de licenciement (déterminé au II. B)

Pour rappel, l'indemnité spécifique de rupture ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture calculée en application des majorations prévues par l'accord est de 56 000 euros bruts.

Le montant de l'indemnité légale de licenciement est de 58 728 euros bruts.

Le montant de l'indemnité à laquelle ouvrira droit Mme B sera donc celui de l'indemnité légale de licenciement car plus favorable pour la salariée. Mme B percevra donc une indemnité de rupture d'un montant de 58 728 euros bruts.

6. METHODE ET EXEMPLE DE CALCUL D'INDEMNITE DE RUPTURE DANS LE CADRE DE LA MOBILITE EXTERNE (EMPLOI SALARIE, PROJET DE CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE OU PROJET DE RECONVERSION)

I. RAPPELS

a) Notion de salaire de référence

Le salaire de référence utilisé pour calculer l'indemnité de licenciement est le salaire le plus élevé issu d'une de ces deux formules :

- 1/12 ième de la rémunération brute des 12 derniers mois (si le salarié a travaillé moins d'un an, la moyenne est calculée sur la durée de la période de travail) ;
- ou 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (les éventuelles primes et gratifications à caractère annuel ou exceptionnel sont prises en compte pour un montant calculé prorata temporis).

Sont notamment pris en compte pour le calcul de ce salaire de référence les montants bruts de :

- la rémunération mensuelle principale ;
- la gratification de fin d'année ;
- la rémunération variable ;
- la majoration pour heures supplémentaires ;
- la valorisation de l'avantage en nature énergie ;
- l'aide à la réduction du temps de travail ;
- le sursalaire familial ou / complément familial
- l'AIL ;
- la valorisation des autres avantages en nature (véhicule, lié à un prêt bonifié par l'entreprise....)

A contrario sont notamment exclues de ce calcul les sommes versées au titre de l'intéressement, les remboursements de frais professionnels, la monétisation de droits épargnés sur CET....

b) Montant de l'indemnité légale de licenciement

L'indemnité légale de licenciement est égale à $\frac{1}{4}$ de mois par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans, et $\frac{1}{3}$ de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

L'ancienneté prise en compte est la plus favorable pour le salarié entre l'ancienneté Groupe et l'ancienneté IEG (éventuellement majorée de l'ancienneté « reprise » pour les salariés ayant intégré

l'Entreprise dans le cadre d'une opération ayant entraîné l'application de l'article L 1224-1 du code du Travail).

c) Montant de l'indemnité complémentaire

L'indemnité complémentaire varie selon l'âge et l'ancienneté du salarié selon le tableau ci-dessous. L'ancienneté prise en compte est la plus favorable pour le salarié entre l'ancienneté Groupe et l'ancienneté IEG.

		Indemnité complémentaire de licenciement						
Age /Ancienneté	<26	26-33	34-37	38-41	42-44	45-58	59 et +	
1	1	1	1	2	3	3	1	
2	1	1	1	2	3	3	1	
3	1	1	1	2	3	3	1	
4	1	2	3	5	6	7	1	
5	1	2	3	5	6	7	1	
6	1	2	3	5	6	7	1	
7		2	4	8	10	11	1	
8		2	4	8	10	11	1	
9		2	4	8	10	11	1	
10		2	6	10	12	13	1	
11		2	6	10	12	13	1	
12		2	6	10	12	13	1	
13 et +		2	9	14	19	20	1	

L'âge et l'ancienneté seront déterminés à la date de signature de la convention de rupture.

d) Indemnité de rupture

L'indemnité de rupture est égale à la somme de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité complémentaire et est plafonné à 24 mois de rémunération de référence brute. Le montant de l'indemnité de positionnement rapide vient éventuellement majorer le montant de l'indemnité de rupture, cette majoration n'est pas prise en compte dans l'appréciation du plafond de 24 mois.

II. EXEMPLE

Au 1^{er} juillet 2023, il est procédé au calcul de l'indemnité de rupture à laquelle ouvre droit Monsieur A (âgé de 46 ans et ayant 17 ans d'ancienneté). Il n'a pas bénéficié de l'indemnité de positionnement rapide.

a) Calcul du salaire de référence

Dans un premier temps, il y a lieu de déterminer le salaire de référence qui sera pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture en comparant le salaire moyen perçu au cours des 3 derniers mois et celui des 12 derniers mois, le calcul le plus favorable au salarié étant retenu.

M. A a perçu au cours de l'année écoulée les éléments suivants :

	Rémunération principale mensuelle	Gratification (13 ^{ème} mois)	Bonus	Avantage en nature énergie	Sursalaire familial
Juin 2023	4500	2250 (50%)		144	114.99
Mai 2023	4500			144	114.99
Avril 2023	4500			144	114.99
Mars 2023	4500		7500	144	114.99
Février 2023	4500			144	114.99
Janvier 2023	4500			144	114.99
Décembre 2022	4350	435 (10%)		144	114.99
Novembre 2022	4350	1740 (40%)		144	114.99
Octobre 2022	4350			144	114.99
Septembre 2022	4350			144	114.99
Aout 2022	4350			144	114.99
Juillet 2022	4350			144	114.99

- Calcul du salaire moyen des 3 derniers mois (avril / mai / juin 2023) :

Le versement au titre du 13^{ème} mois ne sera pris en compte qu'à hauteur de 1125 euros. En effet, la somme versée au mois de juin, soit 2250 euros, correspond au paiement de l'équivalent 6 mois du 13^{ème} mois. Il y a donc lieu de prendre en compte ce montant prorata temporis, soit 3 mois (la moitié).

Moyenne des 3 derniers mois : $(4500*3 + 1125 + 144*3 + 114.99*3) / 3$ soit 5 133.99 euros.

- Calcul du salaire moyen des 12 derniers mois (juillet 2022-juin 2023) :

Moyenne des 12 derniers mois : $(4350*6+4500*6+1740+435+2250+7500+144*12+114.99*12) / 12$ soit 5 677.74 euros.

La moyenne des 12 derniers mois sera donc le salaire de référence retenu car elle est plus élevée que celle des 3 derniers mois.

Salaire de référence retenu : 5 677.74 euros

b) Nombre de mois auquel M. A ouvre droit au titre de l'indemnité légale de licenciement

M. A a 17 ans d'ancienneté.

Les 10 premières années d'ancienneté ouvrent droit à $\frac{1}{4}$ de mois par année soit $0.25 \text{ mois} * 10 \text{ ans}$ soit 2.5 mois.

Les 7 années suivantes ouvrent droit à $\frac{1}{3}$ de mois par année d'ancienneté soit $0.33 \text{ mois} * 7 \text{ ans}$ soit 2.31 mois.

Ainsi, le **nombre de mois dus au titre de l'indemnité légale est de 4.81 mois du salaire de référence.**

c) Nombre de mois auquel M. A ouvre droit au titre de l'indemnité complémentaire
M. A a 17 ans d'ancienneté et est âgé de 46 ans. Au regard du tableau précisé supra, M A ouvre droit à une **indemnité complémentaire égale à 20 mois du salaire de référence.**

d) Appréciation du plafond du cumul de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité complémentaire

M A ouvre droit à une indemnité légale de licenciement égale à 4.81 mois du salaire de référence et à 20 mois au titre de l'indemnité légale.

La somme des deux étant égale à 24.81 mois du salaire de référence ce qui est supérieur au plafond de 24 mois fixé par l'accord, le montant du plafond sera retenu soit 24 mois. L'indemnité de rupture sera donc égale à 24 mois du salaire de référence.

e) Montant de l'indemnité de rupture

Il y a lieu de multiplier le nombre de mois définis à l'étape précédente (soit 24 mois) par le salaire de référence déterminé à l'étape a) (soit 5 677.74 euros).

L'indemnité de rupture est donc égale à 24* 5677.74 euros, soit 136 265.76 euros bruts.

7. MODELES DE CONVENTION DE RUPTURE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE :

- **-Projet d'emploi salarié dans une société externe au groupe ;**
- **-Projet de création/reprise d'entreprise ;**
- **-Projet de reconversion à l'extérieur du groupe avec formation longue (certifiante ou diplômante)**

CONVENTION DE RUPTURE

Entre les soussignés :

La Société ENGIE société anonyme, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 542 107 651, ayant son siège social sis 1 place Samuel de Champlain 92400 Courbevoie, représentée par [...],

D'une part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Objet et contexte de la présente convention

1.1 Conformément aux dispositions des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, il a été négocié un accord collectif portant sur un dispositif, à durée limitée de rupture conventionnelle collective avec les organisations syndicales représentatives.

La DRIEETS a été informée par voie dématérialisée le 6 octobre 2022 de l'ouverture de la négociation de l'accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société ENGIE SA.

Au terme des négociations, marquées par les réunions du 29 septembre, des 7, 13, 20, 27 octobre, et des 3, 10 et 25 novembre 2022 et les Parties sont parvenues à un accord fixant, entre autres, les modalités de la présente convention de rupture.

L'accord a été transmis le XXX à la DRIEETS par voie dématérialisée sur la plateforme « RUPCO » pour validation préalable à l'entrée en vigueur. La décision de validation de l'accord a été notifiée par la DRIEETS le XXX.

Les dispositions ainsi que le contenu de la présente convention ont été préalablement déterminées, comme prévu par l'article L. 1237-19-1 du code du travail, lors de la négociation de l'accord et sont licites au titre de leur validation par la DRIEETS.

1.2 Vous avez candidaté au dispositif de rupture conventionnelle collective dans le cadre du projet externe suivant :

Un projet d'emploi salarié dans une société externe au groupe ;
Un projet de création/reprise d'entreprise ;
Un projet de reconversion à l'extérieur du groupe avec formation longue (certifiante ou diplômante) ;

Après étude de votre dossier, votre candidature a été acceptée par la Direction des Ressources Humaines du Corporate.

Nous vous rappelons qu'à compter de la réception de la présente convention, vous disposez d'un délai de 7 (sept) jours calendaires pour la retourner signée par remise en main propre contre décharge auprès de votre Direction des Ressources Humaines. L'absence d'envoi de la convention de rupture signée dans le délai imparti sera considérée comme une renonciation irrévocable de votre part à votre projet de départ externe.

Article 2 – Délai de rétractation

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société ENGIE SA, vous pouvez vous rétracter dans un délai de 15 (quinze) jours calendaires à compter du lendemain de la date de signature de la présente convention.

Ce délai expire le 15^{ième} jour à 24 heures mais ce terme est reporté au premier jour ouvrable suivant s'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé.

Pour exercer ce droit à rétractation, vous devez adresser dans le délai imparti un courriel avec accusé de réception ou un courrier remis en main propre à la DRH du Corporate indiquant expressément votre souhait de vous rétracter.

Article 3 – Date de départ physique et date de rupture du contrat de travail

Il a été convenu que votre dernier jour travaillé est fixé au XXX.

La rupture effective de votre contrat de travail, sauf dans l'hypothèse d'une rétractation et sauf adhésion au congé de mobilité, interviendra le XXX, et en tout état de cause au plus tôt au lendemain du jour à l'issue duquel le délai de rétractation prend fin.

Article 4 – Indemnité de rupture conventionnelle

Dans le cadre de la rupture conventionnelle de votre contrat de travail, vous percevrez, outre les sommes afférentes à votre solde de tout compte, une indemnité spécifique de rupture d'un montant de XXX Euros bruts.

Ci-dessous les calculs détaillés à l'origine de ce montant d'indemnité :

- Indemnité légale : [à compléter]
- Indemnité complémentaire : [à compléter]

Article 5 – Congé de mobilité

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la rupture conventionnelle collective, vous avez la possibilité d'adhérer au dispositif de congé de mobilité. Vous trouverez à ce

titre un courrier de proposition d'adhésion au congé de mobilité joint à la présente convention. Cette proposition devra être retournée complétée et signée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à votre Direction des Ressources Humaines au plus tard dans un délai de 7 (sept) jours calendaires à compter du terme du délai de rétractation prévue à l'article 2 ci-dessus.

L'absence de réponse dans le délai imparti est considérée comme un refus d'adhésion audit congé de mobilité de la part du salarié.

Article 6 – Mesures d'accompagnement visant à favoriser la mobilité externe

Outre le congé de mobilité et conformément aux dispositions de l'accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société ENGIE SA, vous pouvez bénéficier dans le cadre de votre mobilité externe d'une ou plusieurs mesures visant à vous accompagner dans la réalisation de votre projet externe.

Après examen de votre dossier et dans le prolongement de vos échanges sur le sujet avec l'Espace Mobilité, vous pouvez bénéficier des mesures suivantes :

[à lister]

Article 7 – Contestation de la convention

La présente convention ne pourra pas faire l'objet de contestation autrement que selon les modalités prévues par l'article L. 1237-19-8 du Code du travail, ainsi que dans un délai de 12 mois à compter de la date de prise d'effet de la rupture du contrat.

Article 8 – Dispositions particulières

8.1. Compte Épargne Temps et épargne salariale

Conformément à l'accord du 30 octobre 2009 relatif au Compte Épargne Temps, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, vous pouvez opter pour l'une des trois formules suivantes :

- Percevoir une somme correspondant à la valorisation des droits acquis dans le CET à la date de la rupture du contrat de travail sur la base de son taux horaire à cette même date ;
- Transférer ses droits de votre CET vers le CET de votre nouvel employeur si un accord bilatéral entre les deux entreprises le permet ;
- À défaut, demander en accord avec l'entreprise, la consignation des sommes dues à la Caisse des Dépôts et Consignations.

Dans l'hypothèse d'une adhésion au congé de mobilité, vous pourrez, avec l'accord de l'entreprise, prendre en temps tout ou partie de votre CET sans que cela puisse conduire à reporter le début du congé de mobilité de plus de deux mois.

Toujours dans l'hypothèse d'une adhésion au congé de mobilité et pendant la durée de celui-ci, vous aurez la possibilité de placer au maximum 10 jours épargnés sur votre CET sur votre PERCOL dans les fenêtres de versement prévues chaque année à cet effet et dans

les conditions prévues par le règlement du PERCOL, et de bénéficier de l'abondement en vigueur.

Concernant les dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite, lors de la rupture du contrat de travail :

- Le PEG peut être conservé ou débloqué au motif de la rupture du contrat de travail. Il peut également être transféré de manière individuelle dans le dispositif du nouvel employeur ;
- Le PERCOL peut être conservé mais ne peut être débloqué. Il peut également être transféré de manière individuelle dans le dispositif du nouvel employeur ;
- Les frais de tenue de compte sont à votre charge.

8.2. Solde de tout compte

Le solde de congés payés ainsi que des JRTT acquis au titre des périodes antérieures à la cessation du contrat de travail (hors période de congé de mobilité) donnera lieu au paiement d'une indemnité compensatrice versée au moment du solde de tout compte.

La rémunération variable au titre de l'année de la rupture du contrat de travail (Bonus, RPCC, RPCEM) sera déterminée, prorata temporis, sur la base du niveau d'atteinte des objectifs sur ladite période, sans pouvoir être inférieure au taux moyen de rémunération variable perçue au titre des deux exercices précédents. Elle sera versée le cas échéant lors du solde de tout compte.

8.3. Éléments accessoires

L'ensemble des outils et matériels mis à votre disposition par l'entreprise et le groupe dans le cadre de vos fonctions devront être restitués à la Société au plus tard lors de votre dernier jour travaillé.

Dans l'hypothèse d'un véhicule de fonction, celui-ci devra être restitué au plus tard à la date de rupture de votre contrat de travail telle que mentionnée à l'article 3, l'éventuelle adhésion au congé de mobilité n'ayant pas pour effet de décaler la date de restitution du véhicule.

Fait en deux exemplaires originaux à XX (lieu), le XX (date).

Signatures des parties, précédées des mentions manuscrites « Lu et approuvé » et « Bon pour acceptation de la convention de rupture »

Signature du salarié

Signature de l'employeur

*MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE :
-Projet de retraite aidée*

CONVENTION DE RUPTURE

Entre les soussignés :

La Société ENGIE société anonyme, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 542 107 651, ayant son siège social sis 1 place Samuel de Champlain 92400 Courbevoie, représentée par [...],

D'une part,

Et :

M.

demeurant à

n° de Sécurité sociale :

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Objet et contexte de la présente convention

1.1 Conformément aux dispositions des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, il a été négocié un accord collectif portant sur un dispositif, à durée limitée de rupture conventionnelle collective avec les organisations syndicales représentatives.

La DRIEETS a été informée par voie dématérialisée le 6 octobre 2022 de l'ouverture de la négociation de l'accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société ENGIE SA.

Au terme des négociations, marquées par les réunions du 29 septembre, des 7, 13, 20, 27 octobre, et des 3, 10 et 25 novembre 2022, les Parties sont parvenues à un accord fixant, entre autres, les modalités de la présente convention de rupture.

L'accord a été transmis le XXX à la DRIEETS par voie dématérialisée sur la plateforme « RUPCO » pour validation préalable à l'entrée en vigueur. La décision de validation de l'accord a été notifiée par la DRIEETS le XXX.

Les dispositions ainsi que le contenu de la présente convention ont été préalablement déterminées, comme prévu par l'article L. 1237-19-1 du code du travail, lors de la négociation de l'accord et sont licites au titre de leur validation par la DRIEETS.

1.2 Vous avez candidaté au dispositif de rupture conventionnelle collective dans le cadre du projet externe de retraite aidée.

Après étude de votre dossier, votre candidature a été acceptée par la Direction des Ressources Humaines du Corporate.

Nous vous rappelons qu'à compter de la réception de la présente convention, vous disposez d'un délai de 7 (sept) jours calendaires pour la retourner signée par remise en main propre contre décharge auprès de votre Direction des Ressources Humaines. L'absence d'envoi de la convention de rupture signée dans le délai imparti sera considérée comme une renonciation irrévocable de votre part à votre projet de départ externe.

Article 2 – Délai de rétractation

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société ENGIE SA, vous pouvez vous rétracter dans un délai de 15 (quinze) jours calendaires à compter du lendemain de la date de signature de la présente convention.

Ce délai expire le 15^{ième} jour à 24 heures mais ce terme est reporté au premier jour ouvrable suivant s'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé.

Pour exercer ce droit à rétractation, vous devez adresser dans le délai imparti un courriel avec accusé de réception ou un courrier remis en main propre à la DRH du Corporate indiquant expressément votre souhait de vous rétracter.

Article 3 – Date de départ physique et date de rupture du contrat de travail

Il a été convenu que votre dernier jour travaillé est fixé au XXX.

La rupture effective de votre contrat de travail, sauf dans l'hypothèse d'une rétractation, interviendra le XXX, et en tout état de cause au plus tôt au lendemain du jour à l'issue duquel le délai de rétractation prend fin.

Article 4 – Indemnité de rupture conventionnelle

Dans le cadre de la rupture conventionnelle de votre contrat de travail, vous percevrez, outre les sommes afférentes à votre solde de tout compte, une indemnité spécifique de rupture d'un montant de XXX Euros bruts.

Article 5 – Mesures d'accompagnement visant à favoriser la mobilité externe

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société ENGIE SA, vous pouvez bénéficier dans le cadre de votre mobilité externe d'une ou plusieurs mesures visant à vous accompagner dans la réalisation de votre projet externe.

Après examen de votre dossier et dans le prolongement de vos échanges sur le sujet avec le cabinet SIACI, vous pouvez bénéficier des mesures suivantes :

[à lister]

Article 6 – Contestation de la convention

La présente convention ne pourra pas faire l'objet de contestation autrement que selon les modalités prévues par l'article L. 1237-19-8 du Code du travail, ainsi que dans un délai de 12 mois à compter de la date de prise d'effet de la rupture du contrat.

Article 7 – Dispositions particulières

7.1. Compte Épargne Temps

Les droits épargnés sur les Comptes Épargne Temps des salariés concernés et congés qui n'auraient pu être soldés préalablement à votre départ effectif seront intégralement pris en compte à l'occasion de l'établissement du solde de tout compte et feront donc à ce titre l'objet d'un règlement complet.

7.2. Solde de tout compte

Le solde de congés payés ainsi que des JRTT acquis au titre des périodes antérieures à la cessation du contrat de travail donnera lieu au paiement d'une indemnité compensatrice versée au moment du solde de tout compte.

La rémunération variable au titre de l'année de la rupture du contrat de travail (Bonus, RPCC, RPCEM) sera déterminée, prorata temporis, sur la base du niveau d'atteinte des objectifs sur ladite période, sans pouvoir être inférieure au taux moyen de rémunération variable perçue au titre des deux exercices précédents. Elle sera versée le cas échéant lors du solde de tout compte.

7.3. Éléments accessoires

L'ensemble des outils et matériels mis à votre disposition par l'entreprise et le groupe dans le cadre de vos fonctions devront être restitués à la Société au plus tard lors de votre dernier jour travaillé.

Dans l'hypothèse d'un véhicule de fonction, celui-ci devra être restitué au plus tard à la date de rupture de votre contrat de travail telle que mentionnée à l'article 3.

Fait en deux exemplaires originaux à XX (*lieu*), le XX (*date*).

Signatures des parties, précédées des mentions manuscrites « Lu et approuvé » et « Bon pour acceptation de la convention de rupture »

Signature du salarié

Signature de l'employeur

8. POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE GROUPE

GDF SUEZ RÉGLEMENT RELATIF À LA MOBILITÉ INTERNATIONALE
Règles complémentaires
Local +



CONFIDENTIEL - POUR USAGE INTERNE UNIQUEMENT - Version du 12 mai 2018

GDF SUEZ
BY PEOPLE. FOR PEOPLE

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
Local +

Sommaire

1. Vue d'ensemble	3
1.1 Rappel des dispositions communes	3
1.2 Dispositions particulières pour Local +	4
2. Dispositifs contractuels	5
2.1 Longueur	5
2.2 Contrat de travail de la Société d'Origine	5
2.3 Contrat de travail local	5
2.4 Versement de la paie	5
3. Package budgétaire	6
3.1 Salaire de Référence Brut d'Accueil (salaire de base et bonus)	6
4. Avantages sociaux	7
4.1 Scolarité	7
4.2 Congés dans les Foyers	7
5. Avantages liés à la mise en conformité et gestion de carrière	8
5.1 Conformité à la législation fiscale et aide fiscale	8
5.2 Sécurité sociale et couverture d'assurance	8
5.3 Congés et Jours Fériés	9
5.4 Gestion de carrière	9
5.4.1 Processus et gestion RH	9
5.4.2 Révisions annuelles	9
5.5 Fin du contrat de travail	9
5.6 Législation locale	9
5.7 Nouvelle mission dans un nouveau lieu	9

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
 Local +

1
**VUE
 D'ENSEMBLE**

1.1 Rappel des dispositions communes

		Local +
Préparation avant le départ	Briefing avant le départ	✓
	Visite avant le départ	✓
	Aide à la relocalisation	✓
	Formation linguistique	✓
	Formation culturelle	✓
	Assistance et conseil en matière d'immigration	✓
	Examens médicaux	✓
	Hébergement provisoire	✓
	Transport de biens d'équipement ménager	✓
	Entreposage	sans objet
	Voyage à destination du lieu d'Accueil	✓
	Indemnité d'installation	✓
	Contrat de travail de la Société d'Origine	sans objet
Contrat de travail local	✓	
Pendant la mission	Alimémentation de Référence d'Origine – Salaire de base et bonus	salaire local
	Périodicité de l'impôt sur le revenu et des contributions de sécurité sociale	sans objet
	Allocations de mobilité internationale	sans objet
	Scolarité	limité à 3 ans
	Logement d'Accueil	sans objet
	Congés dans les Foyers	limité à 3 ans
	Congés de bienveillance, pour motif familial et en cas d'urgence	✓
	Transport dans le pays d'Accueil	local
	Couverture d'assurance en mission	local
	Assistance au Conjoint/Partenaire	✓
	Conformité à la législation fiscale et aide fiscale	limité à 3 ans
	Gestion de carrière	local
Fin de la mission	Hébergement provisoire	
	Transport de biens d'équipement ménager et entreposage dans le pays d'origine	sans objet
	Voyages en provenance du lieu d'accueil	
	Assistance au Conjoint/Partenaire	

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
Local +

1.2 Dispositions particulières pour Local +

		Local +
Scolarité	✓	limité à 3 ans
Congés dans les Foyers	✓	1 par membre de la famille (conditions spécifiques pour les situations familiales différentes) - limité à 3 ans
Aide fiscale	✓	limité à 3 ans
Sécurité sociale et couverture d'assurance privée en mission	✓	Informations détaillées fournies avec le contrat local
Congés et Jours Fériés	✓	Droits locaux



GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
Local +

2
DISPOSITIFS
CONTRACTUELS

2.1 Longueur
Le statut « Local + » ne comporte pas de durée prévue, l'Employé étant transféré à la Société d'Accueil.

2.2 Contrat de travail de la Société d'Origine
Le contrat de travail avec la Société d'Origine prend fin conformément aux règlements en vigueur dans le Pays d'Origine. La Société d'Origine et le service RH sont chargés de coordonner et d'organiser le processus avec l'Employé.

2.3 Contrat de travail local
La Société d'Accueil propose un contrat local à l'Employé conformément aux règlements en vigueur localement pour tous les employés locaux. L'ancienneté dans le Groupe est transférée selon les modalités du règlement relatif à la mobilité dans Le Groupe et le nouveau contrat de travail ne comporte pas de période d'essai.

2.4 Versement de la paie
L'Employé est payé localement, comme les autres employés locaux. Tous les dispositifs concernant les virements sur un compte bancaire ou les autres possibilités sont alors uniquement gérés par la Société locale, qui confirmera les options disponibles à l'employé.

5



BY PEOPLE FOR PEOPLE



GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
Local +

3
PACKAGE
BUDGÉTAIRE

3.1 Salaire de Référence Brut d'Accueil (salaire de base et bonus)

L'Employé perçoit un salaire de base annuel et un bonus selon les normes et règlements en vigueur dans la Société locale. Sans rapport avec son salaire de référence précédent dans son Pays d'Origine, le salaire proposé par la société locale est alors le seul applicable pour l'Employé.

L'Employé a alors l'obligation de payer les contributions sociales ou les impôts sur le revenu qu'il doit sur son salaire total. Aucune péréquation des taxes, ni sur ses revenus professionnels, ni sur ses revenus personnels, n'est appliquée. La Société d'Accueil communique toutes les informations nécessaires concernant le paiement (retenues mensuelles, déclaration annuelle, etc.) et le niveau des paiements qui seront dus par l'employé.

GDF SUEZ
BY PEOPLE FOR PEOPLE

6

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
 Local +

4
AVANTAGES
SOCIAUX

4.1 Scolarité

La scolarité est à la charge de la Société, comme stipulé dans l'article 2.2.3.1 du Règlement Commun, mais limitée à 3 ans dans le Pays d'Accueil. Après les 3 premières années, le coût est pris en charge par l'Employé lui-même.

4.2 Congés dans les Foyers

Dans l'option Local +, l'Employé de mission et les membres éligibles de sa famille qui l'accompagnent ont droit, périodiquement, à un certain nombre de voyages retour dans leur Pays d'Origine, ci-après désignés « Congés dans les Foyers », dans la limite d'un budget spécifique maximum.

L'Employé et les membres éligibles de sa famille ont droit à des Congés dans les Foyers uniquement pendant les 3 premières années passées à l'étranger. Après 3 ans, l'employé assume seul le coût des Congés dans les Foyers.

Congés dans les Foyers par période de 12 mois

Statut familial dans le pays d'accueil	Nombre de Congés dans les Foyers
Célibataire	1
Accompagné	1 par membre de la famille

L'Employé et les membres éligibles de sa famille qui l'accompagnent ont droit à 1 voyage aller-retour/retour (Pays et Ville d'Accueil vers Pays et Ville d'Origine) sur une période de 12 mois. Les enfants à charge qui sont restés dans le pays d'Origine de l'employé ont droit à 1 voyage aller-retour/retour pour rendre visite à leurs parents dans le pays d'Accueil de la même manière que s'ils étaient dans le Pays d'Accueil. La même règle s'applique pour les employés divorcés dont les enfants restent dans le pays d'origine.

Plafond budgétaire

Le plafond budgétaire du Congé dans les Foyers est défini sur la base d'une classe économique. Le plafond est actualisé une fois par an et communiqué à l'employé.

Il convient de noter que les Congés dans les Foyers sont définis sur la base du lieu dans lequel vit l'employé.

En fonction des circonstances dans le lieu d'Origine et d'Accueil, les Congés dans les Foyers sont soit payés directement par la Société, soit remboursés à l'employé sur présentation de justificatifs.

Le Congé dans les Foyers n'est pas obligatoire et ne peut pas être échangé contre un paiement en cash s'il n'est pas utilisé pendant la période de 12 mois. Dans la limite du plafond budgétaire défini pour chaque Congé dans les Foyers, l'employé est autorisé à choisir la classe du vol et la compagnie aérienne.

GDF SUEZ MOBILITÉ INTERNATIONALE

Local +

5 AVANTAGES LIÉS À LA MISE EN CONFORMITÉ

5.1 Conformité à la législation fiscale et aide fiscale

Le coût de l'aide fiscale est pris en charge par la Société pendant les 3 premières années dans le Pays d'Accueil. Après les 3 premières années, l'employé assume seul le coût de l'aide fiscale.

Pour que les employés soient en règle sur le plan fiscal, une aide fiscale leur est proposée par le biais d'un conseiller fiscal désigné par La Société.

Il est très important que tous les employés reçoivent toutes les informations et l'aide nécessaires en ce qui concerne leurs obligations dans leur Pays d'Origine et leur Pays d'Accueil en matière de fiscalité. À cet effet, La Société a l'obligation de désigner un conseiller fiscal qui fournira les informations et l'aide requise à l'employé.

L'employé est toutefois tenu de se conformer à la législation fiscale dans le Pays d'Accueil et de respecter les délais de déclarations.

Pendant la mission internationale, l'Employé s'engage à communiquer les informations nécessaires aux autorités dans le Pays d'Origine et dans le Pays d'Accueil. Tous les frais supplémentaires, comme les pénalités, les majorations de taxes ou suppléments d'honoraires du conseiller fiscal résultant d'un manquement de l'Employé à fournir des informations ou des documents dans le délai imparti sont payés par l'Employé.

Il convient de noter qu'il revient à l'Employé de communiquer et de déclarer ses revenus personnels dans son Pays d'Origine ou dans le Pays d'Accueil. Celui-ci s'engage également à s'acquitter de toutes les taxes dues sur son revenu personnel.

L'aide fiscale consiste en la fourniture des services suivants :

- L'Employé bénéficie, avant la mission et à son arrivée, d'un briefing sur la fiscalité, dans son pays d'origine et dans le pays où il effectue sa mission, afin d'être en règle fiscalement dans les deux pays.
- De plus, l'employé bénéficie d'une aide à la préparation de ses déclarations fiscales dans le pays d'Accueil pendant la durée complète de la mission. Si nécessaire et selon le degré de complexité des questions fiscales dans son pays d'Origine, l'employé peut aussi bénéficier d'une aide à la préparation des déclarations fiscales, soit pour l'année de départ, soit pendant les 3 premières années.

L'aide fiscale se rapporte uniquement aux questions d'ordre professionnel et toute demande d'assistance du conseiller fiscal pour résoudre un problème personnel requiert l'autorisation préalable de La Société.

5.2 Sécurité sociale et couverture d'assurance

L'Employé est couvert par le système de sécurité sociale obligatoire du Pays d'Accueil et d'assurance en vigueur dans la Société Locale pour les employés locaux.

Lorsqu'il n'est pas possible de totaliser les droits à la retraite entre le pays d'Origine et le pays d'Accueil de l'Employé (si le Pays d'Accueil où travaille l'Employé n'a pas d'accord en matière de sécurité sociale avec le Pays d'Origine de l'Employé, ou si l'un des deux, ou les deux pays, sont situés hors de l'U.E.), la Société d'Accueil étudie les options possibles pour conserver les droits du programme de retraite du Pays d'Origine de l'Employé, si nécessaire. Si un système facultatif permet soit à la Société d'Accueil soit à l'Employé de cotiser au régime de retraite du Pays d'Origine, la part des contributions (Employé et Employeur) est à la charge de la Société. Si les contributions ne sont absolument pas possibles, aucune indemnisation pécuniaire n'est octroyée.

GDF SUEZ MOBILITÉ INTERNATIONALE

Local +

En ce qui concerne la couverture d'assurance maladie, l'Employé bénéficie du programme de santé de la Société d'Accueil. Si ledit programme de santé s'avère insuffisant comparé à son ancien programme de santé dans son pays d'Origine, ou si la Société d'Accueil n'a pas de programme de santé pour les Employés locaux, l'Employé bénéficie d'un budget équivalent à une couverture médicale internationale (équivalente à celle octroyée pour l'option « Expatriation Monde ») de manière à ce qu'il puisse contracter sa propre assurance maladie internationale. Les coûts afférents ne sont remboursés à l'Employé que sur présentation des factures.

La même règle (que pour la couverture maladie) s'applique pour l'assurance responsabilité civile de l'Employé.

La Société d'Accueil paie, si nécessaire, les cotisations de retraite, de maladie ou de responsabilité civile pendant une durée de 3 ans maximum. Après cette période, les coûts sont à la charge de l'Employé.

5.3 Congés et Jours Fériés

Les Employés s'engagent à respecter les congés ou les jours fériés en vigueur localement, conformément à la législation, aux règlements et aux usages dans le Pays d'Accueil. Les Employés perdent leur droit aux jours fériés et jours de fête du Pays d'Origine.

Tous les congés acquis mais qui n'ont pas été pris dans le Pays d'Origine doivent être pris avant le transfert à la Société d'Accueil.

Le droit aux congés annuels pour l'Employé est celui qui est en vigueur dans la Société d'Accueil.

L'Employé s'engage à respecter le planning de travail conformément à la législation, aux règlements et aux usages en vigueur dans le Pays d'Accueil, de manière à répondre aux exigences de l'activité. Des jours de récupération de temps de travail du Pays d'Accueil peuvent uniquement être pris.

5.4 Gestion de carrière

5.4.1 Processus et gestion RH

Les deux Sociétés gèrent le transfert à la Société locale avant qu'il ait lieu. Une fois que l'Employé commence son nouveau contrat de travail, la Société Locale est seule responsable de la gestion et des processus RH. Toutes les informations nécessaires et pertinentes doivent être données à l'Employé avant le commencement de son nouveau contrat de travail.

5.4.2 Révisions annuelles

Les révisions annuelles de salaire, programmes de bonus et processus de définition en vigueur dans la Société Locale s'appliquent uniquement.

5.5 Fin du contrat de travail

5.6 Législation locale

L'Employé doit respecter les lois et règlements en vigueur localement se rapportant à la fin du contrat de travail.

5.7 Nouvelle mission dans un nouveau lieu

Une mission internationale peut être proposée à tout moment au statut « Local + ». La mission proposée à l'Employé n'étant pas liée à son statut « Local + », elle peut l'être sous n'importe quel statut du RMI. Le Pays d'Origine de l'Employé est le pays dans lequel l'Employé effectue son activité et dans lequel il a un contrat de travail actif, sauf si la Société en a donné une autre définition.

GDF SUEZ RÈGLEMENT RELATIF À LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Règles complémentaires

Expatriation



CONFIDENTIEL - POUR USAGE INTERNE UNICREDIT - Version du 12 mai 2015

GDF SUEZ
BY PEOPLE FOR PEOPLE

^{DS}
PS

^{DS}
LB

^{DS}
JC

^{DS}
HB

^{DS}
JB

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
Expatriation

SOMMAIRE

1. Vue d'ensemble	3
1.1 Rappel des dispositions communes	3
1.2 Dispositions particulières pour l'Expatriation	4
2. Allocations de Mobilité Internationale	5
2.1 Ajustement par rapport au Coût de la Vie (ACLV)	5
2.2 Compensation des allocations familiales / pour enfants	6
3. Avantages sociaux	7
3.1 Logement d'Accueil	7
3.2 Congés dans les Foyers	8
4. Avantages liés à la mise en conformité	10
4.1 Aide fiscale	10
4.2 Congés et Jours Fériés	10
5. Lieux isolés	10
5.1 Date de fin prévue	11
5.1.1 Rapatriement de l'Employé de mission dans son Pays d'Origine	11
5.1.2 Prolongation de la Mission	11
5.2 Cessation anticipée de la mobilité internationale	11
5.2.1 À l'initiative de l'employeur	11
5.2.2 À l'initiative de l'employé	11
5.3 Résiliation du contrat de travail / Démission	12
5.4 Fin des indemnités de mission et des avantages sociaux	12
5.4.1 Vue d'ensemble	12
5.4.2 Hébergement provisoire	12
5.4.3 Transport de biens d'équipement ménager	13
5.4.4 Voyage à destination du lieu d'Accueil	13
5.4.5 Assistance au Conjoint/Partenaire	13

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
 Expatriation

1
 VUE
 D'ENSEMBLE

1.1 Rappel des dispositions communes

		Expatriation
Préparation avant le départ	Briefing avant le départ	✓
	Visite avant le départ	✓
	Aide à la relocalisation	✓
	Formation linguistique	✓
	Formation culturelle	✓
	Assistance et conseil en matière d'immigration	✓
	Examens médicaux	✓
	Hébergement provisoire	✓
	Transport de biens d'équipement ménager	✓
	Entreposage	✓
	Voyage à destination du lieu d'Accueil	✓
	Indemnité d'installation	✓
	Contrat de travail de la Société d'Origine	✓
	Contrat de travail local	si nécessaire
Pendant la mission	Rémunération de Référence d'Origine – Salaire de base et bonus	✓
	Pénalisation de l'impôt sur le revenu et des contributions de sécurité sociale	✓
	Allocations de mobilité internationale	ACLV positif
	Scolarité	✓
	Logement d'Accueil	✓
	Congés dans les Foyers	✓
	Congés de bienveillance, pour motif familial et en cas d'urgence	✓
	Transport dans le pays d'Accueil	✓
	Couverture d'assurance en mission	✓
	Assistance au Conjoint/Partenaire	✓
	Conformité à la législation fiscale et aide fiscale	✓
	Gestion de carrière	✓
Fin de la mission	Hébergement provisoire	✓
	Transport de biens d'équipement ménager et entreposage dans le pays d'origine	✓
	Voyages en provenance du lieu d'accueil	✓
	Assistance au Conjoint/Partenaire	✓

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
Expatriation

1.2 Dispositions particulières pour l'Expatriation

En plus des dispositions de la section 2 du Règlement Commun, les conditions ci-après s'appliquent au statut « Expatriation » :

Expatriation		
Ajustement par rapport au Coût de la Vie	✓	seulement ACLV positif
Compensation des allocations familiales / pour enfants légaux	✓	montant légal
Logement d'Accueil	✓	en fonction de la taille de la famille
Congés dans les Foyers	✓	1 par membre de la famille (conditions particulières pour les situations familiales différentes)
Aide fiscale	✓	informations détaillées fournies localement
Sécurité sociale et couverture d'assurance privée en mission	✓	informations détaillées fournies avec le contrat de mission
Congés et Jours Fériés	✓	30 jours + jours de Née

2
ALLOCATIONS DE
MOBILITÉ
INTERNATIONALE

2.1 Ajustement par rapport au Coût de la Vie (ACLV)

Un Ajustement par rapport au coût de la vie (ACLV) est appliqué pour les employés en mission lorsqu'il est nécessaire d'ajuster leur pouvoir d'achat nécessaire pour vivre au quotidien (coûts supérieurs ou inférieurs) dans la Ville d'Accueil. L'ACLV reflète la différence entre le coût d'une certaine gamme de biens et services dans le lieu d'Origine et le coût des mêmes biens et services dans la Ville du pays d'Accueil.

L'ACLV est calculé en se référant à l'indice « pays/Ville » du lieu de vie, fourni par un prestataire indépendant qui utilise les statistiques gouvernementales sur les habitudes de dépenses des ménages pour déterminer les montants disponibles pertinents. Ceci reflète la prise en compte à la fois du niveau des revenus et de la taille de la famille pour déterminer de manière systématique les chiffres se rapportant à chaque employé de mission.

Là où le coût de la vie dans le Pays d'Accueil est inférieur à celui du Pays d'Origine, l'ACLV négatif n'est pas appliqué.

Le montant accordé ou retenu représentant l'ACLV est obtenu en appliquant l'indice du CLV au revenu disponible (ACLV = revenu disponible x indice).

Définition de l'indice applicable (%) :

Un prestataire indépendant, qui utilise des statistiques gouvernementales sur les habitudes de dépenses des ménages pour déterminer les montants disponibles pertinents, fournit l'indice appliqué pour calculer l'ajustement.

L'indice est toujours basé sur un standard dans le Pays d'Origine de 100 qui peut être supérieur ou inférieur à 100.

L'indice utilisé par le Groupe dépend du périmètre de l'« Expatriation » (intracontinentale ou intercontinentale) :

- Missions intracontinentales : Indice du Coût de la vie du lieu d'Origine

L'indice du Coût de la vie du lieu d'Origine suppose que les habitudes de consommation dans le pays d'origine sont conservées dans le pays d'accueil. L'employé de mission achète à un niveau similaire de coût de la vie dans tous les lieux sans réduction de la qualité des biens et services achetés.

- Missions intercontinentales : Indice standard du lieu d'Origine

L'indice standard du lieu d'Origine reflète les habitudes de consommation de l'employé de mission dans le pays d'origine et reconnaît une plus grande familiarité avec les magasins et les marques dans son pays d'origine que dans le pays d'accueil.

Dans les deux cas, l'indice appliqué au revenu disponible exclut les véhicules automobiles et les biens électriques.

Estimation du revenu disponible ajusté de l'employé de mission :

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
Expatriation

Le revenu disponible est la part du salaire net d'Origine considéré être dépensé (par un consommateur « moyen » et sa famille l'accompagnant, le cas échéant) en biens et services d'usage quotidien dans le Pays d'Origine (hors véhicules automobiles et biens électriques)

Le revenu disponible exclut les véhicules automobiles et les biens électriques.

Actualisations de l'ACLV :

Tout au long de la mission, l'ACLV peut augmenter ou diminuer, à tout moment, en fonction des changements des conditions de vie dans le Pays d'Origine et d'Accueil ou des taux de change entre ces pays.

L'ACLV est révisé deux fois par an, conformément aux pratiques et au calendrier du Pays d'Origine, ou plus fréquemment, si des données relatives à la famille qui accompagne changent. L'ACLV révisé est appliqué deux fois par an et le nouvel ACLV (et le taux de change, le cas échéant) est appliqué pendant les 6 mois suivants.

En dehors des révisions effectuées chaque année, en cas de nouveau partant, le Calcul du Package global de la Mission est basé sur les dernières données disponibles.

2.2 Compensation des allocations familiales / pour enfants

La Société compense toute différence ou perte des allocations familiales / pour enfants de base prévues par la loi, subie en raison de la mission internationale, par rapport à ce que l'Employé aurait perçu s'il était resté dans le Pays d'Origine. L'Employé doit fournir la preuve de ces allocations dans le Pays d'Origine et justifier de la perte. Ceci inclut également les éventuelles allocations pour les enfants handicapés.

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
Expatriation

3
3
AVANTAGES
SOCIAUX

3.1 Logement d'Accueil

La Société accorde un budget de logement pour l'employé de mission pendant la durée de la mission en prenant en compte le statut de la famille qui l'accompagne. Étant donné la spécificité de chaque Pays d'Accueil, La Société ne s'engage pas à fournir un budget de logement permettant à l'employé de mission de trouver un logement identique à celui dont il disposait avant la mission internationale.

L'employé de mission peut opter pour un budget correspondant à un logement meublé dans le pays d'accueil. Dans ce cas, le déménagement par transport routier ou par transport maritime ne sera pas remboursé. Lorsqu'aucun logement meublé n'est disponible sur le marché, il existe une autre option : une indemnité d'ameublement peut être accordée par la Société. La Société confirmera le Budget avant le début de la mission.

Contribution au logement :

Le budget de Logement autorisé pour chaque employé de mission sera confirmé avant le départ et avant le début de la recherche d'un logement. Le budget de Logement est basé sur des grilles de référence définies par un prestataire externe.

Le montant du loyer, dans la limite du budget, est pris en charge de la manière la plus efficace, soit sous la forme d'un paiement des loyers directement au bailleur, soit sous la forme d'un paiement mensuel (ou équivalent) à l'employé de mission pour transfert ultérieur au bailleur.

Si l'employé de mission a opté pour un logement dont le coût est supérieur au budget de logement approuvé, le coût supplémentaire est à la charge de l'employé de mission. Si le coût du logement choisi est inférieur au budget approuvé, le montant de la différence n'est pas payé.

Services publics et coûts connexes de logement :

La Société couvre, dans des limites raisonnables, les dépenses de logement suivantes pour l'employé de mission et la famille qui l'accompagne :

- Honoraires payés en une fois d'agences immobilières ;
- Caution / dépôt de garantie ;
- Coût des services publics courants (eau, gaz, électricité, chauffage et/ou climatisation, taxes immobilières, etc.) pour une utilisation raisonnable ;
- Abonnements à la télévision par câble/satellite, connexion et frais d'abonnement au téléphone et Internet ;
- Dépenses nécessaires en raison de gros problèmes de sécurité dans le pays où est effectuée la mission ;
- Assurance pour les dommages incendie et les dégâts des eaux.

Des limites raisonnables doivent être estimées par comparaison avec le coût des services publics pour une famille de la même taille dans le pays d'accueil donné.

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
Expatriation

La Société ne couvre pas les dépenses de types suivants :

- Coût des communications téléphoniques personnelles
- Aide ménagère, par ex. femme de ménage, jardinier, entretien de biens, etc.

Entretien et dommages :

La Société n'est pas responsable de l'entretien et de la maintenance du logement ou de ses environs. Elle ne peut pas non plus être tenue pour responsable de dommages et frais de réparation causés par l'employé de mission au bien loué.

Tous les coûts relatifs à un tel entretien sont supportés par l'Employé de mission. Même si la Société supporte le coût de la caution, l'employé de mission reste financièrement responsable de toute détérioration constatée dans le logement au moment de l'état des lieux de sortie.

Règles générales :

La Société déconseille à l'employé de mission d'acheter un bien dans le Pays d'Accueil. Si, toutefois, l'employé de mission devait acheter un bien avec l'intention de vivre dedans, La Société cessera d'effectuer le paiement des loyers.

Lorsqu'il y a un changement de situation familiale pendant la mission internationale (naissance, divorce, départ ou arrivée d'un membre de la famille, etc.), le budget de Logement est révisé s'il y a au moins une différence de 2 membres de la famille dans le statut familial de l'employé.

3.2 Congés dans les Foyers

Pendant la mission internationale, l'Employé de mission et les membres éligibles de sa famille qui l'accompagnent ont droit, périodiquement, à un certain nombre de voyages retour dans leur Pays d'Origine, ci-après désignés « Congés dans les Foyers », dans la limite d'un budget spécifique maximum.

Congés dans les Foyers par période de 12 mois

Statut familial dans le pays d'accueil	Nombre de Congés dans les Foyers	
	Intracontinental	Intercontinental
Célibataire	1	1
Accompagné	1 par membre de la famille	1 par membre de la famille
Non accompagné	1 par mois pour l'employé	3+1 par membre de la famille

L'Employé de mission et les membres éligibles de sa famille qui l'accompagnent ont droit à 1 voyage aller-retour/retour (Pays et Ville d'Accueil vers Pays et Ville d'Origine) sur une période de 12 mois. Les enfants à charge qui sont restés dans le pays d'Origine de l'employé ont droit à 1 voyage aller-retour/retour pour rendre visite à leurs parents dans le pays d'Accueil de la même manière que s'ils étaient dans le Pays d'Accueil. La même règle s'applique pour les employés en mission divorcés dont les enfants restent dans le pays d'origine.

Les Employés en mission volontaires et non accompagnés ont droit à 3 voyages aller-retour/retour (Pays et Ville d'Accueil vers Pays et Ville d'Origine) et les membres éligibles de leur famille ont droit à 1 voyage aller-retour/retour (Pays et Ville d'Origine vers Pays et Ville d'Accueil) sur une période de 12 mois.

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
Expatriation

Les employés sous le statut « non accompagné » dans le triangle (en provenance de et à destination de) Bruxelles / Londres / Paris, ont droit à 1 voyage aller-retour/retour en train (Pays et Ville d'Accueil vers Pays et Ville d'Origine) par semaine. Les membres éligibles de la famille n'ont pas droit à des Congés dans les Foyers.

Plafond budgétaire

Le plafond budgétaire du Congé dans les Foyers est défini sur la base d'une classe économique. Le plafond est actualisé une fois par an et communiqué à l'employé de mission.

Il convient de noter que les Congés dans les Foyers sont définis sur la base du lieu dans lequel vit l'employé de mission.

En fonction des circonstances dans le lieu d'Origine et d'Accueil, les Congés dans les Foyers sont soit payés directement par la Société, soit remboursés à l'employé de mission sur présentation de justificatifs. Afin d'assurer un suivi professionnel pendant la mission, l'un au moins des deux voyages de retour devra être utilisé pour le retour dans le pays d'origine de l'employé de mission.

Le Congé dans les Foyers n'est pas obligatoire et ne peut pas être échangé contre un paiement en cash s'il n'est pas utilisé pendant la période de 12 mois. Dans la limite du plafond budgétaire défini pour chaque Congé dans les Foyers, l'employé de mission est autorisé à choisir la classe du vol et la compagnie aérienne.

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
Expatriation

4
AVANTAGES LIÉS À
LA MISE EN
CONFORMITÉ

4.1 Aide fiscale

Pour que les employés soient en règle sur le plan fiscal, une aide fiscale leur est proposée par le biais d'un conseiller fiscal désigné par La Société.

Il est très important que tous les employés en mission reçoivent toutes les informations et l'aide nécessaires en ce qui concerne leurs obligations dans leur Pays d'Origine et leur Pays d'Accueil en matière de fiscalité. À cet effet, La Société a l'obligation de désigner un conseiller fiscal qui fournira les informations et l'aide requise à l'employé de mission.

L'employé de mission est toutefois tenu de se conformer à la législation fiscale dans le Pays d'Accueil et de respecter les délais de déclarations.

Pendant la mission internationale, l'Employé de mission s'engage à communiquer les informations nécessaires aux autorités dans le Pays d'Origine et dans le Pays d'Accueil. Tous les frais supplémentaires, comme les pénalités, les majorations de taxes ou suppléments d'honoraires du conseiller fiscal résultant d'un manquement de l'Employé de mission à fournir des informations ou des documents dans le délai imparti sont payés par l'Employé de mission.

Il convient de noter qu'il revient à l'employé de mission de communiquer et de déclarer ses revenus personnels dans son Pays d'Origine ou dans le Pays d'Accueil. Celui-ci s'engage également à s'acquitter de toutes les taxes dues sur son revenu personnel.

L'aide fiscale consiste en la fourniture des services suivants :

- L'employé de mission bénéficie, avant la mission et à son arrivée, d'un briefing sur la fiscalité, dans son pays d'origine et dans le pays où il effectue sa mission, afin d'être en règle fiscalement dans les deux pays.
- De plus, l'employé de mission bénéficie d'une aide à la préparation de ses déclarations fiscales dans le pays d'Accueil pendant la durée complète de la mission. Si nécessaire et selon le degré de complexité des questions fiscales dans son pays d'Origine, l'employé de mission peut aussi bénéficier d'une aide à la préparation des déclarations fiscales, soit pour l'année de départ, soit pendant toute la durée de sa mission.

L'aide fiscale se rapporte uniquement aux questions d'ordre professionnel et toute demande d'assistance du conseiller fiscal pour résoudre un problème personnel requiert l'autorisation préalable de La Société.

4.2 Congés et Jours Fériés

Lorsqu'ils sont en mission, les employés s'engagent à respecter les congés ou les jours fériés en vigueur localement, conformément à la législation, aux règlements et aux usages dans le Pays d'Accueil.

Tous les congés acquis mais qui n'ont pas été pris dans le Pays d'Origine doivent être pris, si possible, avant le commencement de la mission. De la même manière, sous réserve d'exigences opérationnelles, tous les congés acquis pendant la mission doivent être pris avant le retour dans le Pays d'Origine.

Pendant la période de mission, un nombre fixé à 30 jours ouvrables pour chaque période de 12 mois est appliqué au titre du droit aux congés annuels, en plus des jours fériés dans le Pays d'Accueil.

GDF SUEZ MOBILITÉ INTERNATIONALE Expatriation

L'employé de mission s'engage à respecter le planning de travail conformément à la législation, aux règlements et aux usages en vigueur dans le Pays d'Accueil, de manière à répondre aux exigences de l'activité.

5 FIN DE LA MISSION

La Société s'engage à discuter des futures options dont disposera l'employé de mission au moment opportun, en tenant compte de ses aspirations personnelles et des besoins de La Société.

De leur côté, les employés en mission ont la responsabilité de gérer leur évolution de carrière et Le Groupe encourage par conséquent les personnes à prendre l'initiative d'entamer des discussions à ce sujet et à rechercher de futures opportunités d'emploi au sein de La Société et du Groupe 9 mois (3 mois pour une mission d'1 an) avant la fin de leur mission.

5.1 Date de fin prévue

5.1.1 Rapatriement de l'Employé de mission dans son Pays d'Origine

Un rapatriement réussi est essentiel pour le succès du RMI. Il s'agit de maximiser la valeur de la mission à la fois pour la personne concernée et pour La Société et de fournir l'aide nécessaire pour garantir que les employés en mission et leur famille se réadaptent en douceur dans le Pays d'Origine.

5.1.2 Prolongation de la mission

Une mission peut être prolongée pour une période supplémentaire s'il existe une raison valable en termes d'activité et si l'employé de mission accepte la période supplémentaire. Les prolongations sont limitées à une durée totale de mission de 5 années, à l'issue desquelles a lieu le rapatriement, la réaffectation ou la localisation.

5.2 Cessation anticipée de la mobilité internationale

5.2.1 À l'initiative de l'employeur

En prenant en considération les conditions contractuelles dans le Pays d'Origine et les dispositions de la législation du travail en vigueur dans le Pays d'Origine et d'Accueil, La Société peut mettre fin à tout moment à la mission avec un préavis de 3 mois minimum ou un préavis plus court si les deux parties sont d'accord.

L'Employé de mission et la famille qui l'accompagne sont alors rapatriés et les dispositions convenues en matière de relocalisation au commencement de la mission (voyage, transport de biens d'équipement ménager) sont appliquées automatiquement au rapatriement dans le Pays d'Origine. La date de rapatriement sera définie en accord avec La Société.

5.2.2 À l'initiative de l'employé

La Société reconnaît que, parfois, en raison de circonstances exceptionnelles, l'Employé de mission peut demander de mettre fin à sa mission avant l'accomplissement de la durée convenue, tout en continuant d'être employé dans sa Société d'Origine.

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
Expatriation

En prenant en considération les conditions contractuelles dans le Pays d'Origine et les dispositions de la législation du travail en vigueur dans le Pays d'Origine et d'Accueil, La Société peut mettre fin à tout moment à la mission avec un préavis de 3 mois minimum ou un préavis plus court si les deux parties sont d'accord.

La date de rapatriement sera définie en accord avec La Société. L'Employé de mission et la famille qui l'accompagne sont alors rapatriés et les dispositions convenues en matière de relocalisation au commencement de la mission (voyage, transport de biens d'équipement ménager) sont appliquées automatiquement au rapatriement dans le Pays d'Origine.

5.3 Résiliation du contrat de travail / Démission

En prenant en considération les conditions contractuelles dans le Pays d'Origine et les dispositions de la législation du travail en vigueur dans le Pays d'Origine et d'Accueil, le contrat de travail peut être résilié pendant la mission.

La résiliation du contrat de travail ou la démission de l'employé de mission met fin à tous les services et avantages accordés à l'employé de mission en raison de la mission internationale.

Si La Société est à l'initiative de la résiliation du contrat de travail, l'Employé de mission et sa famille qui l'accompagne sont rapatriés et les dispositions convenues au commencement de la mission (voyage, transport de biens d'équipement ménager) en matière de relocalisation sont appliquées automatiquement au rapatriement dans le Pays d'Origine.

Si l'Employé de mission démissionne de La Société pendant qu'il est en mission, aucune assistance liée au rapatriement ni aucun coût ne sont couverts pour l'employé de mission et la famille qui l'accompagne.

Toutes les autres conditions d'emploi cessent comme si l'Employé de mission avait démissionné de son Pays d'Origine.

5.4 Fin des indemnités de mission et des avantages sociaux

Les dispositions ci-après en matière de relocalisation s'appliquent lorsque la mission prend fin et lorsque l'employé de mission rentre dans son Pays d'Origine pour les raisons suivantes :

- Rapatriement de l'Employé de mission et de la famille qui l'accompagne à la date de fin prévue
- Cessation anticipée à l'initiative de l'Employeur ou de l'Employé

5.4.1 Vue d'ensemble

	Expatriation	
Fin de la mission	Hébergement provisoire	✓
	Transport de biens d'équipement ménager et entreposage dans le pays d'origine	✓
	Voyages en provenance du lieu d'accueil	✓
	Assistance au Conjoint/Partenaire	✓

GDF SUEZ
MOBILITÉ INTERNATIONALE
Expatriation

5.4.2 Hébergement provisoire

Si nécessaire, La Société fournit un logement provisoire dans le Pays d'Origine à la fin de la mission internationale lorsque l'employé et sa famille qui l'accompagne rentrent dans leur pays d'Origine. La période n'excédera pas 3 semaines.

En ce qui concerne l'hébergement dans le pays d'accueil, La Société paie les pénalités appliquées en raison d'une résiliation anticipée du bail lorsque la mission prend fin à l'initiative de l'employeur. Si l'Employé est à l'initiative de la cessation de la mission, ces pénalités sont à la charge de l'employé.

5.4.3 Transport de biens d'équipement ménager

Statut familial pendant la mission	TRANSPORT ROUTIER	TRANSPORT MARITIME	TRANSPORT AÉRIEN
Droits supplémentaires au retour	+ 10 %	Sans objet	+ 25 %
Célibataire	20 m ³	Container 20 pieds/6,1 mètres	Poids brut : 125 kg
Couple	30 m ³		Poids brut : 125 kg adulte
Enfant accompagnant	+ 5 m ³ par enfant	Container 40 pieds/12,2 mètres pour couple + enfant	Poids brut : 75 kg par enfant
Observations	Un seul type de démnagement est possible		En plus du transport routier ou maritime Le poids brut (kg) du fret aérien est doublé si l'employé a besoin d'un seul transport de fret aérien

5.4.4 Voyage à destination du lieu d'Accueil

La Société prend en charge les coûts du voyage de retour à l'achèvement ou à la cessation de la mission. Le voyage en avion est effectué en classe économique.

5.4.5 Assistance au Conjoint/Partenaire

À son retour dans son pays d'Origine, le conjoint de l'employé de mission peut demander à bénéficier des heures de réinsertion accordées au moment du départ et qui n'ont pas été utilisées.

La Société confirmera le budget. De plus, il convient de noter que si le coût de l'assistance choisie est inférieur au budget approuvé, le montant de la différence n'est pas payé. Enfin, aucun montant n'est remboursé si l'employé de mission et son conjoint/partenaire refusent cette assistance.

9. LISTES DES POSTES CREES DANS LE CADRE DU PROJET DE NOUVELLE ORGANISATION DU CORPORATE D'ENGIE SA

Direction / Service / Intitulé de poste	Nombre de Créations
Dir Digital & Systèmes d'Information Grp	17
Applications	7
Architecte Fonctions Support	1
Architecte Segment Business	2
Gestionnaire du Portefeuille Applicatif	1
Responsable Architecture d'Entreprise	1
Responsable SI Finance et Achats	1
Responsable Transformation Digitale	1
Gouvernance	4
Engagement Manager	1
Responsable des partenariats stratégiques	1
Responsable Planning, Reporting et Demande	1
Resp. Stratégie	1
Infrastructures et cybersécurité	6
Analyste des risques	1
Global Lead Architect	1
Responsable Cyber Défense	1
Responsable Cybersécurité Transformation	1
Responsable de la Cybersécurité Industrielle	1
Responsable des Risques IT	1
Direction de l'Audit Interne	4
Service Audit interne	4
Senior Audit Manager	4
Direction des Achats du Groupe	9
Management de Catégories	8
Categorie Manager	8
Support et Performance	1
Responsable Pilotage Projets et Performance	1

Direction / Service / Intitulé de poste	Nombre de Créations
Direction des Ressources Humaines Groupe	9
Direction Comp & Ben Groupe	1
Responsable projets transverses	1
Direction du Développement des Organisations et de la Performance RH	5
Coordinateur Digital RH	1
PMO Performance RH	1
Responsable Expérience Collaborateur Digital	3
Direction Mobilité et Dialogue Social Groupe	1
Juriste Droit Social	1
Direction Talents & Diversité	2
Chargé de mission	1
Responsable de projet RH	1
Direction Financière	11
Group Financial Control	11
Contrôleur Cash Forecast	1
Contrôleur de gestion	2
Contrôleur Risques	1
Resp Cash Performance & Cash Forecasts	1
Responsable de Pôle	6
Pôle Communication	1
Pôle Communication Interne et Editorial	1
Responsable Communication Adjoint	1
Secrétariat Général	1
Direction des Affaires Publiques	1
Responsable de Pôle	1
Total général	52

10. LISTES DES POSTES EN CDI DISPONIBLES AU SEIN DU GROUPE EN FRANCE

Intitulé du poste	Numéro de publication	Région	Localité	Société	CSP	Expérience Professionnelle	Niveau d'études	Entité Managériale	Entité Managériale N-1	Nb de poste à pourvoir
Assistant Ressources Humaines (H/F)	DRA00000234	Auvergne-Rhône-Alpes	Clermont-Ferrand	ENGIE Solutions	Employé	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Bachelor's Degree	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Directeur Audit et Management des Risques H/F	COM00002332	Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	CNR	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Renewables	Compagnie Nationale du Rhone (CNR)	1
Chef/fe de Projets Applicatifs F/H	COM00002248	Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	Compagnie Nationale du Rhône	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Renewables	Compagnie Nationale du Rhone (CNR)	1
PMO (F/H)	COM00002338	Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	Compagnie Nationale du Rhône	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Renewables	Compagnie Nationale du Rhone (CNR)	1
Responsable back-office achats (F/H)	COM00002247	Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	Compagnie Nationale du Rhône	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Renewables	Compagnie Nationale du Rhone (CNR)	1
Acheteur confirmé (F/H)	COM00002322	Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	Compagnie Nationale du Rhône	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Renewables	Compagnie Nationale du Rhone (CNR)	1
Business Analyst – IT Opérations (H/F)	ENT00001038	Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	ENGIE ENTREPRISES ET COLLECTIVITES	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Entreprises & Collectivités		1
Chargé de Recrutement Expérimenté (H/F/X)	GBS00000293	Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	ENGIE GBS	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	GBS Services	1

Delivery Manager IT Opérations (h/f)	ENT00001009	Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	ENGIE SA - Entreprises & Collectivités	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Entreprises & Collectivités		1
Gestionnaire Ressources Humaines (H/F)	DRA00000254	Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	ENGIE Solutions	Employé	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Bachelor's Degree	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Manager Achats Territoire (H/F)	ENE00001917	Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	Energy Solutions	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions		1
Responsable des Relations Sociales de Territoires (H/F)	GRA00000198	Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	Engie Solutions - GIM	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions	Grandes Infrastructures et Mobilités	1
Gestionnaire de paie (H/F)	ENG00047639	Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	GBS	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Bachelor's Degree	Global Business Support	ENGIE GBS (Coopérative)	1
Chef de pôle DATA Marketing H/F	SER00003735	Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	GRDF	Cadre	Senior (Experience > 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Responsable Cantine (H/F)	GEP00001975	Auvergne-Rhône-Alpes	Roanne	ENGIE Solutions	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	None	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Formateur cuisine (H/F)	GEP00002038	Auvergne-Rhône-Alpes	Valence	ENGIE Solutions	Employé	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Technical College Diploma	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Assistant d'Exploitation (H/F)	DRB00000203	Bourgogne-Franche-Comté	Besançon	ENGIE Solutions	Employé	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	High School Diploma / GED / GCSE	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Juriste Junior H/F	ENG00044417	Bretagne	Rennes	ENGIE BIOZ	Cadre	Junior (Experience < 3 ans)	Master's Degree (MBA)	Storengy	Engie Bioz	1

DS
PSDS
LBDS
JCDS
ABDS
JB

Chargé(e) de mission Régulation et valorisation biométhane H/F - Rennes	ENG00046795	Bretagne	Rennes	Engie Bioz	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Storengy	Engie Bioz	1
Préparateur Méthodes (F/H) - Chémery	STO00002668	Centre-Val de Loire	Chémery	Storengy France	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Technical College Diploma	Storengy	Storengy France	1
Approvisionnement H/F	DRC00000185	Centre-Val de Loire	Saint-Cyr-sur-Loire	ENGIE SOLUTIONS	Employé	Junior (Experience < 3 ans)	High School Diploma / GED / GCSE	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
COORDONNATEUR APPI (H/F)	DIR00009939	Grand Est	Kingersheim	GRDF	Technicien / Agent de maîtrise	Junior (Experience < 3 ans)	Technical College Diploma	GRDF	EST	1
APPUI METIER SPECIALISEE (H/F)	DIR00010005	Grand Est	Nancy	GRDF	Technicien / Agent de maîtrise	Junior (Experience < 3 ans)	Technical College Diploma	GRDF	EST	1
MAGASINIER H/F	ENG00047260	Grand Est	Pulnoy	ENGIE HOME SERVICES	Employé	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	None	France BtoC	ENGIE Home Services	1
Acheteur projets (H/F)	GRA00000196	Grand Est	Reims	Energy Solutions - Grandes Infrastructures et Mobilités	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions	Grandes Infrastructures et Mobilités	1
Agent d'accueil (H/F)	ISR00000471	Hauts-de-France	Creil	ENGIE Solutions	Employé	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Technical College Diploma	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Assistant d'Exploitation (H/F/X)	DRN00000206	Hauts-de-France	Villeneuve-d'Ascq	ENGIE Solutions	Employé	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	High School Diploma / GED / GCSE	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Chargé(e) de mission Régulation et valorisation biométhane H/F - Rouen	ENG00046794	Normandie	Rouen	Engie Bioz	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Storengy	Engie Bioz	1

Gestionnaire RH (H/F)	DRL00000242	Nouvelle-Aquitaine	Angoulême	ENGIE Solutions	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Bachelor's Degree	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Assistant commercial (H/F)	GRA00000199	Nouvelle-Aquitaine	Bayonne	ENGIE Solutions	Employé	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Technical College Diploma	Energy Solutions	Grandes Infrastructures et Mobilités	1
Responsable Etudes et SIRH	SHE00000180	Occitanie	Balma	SHEM	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Renewables	SHEM	1
Coordinateur (F/H)	GEP00002017	Occitanie	Béziers	ENGIE Solutions	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	High School Diploma / GED / GCSE	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Acheteur métier (H/F)	ENG00046715	Occitanie	Montpellier	ENGIE GREEN	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Renewables	ENGIE Green	1
Assistant Chargé d'Affaire Foncier (H/F)	ENG00045061	Occitanie	Montpellier	ENGIE Green	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Technical College Diploma	Renewables	ENGIE Green	1
Coordinateur (F/H)	GEP00002018	Occitanie	Seysses	ENGIE Solutions	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	High School Diploma / GED / GCSE	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Formateur Espaces Verts (H/F)	GEP00002009	Occitanie	Villeneuve-lès-Maguelone	ENGIE Solutions	Employé	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	High School Diploma / GED / GCSE	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Gestionnaire de Paie (H/F)	CSP00000375	Pays de la Loire	Nantes	ENGIE GBS	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Bachelor's Degree	Global Business Support	GBS Services	1
Gestionnaire de Paie (H/F)	CSP00000376	Pays de la Loire	Nantes	ENGIE GBS	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Bachelor's Degree	Global Business Support	GBS Services	1
ASSISTANT	DIR00010010	Pays de la Loire	Nantes	GRDF	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Technical College Diploma	GRDF	CENTRE-OUEST	1
Coordonnateur Logistique (H/F)	DIR00010061	Pays de la Loire	Nantes	GRDF	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Technical College Diploma	GRDF	CENTRE-OUEST	1

Responsable Ressources Humaines	BUG00001304	Provence-Alpes-Côte d'Azur	Fos-sur-Mer	ENGIE Thermique France - Centrales FOS SUR MER	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Generation Europe	BU GEN - Cluster Gas South Europe / France	1
Responsable Approvisionnements et Stock (H/F)	ENG00046939	Provence-Alpes-Côte d'Azur	Marseille	ENGIE Home Services	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Bachelor's Degree	France BtoC	ENGIE Home Services	1
Gestionnaire des contrats Collectifs (H/F)	ENG00047778	Provence-Alpes-Côte d'Azur	Marseille	ENGIE Home Services	Employé	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Technical College Diploma	France BtoC	ENGIE Home Services	1
ASSISTANT DE PROJET (H/F)	TRA00002325	Provence-Alpes-Côte d'Azur	Marseille	Tractebel France	Technicien / Agent de maîtrise	Junior (Experience < 3 ans)	Technical College Diploma	Tractebel		1
Tech Lead Junior Salesforce (H/F) - Plage C	DIR00008802	Île-de-France	Bagneux	ENGIE BU France BtoC - DGP	Cadre	Junior (Experience < 3 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC	Direction Grand Public (DGP)	1
Responsable informatique (H/F) - Plage C	DIR00008827	Île-de-France	Bagneux	ENGIE BU France BtoC - DGP	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC	Direction Grand Public (DGP)	1
Chef de projets (H/F) - Plage C	DIR00008907	Île-de-France	Bagneux	ENGIE BU France BtoC - DGP	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC	Direction Grand Public (DGP)	1
Pilote Opérationnel Domaine Applicatif (H/F) - Plage C - Bagneux	FRA00002275	Île-de-France	Bagneux	ENGIE SA - BU FRANCE BtoC - DCP	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC		1
Chef de projet Sénior (H/F) - Plage C - Bagneux	FRA00002283	Île-de-France	Bagneux	ENGIE SA - BU FRANCE BtoC - DCP	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC		1

Responsable de centre de compétences (Responsable de Pôle) - (H/F) - Plage B - Bagneux	FRA00002251	Île-de-France	Bagneux	ENGIE SA - BU FRANCE BtoC - DGP	Cadre	Junior (Experience < 3 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC		1
Responsable coordination production logiciel S&F (H/F) - Plage B/C - Bagneux	FRA00002224	Île-de-France	Bagneux	ENGIE SA - BU FRANCE BtoC - DGP	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC		1
Responsable coordination production logiciel (SMILE) (H/F) - Plage B/C - Bagneux	FRA00002226	Île-de-France	Bagneux	ENGIE SA - BU FRANCE BtoC - DGP	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC		1
Chef de projet digital (H/F) – Plage D - Bagneux	FRA00002146	Île-de-France	Bagneux	ENGIE SA -BU FRANCE BtoC - DGP	Cadre	Junior (Experience < 3 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC		1
Chef de projet /Product Owner (H/F) – Plage D ou C – Bagneux	FRA00002129	Île-de-France	Bagneux	ENGIE SA -BU FRANCE BtoC - DGP	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC		2
Chef de projet / Performance UX (H/F) – Plage D – Bagneux	FRA00002133	Île-de-France	Bagneux	ENGIE SA -BU FRANCE BtoC - DGP	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC		1
Chef de projet CDV (H/F) - Bagneux- Plage C	DIR00009353	Île-de-France	Bagneux	Engie - France BtoC- DGP	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC	Direction Grand Public (DGP)	1

DS
PSDS
LBDS
JCDS
ABDS
JB

Auditeur confirmé (F/H)	STO00002654	Île-de-France	Bois-Colombes	STORENGY FRANCE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Storengy	Storengy France	1
Chef de projet Sites Sécurité H/F	TEK00000315	Île-de-France	Bois-Colombes	TEKSIAL	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC	Teksial	1
Chargé de Paie et Administration du Personnel H/F	TEK00000301	Île-de-France	Colombes	TEKSIAL	Cadre	Junior (Experience < 3 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC	Teksial	1
Responsable Juridique (H/F)	TEK00000322	Île-de-France	Colombes	TEKSIAL	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC	Teksial	1
Product Owner H/F	TEK00000285	Île-de-France	Colombes	Teksial	Employé	Junior (Experience < 3 ans)	Bachelor's Degree	France BtoC	Teksial	1
Legal Counsel Regulation and Market Conduct	GLO00002114	Île-de-France	Courbevoie	BU Global Energy Management	Cadre	Senior (Experience > 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Energy Management		1
Trading Quantitative Analyst	GLO00002072	Île-de-France	Courbevoie	BU Global Energy Management	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Energy Management		1
Data Officer GEMS	GLO00002110	Île-de-France	Courbevoie	BU Global Energy Management	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Energy Management		1
Business Analyst Credit Risk	GLO00002133	Île-de-France	Courbevoie	BU Global Energy Management	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Energy Management		1
International Talent Acquisition Specialist	GLO00002121	Île-de-France	Courbevoie	BU Global Energy Management	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Energy Management		1
Compliance Officer	GLO00002061	Île-de-France	Courbevoie	BU Global Energy Management	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Energy Management		1

DS
PSDS
LBDS
JCDS
ABDS
JB

Senior Transversal Business Project Manager	GLO00002045	Île-de-France	Courbevoie	BU Global Energy Management	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Energy Management		1
Head of Internal Audit	GLO00002085	Île-de-France	Courbevoie	BU Global Energy Management	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Energy Management		1
GET Platform Project Manager (H/F)	ENG00047680	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE	Cadre	Senior (Experience > 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1
GET Platform Project Manager (H/F)	ENG00047726	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE	Cadre	Senior (Experience > 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1
GET Platform Project Manager (H/F)	ENG00047727	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE	Cadre	Senior (Experience > 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1
Chief digital & IT innovation officer H/F	ENG00047725	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE Digital	1
GET Communication Adoption Lead (M/F)	TRA00002316	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE CORPORATE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate	Transformation and Geographies	1
Juriste droit des sociétés cotées et gouvernance (H/F)	ENG00047660	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE CORPORATE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1
Legal counsel for quoted companies and corporate governance (M/F)	ENG00047660	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE CORPORATE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1
Juriste Ethique et Compliance (H/F)	ENG00048031	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE CORPORATE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1

DS
PSDS
LBDS
JCDS
ABDS
JB

Project Management & Performance Manager	ENG00047455	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE CORPORATE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1
Responsable Pilotage de Projet & Performance (H/F)	ENG00047455	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE CORPORATE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1
GET Procurement PMO (M/F)	ENG00047456	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE CORPORATE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1
PMO projet GET Procurement (H/F)	ENG00047456	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE CORPORATE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1
MPC/MSP Process Manager (M/F)	ENG00047604	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE CORPORATE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1
Responsable de processus MSP/MPC (M/F)	ENG00047604	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE CORPORATE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1
Audit Manager (H/F) Energy Management	ENG00046214	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE CORPORATE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1
Audit Manager (M/F) Energy Management	ENG00046214	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE CORPORATE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	ENGIE Corporate		1
Consultant Fonctionnel (H/F)	ENG00046485	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE DIGITAL	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE Digital	1
Functional consultant Smart O&M (H/F)	ENG00046485	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE DIGITAL	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE Digital	1
HR Business Partner (H/F)	ENG00047824	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE DIGITAL	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE Digital	1

DS
PSDS
LBDS
JCDS
ABDS
JB

HR Manager (H/F)	ENG00047824	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE DIGITAL	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE Digital	1
C&B MANAGER T&G EUROPE	EUR00000188	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE ENERGIE SERVICES	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Europe	Europe Support Functions	1
Generalist Business Lawyer (M/F)	GBU00000128	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE ENERGY SOLUTIONS	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions		1
Juriste généraliste droit des affaires (H/F)	GBU00000128	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE ENERGY SOLUTIONS	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions		1
Un.e Responsable de pôle architecture et expertises IT (H/F)	ENT00001015	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE ENTREPRISES ET COLLECTIVITES	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Entreprises & Collectivités		1
Consultant Interne Junior (H/F)	GBS00000292	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE GBS	Cadre	Junior (Experience < 3 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	GBS Services	1
Juriste financier (H/F)	GBS00000254	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE GBS	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	GBS Services	1
Responsable Juridique Développement (H/F)	ENG00045052	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE Green	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Renewables	ENGIE Green	1
Assistante Gestionnaire de Process Opérationnels CEE (H/F) CDD	ENG00047390	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE Home Services	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Technical College Diploma	France BtoC	ENGIE Home Services	1
Référent technique (H/F)	ENG00047864	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE Home Services	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Technical College Diploma	France BtoC	ENGIE Home Services	1

Chargé d'études (H/F) - Plage C - Courbevoie	FRA00002274	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE SA - BU FRANCE BtoC - DCP	Cadre	Junior (Experience < 3 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC		1
Chargé de conformité RGPD (H/F) - Courbevoie	FRA00002222	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE SA - BU FRANCE BtoC - EHP	Cadre	Junior (Experience < 3 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC		1
Responsable communication e-influence (H/F) - Plage B - La Défense	BTO00000158	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE SA - BU FRANCE BtoC Corp	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC	BtoC Corp	1
Responsable de Conduite (H/F) – Plage C - Bagneux	FRA00002064	Île-de-France	Bagneux	ENGIE SA -BU FRANCE BtoC - DGP	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC		1
Category Lead Buyer (H/F)	ENG00045370	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE SOLUTIONS - BU MUTUALISEES	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions	Engie Solutions France siège	4
Gestionnaire Parc Automobile (H/F)	GRA00000188	Île-de-France	Courbevoie	ENGIE Solutions	Employé	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Technical College Diploma	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Juriste droit public des affaires (H/F)	ENE00002036	Île-de-France	Courbevoie	Energy Solutions	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions		1
Juriste protection des données et NTIC (H/F)	ENE00002153	Île-de-France	Courbevoie	Engie Solutions	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions		1
Directeur Category Management (H/F)	ENE00002200	Île-de-France	Courbevoie	Engie Solutions	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions		1

Category Lead Buyer Photovoltaïque (H/F)	ENE00002203	Île-de-France	Courbevoie	Engie Solutions	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions		1
Business Analyst Achats (H/F)	ENE00002219	Île-de-France	Courbevoie	Engie Solutions - BU mutualisées	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions		1
Finance Mobile Acceleration Pool (MAP) Project Manager (H/F)	ENG00044760	Île-de-France	Courbevoie	GBS CONSULTING	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE IT	2
Finance Project Manager (H/F)	ENG00044760	Île-de-France	Courbevoie	GBS CONSULTING	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE IT	2
Chef.e de projet Learning	COR00000741	Île-de-France	Courbevoie	GBU-Renouvelables	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Renewables	Corporate RGBU	1
Green H2 HR Officer (F/M)	HYD00000307	Île-de-France	Courbevoie	Hydrogen	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Bachelor's Degree	Hydrogen		1
Green H2 Procurement Officer (F/M)	HYD00000297	Île-de-France	Courbevoie	Hydrogen	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Hydrogen		1
Cockpit H2 : Senior Business Analyst (F/M)	HYD00000279	Île-de-France	Courbevoie	Hydrogen	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Hydrogen		1
Cockpit H2 : Senior Business Analyst (F/M)	HYD00000308	Île-de-France	Courbevoie	Hydrogen	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Hydrogen		1
Responsable Juridique Grands Projets (H/F)	TRA00002274	Île-de-France	Gennevilliers	TRACTEBEL FRANCE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Tractebel		1

DS
PSDS
LBDS
JCDS
HBDS
JB

Responsable d'Offres France et International (H/F)	FRA00002208	Île-de-France	Gennevilliers	Tractebel France	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Tractebel	TE Global Power	1
Acheteur Projets (H/F)	POW00000124	Île-de-France	Gennevilliers	Tractebel France	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Tractebel	TE Global Power	1
Chargé(e) de mission Régulation et valorisation biométhane H/F - La défense	ENG00046796	Île-de-France	Nanterre	Engie Bioz	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Storengy	Engie Bioz	1
UN.E APPUI.E TECHNIQUE SENIOR (H/F)	DIR00009761	Île-de-France	Nanterre	GRDF	Technicien / Agent de maîtrise	Junior (Experience < 3 ans)	Bachelor's Degree	GRDF	IDF	1
UN.E CHARGE.E D'AFFAIRE RH SENIOR (H/F)	DIR00009796	Île-de-France	Nanterre	GRDF	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Bachelor's Degree	GRDF	IDF	1
Expert Calcul Scientifique et Développement H/F	SER00003335	Île-de-France	Pantin	GRDF	Cadre	Senior (Experience > 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Responsable de Projet H/F	SER00003722	Île-de-France	Pantin	GRDF	Cadre	Senior (Experience > 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Responsable de Projets Cartographie Junior H/F	SER00003158	Île-de-France	Pantin	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Service Delivery Manager Téléphonie H/F	SER00003438	Île-de-France	Pantin	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1

Responsable d'Application & MOE H/F	SER00003661	Île-de-France	Pantin	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Gestionnaire Application Carpathe H/F	SER00003692	Île-de-France	Pantin	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Chef de projet SI MOA/MOE H/F	SER00003821	Île-de-France	Pantin	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Responsable RH Talents expérimenté H/F	SUP00002975	Île-de-France	Paris	CertiNergy & Solutions	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Energy Management	CertiNergy	1
Juriste (H/F) – Plage D – Paris	FRA00002114	Île-de-France	Paris	ENGIE SA -BU FRANCE BtoC - CORP	Cadre	Junior (Experience < 3 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC		1
Développeur Backend (H/F) – Paris	FRA00001884	Île-de-France	Paris	ENGIE SA -BU FRANCE BtoC - Mes Dépanneurs	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	France BtoC		1
Juriste projet H/F	ENE00001875	Île-de-France	Paris	ENGIE Solutions	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions		1
Approvisionnement F-H	CIE00000338	Île-de-France	Paris	ENGIE Solutions	Employé	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Technical College Diploma	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Directeur Parc Automobile H/F	BAT00000218	Île-de-France	Paris	Engie Solutions	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Analyste fonctionnel H/F	FRA00002287	Île-de-France	Paris	Fraicheur de Paris	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions	Grandes Infrastructures et Mobilités	1
Chef de projet Informatique H/F	FRA00002288	Île-de-France	Paris	Fraicheur de Paris	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions	Grandes Infrastructures et Mobilités	1
Ingénieur Informatique H/F	FRA00002289	Île-de-France	Paris	Fraicheur de Paris	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions	Grandes Infrastructures et Mobilités	1

DS
PSDS
LBDS
JCDS
ABDS
JB

Digital Delivery Manager	COR00000736	Île-de-France	Paris	GBU Renewables	Cadre	Senior (Experience > 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Renewables	Corporate RGBU	1
Chef de Projet RSE H/F	SER00003829	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Senior (Experience > 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Ingénieur Cybersécurité Système Industriel H/F	SER00003282	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Senior (Experience > 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Expert Data Manager H/F	SER00003820	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Senior (Experience > 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Administrateur Référentiel H/F	SER00003718	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Cadre Appui et Conseil RH H/F	SER00003729	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Responsable MOE H/F	SER00002792	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	5
Expert Stockage H/F	SER00003232	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Expert DevOps H/F	SER00003234	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Contrôleur de Gestion SI Opérationnel H/F	SER00003367	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Responsable d'Applications SI H/F	SER00003403	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Ingénieur d'Exploitation Production H/F	SER00003521	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1

DS
PSDS
LBDS
JCDS
ABDS
JB

Responsable MOE Services API & Datas H/F	SER00003528	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Responsable MOE SI H/F	SER00003635	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Responsable Cybersécurité H/F	SER00003723	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Responsable de Projet H/F	SER00003819	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Expert K8S H/F	SER00003835	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Expert Windows Serveur H/F	SER00003836	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Expert VMWare vRealize Automation / CMP H/F	SER00003837	Île-de-France	Paris	GRDF	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	GRDF	Service gaz	1
Assistant achats H/F	SER00003719	Île-de-France	Paris	GRDF	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Bachelor's Degree	GRDF	Service gaz	1
Assistant achats H/F	SER00003725	Île-de-France	Paris	GRDF	Technicien / Agent de maîtrise	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Technical College Diploma	GRDF	Service gaz	1
Responsable Ressources Humaines Adjointe (H/F)	BLI00000584	Île-de-France	Saint-Denis	ENGIE Solutions	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Responsable Achats (H/F)	BLI00000665	Île-de-France	Saint-Denis	ENGIE Solutions	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1

DS
PSDS
LBDS
JCDS
ABDS
JB

INGENIEUR APPLICATIF (H/F)	GEP00001852	Île-de-France	Saint-Denis	Energy Solutions - BU BIL - GEPSA	Cadre	Junior (Experience < 3 ans)	Bachelor's Degree	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
ADMINISTRATEUR SYSTEME & SECURITE (H/F)	GEP00001896	Île-de-France	Saint-Denis	Energy Solutions - BU BIL - GEPSA	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Energy Solutions	Batiments & Infrastructures Locales	1
Expert MOE HR Access Paie (H/F)	GLO00001983	Île-de-France	Saint-Ouen	ENGIE	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support		2
Expert AWS (H/F)	ENG00047396	Île-de-France	Saint-Ouen	ENGIE IT	Cadre	Junior (Experience < 3 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE IT	1
Intégrateur Cyber Défense / DevSecOps (H/F)	BUS00000387	Île-de-France	Saint-Ouen	ENGIE IT	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE IT	1
Responsable de service EDR et Vulnerability Management (H/F)	BUS00000388	Île-de-France	Saint-Ouen	ENGIE IT	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE IT	1
Analyste Cybersécurité SOC	BUS00000389	Île-de-France	Saint-Ouen	ENGIE IT	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE IT	1
Consultant interne H/F	DIR00009665	Île-de-France	Saint-Ouen	ENGIE IT	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE IT	5
Juriste Immobilier (H/F)	GBS00000278	Île-de-France	Saint-Ouen	GBS - BS immobilier	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	GBS Services	1
Juriste en droit des sociétés (H/F)	GBS00000279	Île-de-France	Saint-Ouen	GBS - BS immobilier	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	GBS Services	1

DS
PSDS
LBDS
JCDS
ABDS
JB

Gestionnaire d'exploitation Infrastructure – Gestion des changements (H/F)	ENG00045475	Île-de-France	Saint-Ouen	ENGIE IT	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE IT	1
Technical Lead Digital Solutions (F/H)	ENG00044319	Île-de-France	Saint-Ouen	ENGIE IT	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE IT	1
Referent Cloud Architect (M / F)	ENG00044655	Île-de-France	Saint-Ouen	ENGIE IT	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE IT	1
Lead IT Solution Architect (F/H)	ENG00046137	Île-de-France	Saint-Ouen	ENGIE IT	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE IT	1
Expert Cloud - Azure/Devops (H/F)	ENG00044368	Île-de-France	Saint-Ouen	ENGIE IT	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE IT	2
Ingénieur réseaux et sécurité - N2	RSE00000372	Île-de-France	Saint-Ouen	Engie-IT	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Bachelor's Degree	Global Business Support	ENGIE IT	1
Network & Cybersecurity Expert (H/F)	RSE00000372	Île-de-France	Saint-Ouen	Engie-IT	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Bachelor's Degree	Global Business Support	ENGIE IT	1
Network & Security Engineer - L2	RSE00000372	Île-de-France	Saint-Ouen	Engie-IT	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Bachelor's Degree	Global Business Support	ENGIE IT	1
Consultant IT (H/F)	ARC00000126	Île-de-France	Saint-Ouen	ENGIE IT	Cadre	Confirmé (3 < Experience < 15 ans)	Master's Degree (MBA)	Global Business Support	ENGIE IT	1