



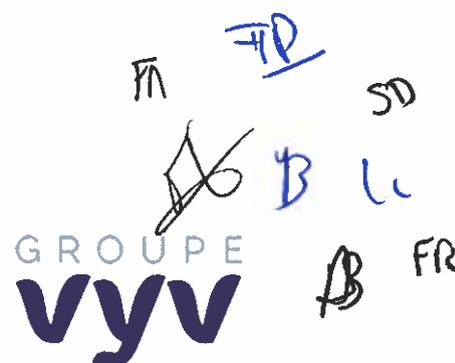
# ACCORD PORTANT SUR LA GESTION DES EMPLOIS, DES COMPETENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS AU SEIN DU GROUPE VYV

Direction des Ressources Humaines Groupe

Octobre 2019



Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité,  
immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E016R1LL4UF62.  
Siège social : Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 25 - 75755 Paris Cedex 15.

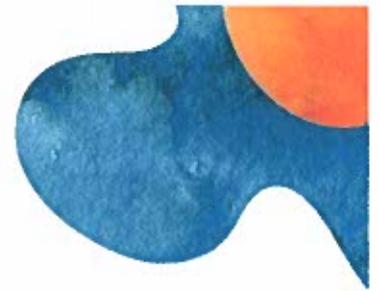


# Sommaire



Préambule .....	4
<b>Chapitre 1 : Dispositions générales .....</b>	<b>6</b>
1. Champ d'application .....	6
2. Objet de l'accord.....	6
3. Suivi de l'accord .....	6
<b>Chapitre 2 : Bâtir une vision prospective des métiers et des compétences au sein du groupe .....</b>	<b>8</b>
1. La veille et la prospective des métiers et des compétences.....	8
2. L'animation de la GPEC .....	9
<b>Chapitre 3 : Développer des parcours professionnels au sein du groupe.....</b>	<b>11</b>
1. Le rôle des différents acteurs .....	11
2. Le rôle de la DRH groupe.....	12
3. Donner de la visibilité sur les métiers et les compétences au sein du groupe .....	12
4. Accompagner les salariés pour les rendre acteur de leur évolution professionnelle .....	13
5. Organiser la transmission intergénérationnelle des savoirs .....	18
6. Reclassement par suite d'une situation d'inaptitude .....	23
7. Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales .....	24
<b>Chapitre 4 : Développer et accompagner les mobilités et la circulation des compétences au sein du groupe.....</b>	<b>27</b>
1. Les dispositifs RH au service de la mobilité .....	28
2. La mobilité groupe .....	29
3. La mobilité temporaire.....	32
4. Les dispositifs de communication et les outils pour inciter à la mobilité .....	34
<b>Chapitre 5 : Dispositions finales .....</b>	<b>35</b>
1. Durée de l'accord .....	35
2. Adhésion, révision et dénonciation de l'accord .....	35
3. Dépôt et publicité de l'accord .....	35

MA  
 FR  
 U.  
 B YB SD  
 PA



## Entre

M. Franck HERTZBERG en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines du Groupe VYV, représentant de l'entreprise dominante, dûment mandaté à cet effet,

D'une part,

## Et

La CFDT,

représentée par sa délégation dûment mandatée et composée de :

Mme Angélique BAUX, M. Yoann BOUGUET, Mme Nathalie DEGRELLE, M. François RAIMBAUT et M. Franck ROGER

La CFE-CGC,

représentée par M. Fabien PORNIN dûment mandaté à cet effet,

La CGT

représentée par Mme Sandrine DUMOULIN en sa qualité de coordonnatrice syndicale de groupe dûment mandatée à cet effet,

FO,

représentée par M. Anthony Kerdreux dûment mandaté à cet effet,

D'autre part,

*Ci-après dénommées ensemble les « Parties »,*

FD  
FI  
SD  
h.  
F. AB  
FR YB

## Préambule

Le Groupe VYV s'est donné pour objectif de bâtir un groupe mutualiste ambitieux, entreprenant et moderne, à la hauteur des défis sociétaux d'aujourd'hui et de demain. Son projet est de construire une protection sociale mutualiste, performante et solidaire, en réaffirmant fermement son attachement aux valeurs cardinales du mutualisme : liberté, démocratie, solidarité et indépendance.

Il fixe trois ambitions :

### Être utile à tous et à chacun

Accompagner les adhérents et leurs proches dans toute leur diversité et tout au long de leur vie en proposant des offres et des services personnalisés et adaptés à leur situation. La solidarité et la reconnaissance de l'individu sont et doivent rester au cœur du contrat social.

### Devenir l'acteur d'une protection sociale globale

En tant qu'acteur de référence en protection sociale globale et premier offreur de soins et de services en France, le Groupe VYV souhaite répondre aux défis qui touchent l'ensemble des Français et qui influent sur la vie des adhérents. Au-delà de la santé, la protection des adhérents tout au long de leur vie conduit le Groupe VYV à renforcer ses positions sur l'ensemble des activités de la protection sociale (prévoyance, dépendance, épargne retraite, protection financière).

### Incarner la performance mutualiste dans le monde de demain

Afin de démontrer que le modèle mutualiste est en phase avec les exigences de performance de long terme et d'efficacité économique au service des personnes, le Groupe VYV se donne la capacité de devenir la référence de la protection sociale en France, en même temps qu'un exemple en matière de responsabilité et d'engagement social. Il cumule, pour cela, les forces et met en commun les moyens nécessaires à la réalisation de ses ambitions.

**Ces trois ambitions de notre Promesse mutualiste se fondent sur un enjeu humain : l'engagement des militants et des salariés du Groupe VYV et de ses entités.**

Acteur majeur de l'Economie Sociale et Solidaire, le Groupe VYV place au premier rang de ses priorités :

- La préservation et le développement de l'employabilité des salariés et le maintien dans l'emploi, à travers l'anticipation de l'évolution des métiers et le maintien et le développement des compétences nécessaires aux métiers actuels et futurs,
- L'insertion des jeunes, à travers une politique active de recrutement (via les différents dispositifs, dont l'apprentissage), d'intégration et d'évolution de carrière,
- La qualité et la force du lien intergénérationnel, notamment par l'organisation des fins de carrière et un maintien dans l'emploi des seniors.

C'est le sens profond du présent accord de Gestion de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnel.

Second accord négocié au niveau du Groupe VYV, après celui consacré au Dialogue social et à la création des Comités de Groupe et de sous-groupe, cet accord de GECPP est une première étape dans la mise en œuvre d'une politique RH Groupe VYV.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ED', 'U.S.T.', 'YB', and 'FR 4'.



Négocié entre partenaires sociaux pendant 7 mois, fondé sur l'existant et les enjeux de chaque entité du Groupe, cet accord se veut ambitieux et pragmatique, concret pour les salariés tout en fixant un cap pour les Employeurs du Groupe et les Organisations syndicales.

Si le Groupe VVY est une chance pour nos adhérents, assurés, patients et entreprises clientes, il doit être une opportunité pour ses salariés.

Dans le contexte d'une accélération permanente des évolutions technologiques et scientifiques, nos entreprises vivent une modification importante du Travail, de son organisation, des compétences nécessaires.

L'espace entrepreneurial constitué par le Groupe VVY, les coopérations nouvelles entre les employeurs du Groupe, doivent permettre de répondre à ces enjeux. Cela se fera :

- Par une vision prospective de l'évolution des métiers ;
- Par la diversité des métiers et des expériences professionnelles possibles ;
- Par la réalité des bassins d'emplois du groupe sur les territoires ;
- Par la mutualisation des investissements dans la formation.

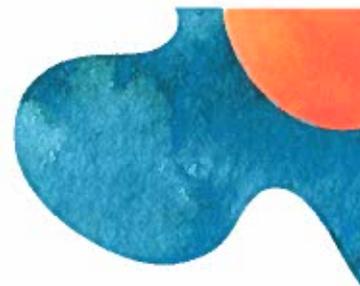
Autant de leviers nouveaux pour répondre à l'obligation première des entités du groupe de garantir et de maintenir l'employabilité des salariés et pour permettre à chacun de mieux appréhender et d'avoir une meilleure lisibilité de son parcours professionnel.

Les signataires du présent accord ont la conviction que chacun doit être acteur de sa vie, qu'il peut s'émanciper ou se protéger, par la force du collectif, d'aléas ou de choix qui pèseraient sur lui. Cette conviction prend forme dans la nécessité de créer les conditions pour rendre le salarié impliqué et acteur de son employabilité, chaque salarié conscient des enjeux qui pèsent sur nos organisations, nos métiers.

Les dispositions de cet accord s'inscrivent dans cette double perspective : employeurs responsables / salariés acteurs. Elles prendront force et vigueur par une mobilisation importante du management et des fonctions ressources humaines des entreprises du Groupe et au travers d'une communication adaptée auprès des salariés.

Les parties signataires seront attentives à sa mise en œuvre, tant cet accord illustre le projet du Groupe.

FR FD SD  
AB  
FR YB  
5



## Chapitre 1 – Dispositions générales

### 1. Champ d'application

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent aux entités du Groupe VYV représentées au sein du Comité de groupe VYV, tel que défini par l'accord du 4 janvier 2018.

En conséquence, dans les dispositions prévues, « l'entité », « les entités » ou « le groupe » désignent les entités du Groupe VYV relevant du champ d'application du présent accord.

Compte tenu de l'évolution du Groupe VYV, le périmètre défini par les parties signataires peut être amené à évoluer :

- Toute entité (filiale ou société contrôlée au sens des articles L 233-1 et L 233-3 du code de commerce) qui entrerait dans le Groupe VYV (au sens de la définition contenue dans l'accord de comité de groupe) intègre le périmètre du présent accord et devient bénéficiaire de ses dispositions.
- Toute entité qui cesse d'appartenir au Groupe VYV sort de plein droit du périmètre du présent accord.

### 2. Objet de l'Accord

Il est expressément rappelé que le présent accord de GECPP ne vise pas à se substituer aux accords existants ou en cours de négociation au sein d'entités du Groupe VYV.

De même, les parties conviennent qu'au cas où un accord d'entreprise porterait sur des dispositions du présent accord, ce seront les clauses les plus favorables qui auront vocation à s'appliquer<sup>1</sup>.

### 3. Suivi de l'Accord

Pour permettre un suivi des dispositions du présent accord, un comité dédié, nommé « Commission de pilotage de l'accord », est créé.

Cette commission est constituée de représentants des salariés, à raison de 4 par organisation syndicale signataire du présent accord et, au maximum, d'un nombre équivalent de représentants de la direction des ressources humaines groupe et des directions des ressources humaines des entités. Elle se réunit une fois par an sur une demi-journée.

---

<sup>1</sup> Lesdits accords seront mis à disposition des salariés sur l'Espace Mobilités Groupe VYV accessible depuis le lien internet suivant : <https://mobilites.groupe-vyv.fr/>

FD  
u.  
SD  
AB  
YB  
FR 6



La mission dévolue à la commission consiste notamment à :

- S'assurer du respect de l'application du présent accord
- Suivre la mise en œuvre des engagements inscrits dans l'accord, notamment par le biais de la transmission d'indicateurs
- Être force de proposition pour l'amélioration et l'efficacité du dispositif mis en place, notamment en cas d'interprétation nécessaire

Pour mener à bien cette mission, un bilan qualitatif des réalisations du groupe et des entités est présenté à la commission sur chacun des thèmes du présent accord (ce bilan intégrera ainsi, par exemple, les documents produits, les dispositifs déployés...).

Par ailleurs, les réunions de la commission sont également l'occasion de réaliser un bilan quantitatif sur la base d'indicateurs. Compte tenu de la jeunesse du groupe, il est convenu qu'une photographie de l'existant sera produite dans la première année de mise en œuvre de l'accord. La progression des indicateurs sera mesurée les années suivantes.

Les indicateurs suivants devront a minima être produits :

- Les dispositifs GPEC déployés au sein des différentes entités
- L'effectif du groupe par entité et par type de contrat
- La pyramide des âges et des anciennetés du groupe
- L'effectif du groupe en contrat d'alternance ou en stage
- Le taux moyen d'accès à la formation
- Le taux moyen d'accès à la formation sur la population des 45 ans et plus
- Le taux de formations obligatoires ou non-obligatoires
- Le taux de réalisation des entretiens professionnels
- Le taux de reclassements suite à une situation d'inaptitude
- Le nombre et la typologie des annonces publiées sur l'Espace Mobilités Groupe VYV
- Le nombre de mobilités groupe réalisées sur l'année
- Le nombre de mobilités temporaires réalisées sur l'année par catégories : mobilités inter-entités, mobilités en start-up, mobilités via le mécénat de compétences

Il est à noter que cette liste pourra être complétée tout au long de la vie de l'accord.

La commission de pilotage pourra décider conjointement d'autres indicateurs pertinents à fournir pour assurer un meilleur suivi de l'accord. Une discussion aura lieu afin de déterminer le choix des indicateurs à transmettre par la direction. Cette dernière s'engage à les fournir dans la mesure du possible.

La liste pourra également être enrichie de nouveaux indicateurs au fur et à mesure de la production de reportings RH consolidés au niveau du groupe, sur proposition de la direction.

FR  
M  
UT  
AB  
YB  
FR 7



## Chapitre 2 – Bâtir une vision prospective des métiers et des compétences au sein du groupe

A titre liminaire, il est rappelé que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un moyen d'anticiper les conséquences des futures évolutions techniques, économiques, conjoncturelles ou structurelles et qu'elle participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés. En ce sens, elle doit être dissociée des mesures mobilisables dans le cadre de la mise en œuvre de projets de réorganisation ayant un impact sur l'emploi et qui donnerait lieu à des dispositifs ad hoc.

Pour répondre aux défis d'un environnement en forte évolution économique, réglementaire et technologique, et en déclinaison de son plan de transformation, le Groupe VYV engage une démarche prospective sur les métiers et les compétences.

La gestion prospective de l'évolution des métiers et des compétences constitue en effet un moyen important de la gestion des ressources humaines et le Groupe VYV souhaite mettre le salarié au cœur de ce dispositif. En donnant du sens aux évolutions en cours, la démarche engagée devra permettre à chacun de se projeter avec confiance dans la construction de son projet et de prendre part à son propre développement professionnel.

Les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des salariés les informations prospectives concernant les évolutions des métiers et des compétences, afin de les éclairer sur les métiers et les compétences de demain, et de les accompagner dans leur réflexion sur leur projet professionnel.

### 1. La veille et la prospective des métiers et des compétences

La veille et la prospective des métiers et des compétences visent à mesurer l'impact des transformations de toute nature sur le contenu des métiers et sur les compétences associées.

Sa finalité consiste à anticiper l'évolution des métiers, afin de :

- Favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des métiers,
- Donner des perspectives de carrières aux salariés,
- Adapter les dispositifs de développement des compétences, en mixant les formats proposés et en tenant compte des différents modes d'apprentissage : formation (y compris dans sa composante digitale), partages d'expériences et formation en situation de travail.

Dans le cadre de cet accord, la direction et les organisations syndicales se donnent pour objectif d'élaborer et de déployer une méthodologie de travail coconstruite avec les entités, en vue d'identifier de manière coordonnée les changements, de partager les analyses, constats et enjeux, d'anticiper les transformations et d'organiser l'accompagnement des salariés.

Les travaux s'appuieront sur des données collectées notamment auprès des Observatoires des branches représentées au sein du groupe, ou de secteurs d'activités proches, des organismes paritaires de compétences des branches professionnelles et des observatoires de l'emploi des entités, si existants.

La méthodologie de travail déployée prévoira par ailleurs une association systématique de représentants des directions des métiers concernés par les travaux.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'JL', 'AD', 'FR', 'IBSD', 'w.', 'FD', and '8'.



Elle visera à déterminer les schémas d'évolution de l'ensemble des familles de métiers du groupe et permettra d'identifier les métiers dits « sensibles », prioritairement concernés par une forte variation structurelle sur le plan qualitatif (transformation du métier) et/ou quantitatif (évolution du besoin en effectifs) et les besoins associés d'accompagnement et de développement des compétences.

Dans l'objectif de permettre au salarié d'anticiper, avec l'appui de son entité d'appartenance, les actions propices à conduire pour son développement professionnel, le déploiement de la GPEC groupe s'accompagnera d'une large information sur les métiers, leur évolution et les possibilités offertes en matière de développement et de mobilité au travers de l'Espace Mobilités Groupe VYV accessible depuis le lien internet suivant : <https://mobilites.groupe-vyv.fr/>

A ces travaux menés en vue de déterminer et d'informer sur les grandes tendances d'évolution des métiers s'ajoutera une démarche autour de l'adaptation des dispositifs de développement des compétences.

Pour prévenir l'obsolescence des compétences, le groupe souhaite tout d'abord rappeler la nécessité pour les entités d'investir régulièrement dans le développement des compétences requises pour la tenue du poste et, pour le salarié, d'être acteur du développement de ses compétences. Le cas échéant, le groupe mettra en place des programmes de formation en complémentarité des programmes déployés au sein des entités.

Par ailleurs, en lien avec la déclinaison de son plan stratégique, et dans un contexte d'accélération de la transformation des métiers, le groupe s'engage à lancer un travail de réflexion et d'identification pendant la durée du présent accord autour de trois types de compétences, dites « transversales », qui deviendront indispensables et permettront de renforcer l'employabilité des salariés :

- ➔ Les compétences digitales liées à la transformation numérique,
- ➔ Les compétences relationnelles nécessaires à une pratique professionnelle efficiente,
- ➔ Les compétences pressenties comme décisives, sur le marché du travail dans les années à venir et pour notre environnement spécifique, à savoir le secteur de l'économie sociale et solidaire.

Les travaux seront menés notamment dans l'objectif d'identifier ces compétences transversales puis de les développer dans le cadre de parcours de formation.

## 2. L'animation de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Une Commission GPEC est constituée avec les partenaires sociaux, en vue de partager au niveau groupe une vision concrète et actualisée de l'évolution des métiers et d'évoquer les questions concernant l'anticipation nécessaire des transformations à venir des différents métiers.

La direction et les membres de la commission s'appuient entre autres, dans leurs travaux, sur les informations communiquées sur la situation et les orientations stratégiques des principaux domaines d'activité du groupe, au sein du Comité de Groupe VYV.

La Commission GPEC est un lieu d'échange et de réflexion sur l'évolution prospective des principaux métiers et des compétences au regard des orientations stratégiques du groupe et de son environnement. Sa finalité est de partager une vision globale de ces évolutions, d'échanger sur l'accompagnement des salariés et de fournir un rapport sur la situation du groupe sur ces sujets, en direction de la Commission de Pilotage de l'Accord et de la Direction Générale du groupe.

FD  
FR  
L. SD  
AB  
YB  
FR 9

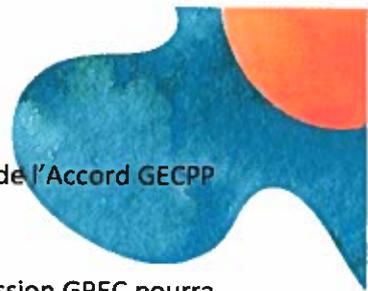
Cette commission interviendra donc en complément de la Commission de pilotage de l'Accord GECPP qui est par ailleurs mise en place.

Présidée par la direction, la Commission GPEC se réunit deux fois par an. La Commission GPEC pourra se réunir en séance extraordinaire sur demande motivée, soit de la direction, soit de la majorité des organisations syndicales représentées. Il sera rédigé par la direction à l'issue de chaque réunion une synthèse des échanges.

Elle est composée de quatre représentants par organisation syndicale représentative au niveau du groupe. Les organisations syndicales privilégieront la désignation de membres siégeant au sein des commissions formation des entités lorsqu'elles existent.

Ses membres sont désignés dès la signature du présent accord. Ils disposeront d'un temps de préparation d'une journée, qui précèdera la réunion de la commission.

La délégation de la direction est composée de représentants de la direction des ressources humaines groupe et de représentants des directions des ressources humaines des entités, avec un maximum de 12 participants.



FR  
u.  
IB  
FR 10  
ST



## Chapitre 3 – Développer des parcours professionnels au sein du groupe

Du fait de sa taille, de la diversité de ses implantations, de ses activités et de ses métiers, le Groupe VYV souhaite offrir à l'ensemble des salariés des opportunités d'évolution pour leur permettre de construire des parcours professionnels motivants et dynamiques.

En vue d'assumer pleinement ce rôle et d'accompagner les salariés dans le développement de leur employabilité tout au long de leur parcours professionnel, il s'engage à déployer des outils et des dispositifs au niveau du groupe afin de renforcer, voire de compléter, les dispositifs des entités, sans se substituer à leurs obligations d'employeur.

Il souhaite également positionner le manager comme partie-prenante dans le développement professionnel des salariés et animer la fonction ressources humaines sur les dispositifs existants et à venir.

### 1. Le rôle des différents acteurs

La gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels requiert une action coordonnée et proactive de différents acteurs.

Les parties signataires mettent particulièrement en exergue l'importance du rôle des managers et des équipes ressources humaines dans l'accompagnement du salarié au regard de l'environnement en forte transformation.

- La fonction RH des entités accompagne les salariés tout au long de leur parcours professionnel, et notamment dans la construction et la mise en œuvre des projets.

Garante de l'employabilité et de la professionnalisation des salariés, elle contribue ainsi à ce que les salariés de l'entreprise soient acteurs de leur parcours professionnel. Consciente du rôle essentiel du management dans l'accompagnement et la participation au développement professionnel des salariés, elle veille également à accompagner les managers dans leur mission, notamment par une communication dédiée et des formations adaptées.

Elle doit par ailleurs veiller au respect des règles et à l'animation des dispositifs. Elle évalue les dispositifs mis en œuvre, dans une logique d'amélioration continue et d'efficacité collective et individuelle.

- Le manager doit faire du développement professionnel du salarié une priorité. Partie-prenante dans la gestion des parcours professionnels, il met en œuvre les différents entretiens relevant de sa responsabilité, accompagne et participe au développement de compétences du salarié, afin de lui permettre de s'adapter à son poste de travail et à ses évolutions. A ce titre, il veille à la réalisation des actions de formation.

Par ailleurs, il encourage et facilite la mise en œuvre des projets professionnels des salariés, qu'ils soient internes à son entité ou vers d'autres entités du groupe. Son engagement

FD  
 MN  
 YB SD  
 AR

s'exprime ainsi par la volonté de favoriser la mobilité de ses propres équipes, en considérant avant tout l'intérêt du salarié et celui du groupe.

- Le salarié est acteur de son parcours professionnel et du développement de son employabilité. En s'appuyant sur les dispositifs déployés au sein de son entité et au sein du Groupe VYV, ainsi que sur son manager et sur la fonction RH, il a la possibilité, s'il le souhaite, de mener une réflexion sur son projet professionnel et de construire sa trajectoire professionnelle, en lien avec ses propres aspirations et les besoins actuels et futurs de l'entreprise.

## 2. Le rôle de la DRH Groupe

La direction des ressources humaines (DRH) groupe comprend entre autres, au titre des actions qu'elle conduit sur le périmètre de l'ensemble du Groupe VYV, une direction de la convergence RH, en charge notamment des sujets de gestion des emplois et des parcours professionnels, et une direction des projets savoirs et compétences, qui traite notamment de l'académie du groupe VYV.

A ce titre, elle anime et coordonne la fonction RH des entités et garantit le déploiement et l'appropriation des accords et des dispositifs groupe, notamment par le biais des différents comités RH inter-entités réunis régulièrement (Communauté Learning, Comité Emploi et Parcours Professionnel, Comité des relations sociales, Comité des DRHs...). Elle accompagne ainsi la fonction RH des entités dans sa capacité à prendre en main les dispositifs dudit accord.

Par ailleurs, la DRH Groupe collecte et produit l'ensemble des indicateurs requis pour le pilotage du présent accord.

En cas d'évolutions de l'organisation de la DRH Groupe, une présentation de la nouvelle organisation sera faite en Commission de Pilotage de l'Accord.

## 3. Donner de la visibilité sur les métiers et les compétences au sein du Groupe

Les signataires du présent accord conviennent que l'une des conditions de la réussite et de l'efficience de la GECPP au niveau du groupe repose sur une connaissance et une visibilité partagée par tous des entités, de ses principaux métiers et des territoires d'emplois.

Les annonces des entités diffusées au sein de l'Espace Mobilités Groupe VYV intègrent ainsi un bandeau informatif présentant un certain nombre d'informations sur la structure (éléments de communication sur la marque employeur, chiffres clés, principaux métiers...), ainsi qu'un lien vers le site institutionnel des entités, permettant aux salariés qui le souhaitent d'en savoir plus sur la structure.

En complément, le Groupe VYV prend l'engagement de faire de l'Espace Mobilités Groupe VYV, accessible par le lien <https://mobilites.groupe-vyv.fr/>, un moyen d'accès à des informations dédiées à la présentation du groupe, des entités et des métiers, ainsi qu'à des informations pratiques, des témoignages de salariés.

L'objectif est, pour le salarié, de renforcer la compréhension de l'organisation du groupe et de faire connaître les orientations envisageables pour construire son parcours professionnel.

FD  
A  
u.  
IB ST  
AB  
FR



Cet espace intégrera également la cartographie des principales familles de métiers du groupe dans leur dimension prospective, progressivement documentée sur la base des travaux de branches et rendue disponible et accessible au fur et à mesure de sa construction, ainsi que des témoignages de salariés ou de managers présentant leurs métiers et leurs parcours professionnels, et illustrant ainsi les principales passerelles métier.

Sur la durée de l'accord, le groupe s'engage également dans la réalisation d'une cartographie de ses territoires d'emplois qui présentera *a minima* le nom des entités du Groupe VYV présentes sur le territoire concerné, l'effectif sur le territoire et les métiers principaux représentés.

#### 4. Accompagner les salariés pour les rendre acteurs de leur évolution professionnelle

La construction d'un projet professionnel se prépare en tenant compte des compétences acquises, des motivations et des aspirations, des réussites, des axes de développement et des trajectoires possibles. Chaque salarié a la possibilité de préparer un projet professionnel avec le soutien de son manager et le support de la direction des ressources humaines de son entité.

Afin de favoriser l'accompagnement du salarié au sein de son entité et de faciliter la mobilisation des dispositifs légaux, le Groupe VYV contribue à l'appropriation des dispositifs existants auprès de la fonction RH des entités, des managers et des salariés. Des guides pratiques et des sites d'informations seront ainsi réalisés au niveau du groupe et déployés au sein des entités. Ils seront amenés à évoluer en fonction des besoins identifiés et des remarques émises notamment par la Commission de pilotage de l'accord.

Le groupe s'engage également à inciter la fonction RH des entités à relayer par tout moyen d'informations les offres de formation proposées par les branches, ainsi que les informations relatives au CPF et à l'accès à l'application qui sera proposée par la Caisse des dépôts et consignation pour sa gestion, ainsi que de développer les co-financements et en faire connaître les évolutions conventionnelles dans toutes les entités du groupe.

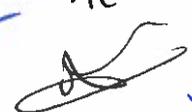
Par ailleurs, en complémentarité avec les dispositifs déjà en place (soit légaux, soit déployés par les entités en lien avec leur stratégie propre), les parties signataires conviennent de mettre en place des outils dédiés et des moyens, détaillés ci-dessous, pour accompagner le salarié afin de le rendre acteur de son évolution professionnelle et du développement de ses compétences.

#### 4.1. ACCOMPAGNER DANS LA REFLEXION, LA CONSTRUCTION ET LA REALISATION DU PROJET PROFESSIONNEL

##### 4.1.1. Les dispositifs légaux à la disposition des salariés

###### L'entretien professionnel :

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, issue de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, impose que chaque salarié soit informé, dès son embauche, qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel à l'initiative de l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

FR  
  
 h.  
 AB  
 YB SD  
 FR 13



Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'entretien professionnel est donc un temps d'échange obligatoire entre salarié et employeur qui vise à étudier les perspectives d'évolutions professionnelles du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, et les formations qui peuvent y contribuer.

Cet entretien permet d'échanger sur les motivations de chaque salarié, d'évoquer les compétences du salarié au-delà des seules compétences requises pour le poste en question (compétences extraprofessionnelles, compétences non utilisées dans le cadre du poste...), d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours professionnel.

Il prépare et incite le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

#### **Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) :**

Le CEP est « un dispositif qui permet à chaque actif de disposer d'une prestation de conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Gratuit, il est accessible à tout actif, quel que soit son statut ».

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur informe l'ensemble des salariés de la possibilité de recourir au CEP, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel. L'articulation du CEP et de l'entretien professionnel permet de mieux identifier les compétences, transférables ou non, ainsi que celles requises pour un poste ou une fonction.

Le CEP doit permettre à son bénéficiaire, de façon individualisée :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel,
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel,
- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer,
- de construire un plan d'actions lui permettant d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet professionnel, que celui-ci comprenne ou non une action de formation.

#### **Le Bilan de compétences :**

Le bilan de compétences est un dispositif défini par la loi, accessible aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et aux personnes qui sont ou ont été titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il permet d'identifier les potentiels et repérer les compétences transférables du salarié. Il lui donne l'occasion de faire le point sur ses motivations et intérêts professionnels, afin de pouvoir l'orienter vers une nouvelle fonction avec les meilleures chances de réussite. Il lui permet aussi de prendre conscience de ses freins pour mieux progresser.

Un parcours de formation adapté est défini au cours du bilan de compétences.

Le bilan de compétences s'adresse aux salariés qui souhaitent :



- Faire le point sur leur expérience professionnelle et personnelle,
- Repérer et évaluer des savoirs acquis par le travail, la formation, la vie sociale,
- Identifier des savoirs, des compétences, des aptitudes, et déceler des potentialités inexploitées,
- Déterminer et valider le choix d'une formation,
- Établir un projet professionnel ou personnel.

Des organismes sont spécialisés dans ce type de prestation, regroupés sous le nom générique d'Organismes Prestataires de Bilans de Compétences.

En termes de financement, le bilan de compétences peut être complété par des dispositifs prévus aux accords de branche. Il peut être également mise en œuvre en mobilisant le compte personnel de formation (CPF) du salarié.

#### 4.1.2. Les dispositifs complémentaires à déployer par le groupe

La direction et les organisations syndicales signataires du présent accord souhaitent accompagner le salarié dans sa réflexion sur sa trajectoire professionnelle en lien avec les tendances d'évolution projetées, lui permettre de mieux se connaître, lui donner envie d'être acteur de son employabilité, et le rendre plus apte à s'engager avec succès dans les opportunités professionnelles visées.

A cette fin, le Groupe VYV s'engage à étudier avec les entités et à mettre en place, à la suite d'une phase d'expérimentation engagée sur la première année faisant suite à la signature de l'Accord GECPP :

- des dispositifs permettant au salarié de découvrir un nouveau métier, un nouvel environnement,... et ainsi de se projeter dans une future évolution professionnelle (par exemple, par des dispositifs de type « vis ma vie »),
- des outils digitaux permettant à chaque salarié, à son initiative, de s'autopositionner en termes de compétences. L'objectif poursuivi par ce chantier sera de permettre au salarié de mieux se connaître, se projeter et construire son projet professionnel au sein de son entité ou du groupe. Il pourra s'il le souhaite, communiquer sur les résultats de cet auto positionnement auprès de son manager et/ou de la fonction RH de son entité. Dans le cas contraire, ces informations resteront strictement confidentielles.

Le Groupe VYV investit également l'échelon territorial afin de permettre au salarié de connaître son champ des possibles et d'envisager son projet professionnel à l'échelle de son bassin de vie. Il initie un chantier sur les territoires d'emplois. Ce chantier a pour objectifs de :

- Cartographier les territoires d'emploi VYV, comme détaillé dans Chapitre 3 – 3
- Améliorer la connaissance mutuelle (entités, métiers...)
- Ouvrir au salarié un horizon élargi d'évolution et de développement professionnel sur son territoire de vie
- Favoriser les interactions et les échanges et animer la mobilité sur le territoire en accompagnant les projets professionnels.

FD  
FR  
u.  
AB  
YBS  
FR



## 4.2. ACCOMPAGNER DANS LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

### 4.2.1. Les dispositifs légaux à la disposition des salariés

#### **Le Compte Personnel de Formation (CPF)**

Depuis 2015, un compte personnel de formation est ouvert à toute personne, salarié ou demandeur d'emploi, dès l'âge de 16 ans (15 ans lorsqu'un contrat d'apprentissage est signé) jusqu'à sa retraite.

Avec pour ambition de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel, le CPF permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un salarié qui travaille au moins à mi-temps acquiert 500 € par an, avec un plafond de 5000€. Ces sommes sont portées à 800€ par an pour un salarié non qualifié et/ou bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé, avec un plafond à 8000€.

Les branches professionnelles dont relèvent les salariés du groupe identifient les formations certifiantes dont elles souhaitent encourager l'accès. Les OPCO et les branches professionnelles peuvent mettre en œuvre des dispositifs de cofinancement et d'abondement pour favoriser l'accès des salariés aux dispositifs de formation considérés comme prioritaires.

Le groupe encourage les entités à favoriser toute forme de cofinancement dans le cadre des orientations définies par les branches concernées et à soutenir les projets à l'initiative de salariés dans le cadre de démarches réellement partagées.

#### **Le Compte Personnel de Formation de Transition Professionnelle (CPF-TP)**

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a supprimé le congé individuel de formation (CIF) à compter du 1er janvier 2019. Un nouveau dispositif, le compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP), le remplace.

Dans ce cadre, tout salarié doit demander à mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation s'il souhaite changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le CPF de transition professionnelle finance une action de formation certifiante dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le projet du salarié peut bénéficier, s'il le souhaite, d'un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle (CEP). L'opérateur du CEP informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet et il propose un plan de financement.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de la formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Le projet de formation est présenté aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales afin d'apprécier la pertinence du projet et du positionnement préalable, d'instruire la demande de financement, d'autoriser la réalisation et le financement du projet et enfin de gérer

Handwritten notes and signatures: "FD", "w.", "YB SD", "Pr 16", and several illegible signatures.

administrativement le dossier. A l'issue de ce processus, une décision motivée est notifiée au demandeur.

#### La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel. Au même titre que la formation initiale et la formation continue, la VAE permet alors (selon d'autres modalités que l'examen) d'accéder à la reconnaissance totale ou partielle de la certification.

Les heures cumulées au titre du CPF peuvent être mobilisées pour un accompagnement à la VAE, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le Groupe VYV incite les entités à promouvoir et accompagner les projets de VAE des salariés.

#### 4.2.2. La création d'une Académie de groupe

En déclinaison de son plan stratégique, et en complémentarité avec les dispositifs de formation déployés au sein des entités, le Groupe VYV crée une Académie de groupe, dont l'objectif est d'initier des programmes de développement de compétences visant notamment à :

- Accompagner la transformation des métiers ou l'émergence de nouveaux métiers
- Développer de nouvelles pratiques digitales et agiles
- Déployer et conforter les compétences de demain
- Développer les compétences relationnelles et la connaissance de soi.

Dans ce cadre, l'Académie du Groupe VYV veillera à investir et à développer des dispositifs pédagogiques tenant compte de l'évolution des attentes des salariés et de la réglementation en cours sur les nouvelles modalités d'apprentissage.

La loi Avenir professionnel recentre la définition de « formation » vers son objectif : développer les compétences. L'action de formation est définie par le législateur comme étant « un parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel ». Le groupe incite ainsi les entités à mettre en place toutes les nouvelles acceptions de la formation rendues possibles par la loi et notamment la formation en situation de travail.

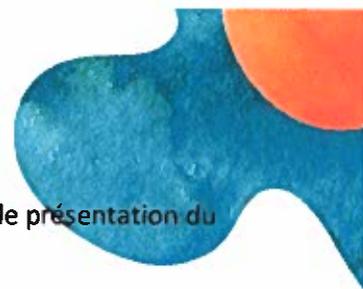
Par ailleurs, des innovations pédagogiques seront également proposées au sein de l'Académie, mobilisant par exemple :

- Des dispositifs facilitant la créativité, la co-construction, la résolution de problèmes,
- Des temps de partage de développement entre pairs, tels que le co-développement ou le partage de pratiques.

Les programmes de l'Académie se déploieront sur plusieurs champs :

- Le champ du métier (assurance, santé, RH...),
- Le champ du digital avec notamment deux finalités : l'acculturation et l'appropriation,
- Le champ des compétences relationnelles et de la connaissance de soi,
- Le champ du développement des compétences dites « transversales » (cf article 1 du Chapitre 2),

FD  
OK  
AB  
YB 59  
SD 17



et selon différentes modalités d'accès :

- outil de développement des compétences en accès libre (sur des modules de présentation du groupe et des métiers notamment)
- plan de développement des compétences.

Enfin, l'Académie étudiera la faisabilité et la pertinence de créer un ou plusieurs Centres de formation des apprentis (CFA) internes pour servir de support à une offre de formation diplômante, dont pourront bénéficier les salariés du groupe.

Le lancement de l'Académie donnera lieu à un plan de communication dans l'ensemble des entités.

## *5. Organiser la transmission intergénérationnelle des savoirs*

Conscient de la richesse qu'apporte la transmission des savoirs entre générations dans une entreprise, la direction et les organisations syndicales souhaitent favoriser l'intégration des jeunes dans les entités et accompagner les salariés en seconde partie de carrière dans leur parcours professionnel, notamment sur leur fin de carrière.

Le Groupe VYV s'engage ainsi à favoriser l'échange de connaissances, la capacité à travailler ensemble et déploie des actions de sensibilisation des managers de proximité à la gestion de la diversité des âges et de l'intergénérationnel, en mettant notamment l'accent sur le développement du tutorat selon la législation en vigueur.

Il accompagne également la fonction RH des entités dans la compréhension des enjeux de l'intergénérationnel et dans la prise en main des dispositifs.

### **5.1. SOUTENIR L'INTEGRATION DES JEUNES EN STAGE OU EN ALTERNANCE**

Le Groupe VYV s'engage dans la mise en place d'une politique RH volontariste pour soutenir l'intégration des jeunes, sous convention de stage ou en contrat d'apprentissage.

Il souhaite contribuer à leur insertion dans la vie professionnelle en complétant et en enrichissant leur cursus scolaire ou universitaire par une première expérience en stage ou en alternance reconnue et valorisée.

Il est rappelé ici qu'aucun contrat en alternance ou stage ne peut avoir pour objet d'occuper un emploi pérenne, de remplacer un salarié absent ou de faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Dans le cadre du présent accord, sont considérés comme « jeunes », les salariés de moins de 30 ans.

#### **5.1.1. Attirer et recruter des jeunes en alternance ou en stage**

Le recrutement par l'apprentissage participe à l'insertion des jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en développant leur employabilité. L'apprentissage permet ainsi de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à l'entreprise.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'FR', 'IB', 'SD', and 'FR'.



Pour l'entreprise, l'alternance constitue une opportunité d'accueillir de nouvelles compétences dans les équipes et de bénéficier en interne d'un vivier de candidats potentiels formés pour de futurs recrutements en CDI ou en CDD.

Deux dispositifs de contrat en alternance sont en vigueur : le contrat d'apprentissage, qui relève de la formation initiale, et le contrat de professionnalisation, qui relève de la formation continue.

L'accueil de stagiaires au sein de l'entreprise participe également au développement d'une politique en faveur de l'insertion des jeunes. Le stage en entreprise permet en effet de mettre en œuvre des connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne au jeune une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers, ce qui l'aide à définir son orientation professionnelle et à construire son projet.

Le Groupe VYV a pour objectif de faire progresser l'embauche de jeunes en alternance ou en stage au sein des entités.

Pour atteindre cet objectif, il s'engage à renforcer l'information sur les dispositifs d'alternance et de stage auprès de la fonction RH et des managers des entités, afin de valoriser la valeur-ajoutée de ce type d'embauche au sein d'une équipe, tout en rappelant les spécificités de statut et les obligations de l'employeur, notamment l'adéquation nécessaire entre la formation et les missions confiées.

Le groupe veillera également à informer l'ensemble des salariés du lancement des campagnes de recrutement en alternance ou en stage via l'Espace Mobilité Groupe VYV ou tout autre moyen.

Les actions destinées à développer le recours au stage et à l'alternance viseront en priorité les métiers sur lesquels des besoins de recrutement ont été identifiés, afin de favoriser autant que possible l'embauche du jeune à l'issue de son contrat en alternance ou de son stage.

Par ailleurs, le groupe s'engage également à développer son attractivité dans la recherche de candidats, notamment en développant le réseau écoles et universités pour promouvoir la connaissance des métiers du groupe et de chacune des entités.

Enfin, et afin de suivre le nombre de recrutements en alternance et en stage au sein des entités du groupe, d'en mesurer la progression et de mettre en place des actions correctives, les parties signataires conviennent de la nécessité de mettre en place un indicateur spécifique, alimenté en recueillant les données auprès des entités, et qui sera transmis à la Commission de pilotage de l'accord.

### 5.1.2. Accompagner l'intégration et le développement des compétences

L'entité d'accueil est garante de la bonne intégration du jeune dans son organisation. Le manager veille à la qualité de cette intégration, comme pour tout nouvel entrant dans l'entreprise, et s'assure de la montée en compétences du jeune.

Les missions du jeune en alternance ou en stage devront être clairement définies, pour permettre sa montée en compétences progressive et pour garantir la cohérence entre la formation suivie et les missions confiées.

Chaque alternant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) sera accompagné par un tuteur (qui n'est pas forcément le manager de l'alternant) afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans sa montée en compétences.

Pour permettre un suivi de qualité, le tuteur doit être volontaire et accompagné pour assurer sa mission (formation préalable, supports de suivi...).

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'FD', 'FR', 'L.', 'AB', 'YB', 'SD', and 'FR'.



Le tuteur a pour rôle de transmettre de manière directe et effective ses savoir-faire au jeune en alternance et de s'assurer du bon déroulement du cycle d'alternance. Il ne peut accompagner simultanément plus de 2 jeunes en alternance. Le groupe engage les entités à mobiliser les dispositifs conventionnels quand ils existent pour former les tuteurs.

La mission de tuteur est assurée pendant le temps de travail et doit être prise en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié. L'exercice de cette mission fera l'objet d'un suivi régulier lors des entretiens managériaux et d'un point systématique d'échanges lors de son entretien annuel d'évaluation ou, en cas de besoin, à la demande du tuteur. Si l'accord de branche le prévoit, le tuteur sera rémunéré.

Le stagiaire est quant à lui encadré par un maître de stage qui va s'assurer du bon déroulement du stage et qui transmet ses compétences et savoir-faire, par des points réguliers.

Afin de favoriser la transmission intergénérationnelle des savoirs, cette mission de tuteur ou de maître de stage sera prioritairement prise en charge par un salarié en seconde partie de carrière lorsque cela est possible.

Le Groupe VYV incite également les entités à mettre en place, en complément de ce suivi tutoral, des retours réguliers pendant la période de stage ou d'alternance, impliquant manager, tuteur et jeune.

### 5.1.3. Rechercher l'intégration durable des jeunes dans le Groupe et les fidéliser

En favorisant le recrutement de jeunes en stage ou en alternance, le Groupe VYV s'est fixé pour objectif d'aider les jeunes à s'insérer dans la vie professionnelle, à développer leur employabilité et, dans la mesure du possible, à intégrer de façon pérenne le groupe en fonction de ses besoins en recrutement.

Un entretien est donc mis en place à l'approche de la fin du contrat d'alternance ou du stage, permettant au manager ou à la fonction RH d'échanger avec le jeune sur son projet professionnel. La possibilité d'intégrer ou non l'entreprise à l'issue de l'alternance ou du stage en fonction des besoins de l'entité est évoquée lors de cet entretien.

L'entité d'accueil étudiera toutes les possibilités pour faciliter l'intégration des jeunes dont le profil, les compétences et les souhaits de parcours professionnel se rapprochent au plus près de ses besoins ou de ceux des autres entités du groupe.

Dans le cas où ils ne souhaiteraient / ne pourraient pas être intégrés dans son entité d'accueil, les alternants et les stagiaires pourront accéder à l'Espace Mobilités Groupe VYV et ainsi postuler aux annonces du groupe en interne.

Par ailleurs, un outil permettant de créer et de faire vivre un vivier d'alternants et de stagiaires sera mis en œuvre par le groupe dans la durée du présent accord et rendu accessible à l'ensemble de ses entités. La base de données de ce vivier sera accessible à l'ensemble des entités et aura vocation à être régulièrement mise à jour, notamment par l'intégration des CV des jeunes accueillis au sein des différentes entités, dans le respect du règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD). Les entités seront incitées à consulter régulièrement ce vivier de candidatures dans le cadre de leurs recrutements en cours.

Enfin, le groupe engage les entités à accompagner les jeunes qui le souhaitent dans la préparation de leur prochaine étape professionnelle, en les conseillant par exemple dans la rédaction de leur CV et de

PN  
FR  
AB  
FR  
u.  
YB  
SD  
20

leur lettre de motivation, ou en organisant des ateliers en vue de les équiper pour leur recherche d'emploi (préparation à un entretien de recrutement, présentation des canaux de recherche, communication autour du CEP...).



## 5.2. ACCOMPAGNER LES SALARIES EN SECONDE PARTIE ET EN FIN DE CARRIERE

Le Groupe s'engage à porter une attention particulière aux salariés en seconde partie et en fin de carrière, en mettant à leur disposition les moyens de faire évoluer leurs compétences pour accompagner leur évolution professionnelle.

Il s'engage ainsi par le présent accord à soutenir l'effort de formation pour tous. En conséquence, les dispositifs de formation leur sont accessibles, au même titre que pour les autres salariés. Un indicateur de suivi de l'accord est développé pour vérifier que l'âge n'est pas un facteur d'exclusion de la formation. Il sera transmis annuellement aux partenaires sociaux dans le cadre de la Commission de pilotage de l'accord. En cas d'écart défavorable aux salariés en seconde partie et fin de carrière, le groupe incitera les entités à mettre en œuvre les mesures correctives qui permettraient de le réduire.

Par ailleurs, il s'engage à développer des dispositifs à destination des salariés en fin de carrière visant à faciliter la transition entre la vie professionnelle et la retraite.

Dans le cadre du présent accord, sont considérés comme « en seconde partie de carrière » les salariés âgés d'au moins 45 ans. Sont considérés comme « en fin de carrière » les salariés pouvant prétendre à un départ définitif en retraite d'ici deux ans et au plus tard à partir de 60 ans.

### 5.2.1. Accompagner le salarié en seconde partie de carrière

A sa demande, tout salarié âgé de 45 ans et plus, pourra bénéficier, au moment qui lui semble le plus opportun, d'un entretien *Perspectives seconde partie de carrière* avec la fonction RH de son entité, afin d'échanger sur :

- Son parcours professionnel et ses compétences
- Ses conditions de travail
- Ses perspectives dans le cadre de sa seconde partie de carrière, au regard de l'évolution des métiers dans l'entité et au sein du groupe
- L'accès possible aux dispositifs légaux à sa disposition (CEP, bilan de compétences, CPF, VAE...) et à tout autre moyen déployé par le groupe et son entité pour découvrir les possibilités de parcours au sein du groupe.

Cet entretien, qui peut être conduit dans le cadre d'un entretien professionnel, sera formalisé en conséquence et transmis au manager du salarié.

A l'occasion de cet entretien, les motivations et les compétences du salarié pour entreprendre une mission de tutorat, pour parrainer de nouveaux entrants ou pour devenir « référent métier » pourront être évoquées, dans l'objectif de reconnaître l'expérience professionnelle acquise, de favoriser le transfert des compétences et de maintenir l'implication jusqu'à la fin de carrière.

FR  
u.  
B  
1B  
SD  
FR 21



### 5.2.2. Accompagner le salarié en fin de carrière

Le Groupe VYV souhaite rappeler l'importance de garantir aux salariés en fin de carrière un accompagnement spécifique. Pour favoriser la mise en œuvre de cet accompagnement, permettre au salarié de préparer son départ dans les meilleures conditions et à l'entité d'anticiper les conséquences de ce départ, le groupe souhaite qu'un dialogue puisse se développer entre le salarié et son manager sur la date envisagée de départ à la retraite.

La fonction ressources humaines des entités doit donc veiller à informer les salariés concernés des dispositifs existants (notamment des dispositions conventionnelles qui leur sont propres) et de leurs droits en matière de retraite, en vue de préparer au mieux la transition.

En complément, le Groupe VYV s'engage à favoriser la communication sur la retraite en diffusant des informations relatives à l'état du droit et de favoriser l'accès aux dispositifs proposés par les caisses de retraite, en vue de permettre aux salariés concernés de préparer et de bien vivre leur retraite.

A titre d'exemple, elles veillent ainsi à informer les salariés des dispositifs légaux existants de retraite progressive : pour rappel, les salariés de plus de 60 ans peuvent réduire leur temps de travail et passer progressivement à temps partiel. Dans ce cadre, et à sa demande, le salarié concerné peut bénéficier d'une retraite progressive qui permet un passage progressif à temps partiel. La durée globale de travail à temps partiel doit être comprise entre 40% et 80% de la durée du travail à temps complet.

Le salarié bénéficie dans ce cadre à la fois d'une partie de son salaire, au prorata du temps de présence effectif dans son entité, et à la fois d'une part de sa pension retraite. Ce dispositif lui permet de continuer à valider des trimestres supplémentaires puisqu'il continue à cotiser pour sa retraite pendant son temps partiel. Lorsqu'il cesse définitivement son activité, le salarié perçoit l'intégralité de sa retraite, après recalcul.

Selon les dispositions légales, le salarié peut bénéficier de la retraite progressive s'il remplit les conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 60 ans,
- Justifier d'une assurance retraite d'au moins 150 trimestres,
- Ne pas relever d'une convention de forfait jours annuels.

Enfin, le salarié en fin de carrière pourra le cas échéant bénéficier du dispositif de mécénat de compétences qui sera expérimenté puis mis en place au sein du groupe (cf chapitre 4 point 3). Le mécénat de compétences consiste à proposer un transfert gratuit de compétences en faveur d'un projet d'intérêt général. Un salarié volontaire est alors mis à disposition d'une association ou d'une fondation éligible pendant son temps de travail. Il reste salarié de son entité d'origine. Ce détachement peut avoir lieu à temps partiel ou à temps complet, sur la base du volontariat.

Sur la base de l'existant, le Groupe VYV étudiera les partenariats possibles avec des associations ou des fondations éligibles et déploiera un dispositif qui sera proposé aux entités.

FD  
u.  
AB  
FR  
SD



## 6. Reclasser par suite d'une situation d'inaptitude

### 6.1. LA PREVENTION DES SITUATIONS D'INAPTITUDE

Afin de prévenir les situations d'inaptitude consécutives à l'usure professionnelle, les parties signataires souhaitent rappeler l'importance de l'accompagnement du salarié tout au long de son parcours professionnel et du développement de son employabilité, notamment via la formation professionnelle.

Cet accompagnement tout au long du parcours passe notamment, et plus spécifiquement en prévention de ces situations d'inaptitude, par la mobilisation, la concertation et la vigilance de plusieurs niveaux d'acteurs et par un accompagnement spécifique à la reprise du travail.

#### 6.1.1. Les acteurs à mobiliser

Le Groupe VYV met particulièrement en exergue l'importance du rôle des managers et des équipes ressources humaines dans l'attention portée à la situation du salarié.

Dans tous les cas, un accompagnement pluridisciplinaire (services de santé au travail, fonction RH, manager, partenaires sociaux...) contribue à limiter le risque d'usure professionnelle et, in fine, le risque d'inaptitude.

Il est souligné l'importance de la collaboration entre les services de santé au travail, représentés principalement par le médecin du travail (seul compétent au constat et à la déclaration d'inaptitude), la direction des ressources humaines et les partenaires sociaux.

Cette collaboration doit permettre d'analyser objectivement des solutions d'aide et d'accompagnement adaptées au maintien et au retour à l'emploi, en agissant notamment sur l'organisation du travail et sur l'ergonomie des postes de travail.

Il est également rappelé que des dispositifs complémentaires (réseau d'infirmiers, assistants sociaux, psychologues du travail, plateformes d'écoute...) sont à la disposition des salariés au sein des entités.

#### 6.1.2. L'accompagnement à la reprise du travail

Les salariés concernés par un risque d'éloignement de leur emploi font l'objet d'un suivi particulier de la part de la fonction RH de leur entité.

Ainsi, pendant l'absence, la direction des ressources humaines propose au salarié qui le souhaite des points de suivi, dans l'objectif de maintenir un lien avec l'entreprise et de préparer et anticiper la reprise du travail.

Afin de favoriser la reprise du travail dans les meilleures conditions, les préconisations du médecin du travail seront prises en compte pour adapter en conséquence les outils et moyens de travail.

Le Groupe VYV souligne également l'importance du rôle de la fonction RH pour accompagner le manager et l'équipe à accueillir au mieux le salarié à sa reprise de poste.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'FR', 'VB', 'FR', and '23'.



## 6.2. LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT POUR DONNER SUITE A UNE SITUATION D'INAPTITUDE

Lorsque l'inaptitude à reprendre l'emploi occupé précédemment est établie par le médecin du travail, l'employeur doit proposer un autre emploi approprié aux capacités. Toutefois, l'employeur est dispensé de rechercher un poste de reclassement si l'avis d'inaptitude mentionne :

- Que le maintien dans l'emploi serait gravement préjudiciable pour la santé du salarié
- Que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi

Dès lors que l'employeur doit reclasser et ne dispose pas d'un poste comparable à l'emploi antérieur et conforme aux préconisations du médecin du travail, il doit rechercher et proposer des postes ouverts au recrutement et compatibles avec l'état de santé du salarié, dans un premier temps sur le périmètre de son entité, en envisageant au besoin l'adaptation du poste ou la mise en œuvre de formations, et, à défaut, sur le périmètre national du Groupe VYV. Le poste proposé doit être adapté aux capacités du salarié, en adéquation avec les préconisations de la médecine du travail, et aussi comparable que possible avec l'emploi précédemment occupé.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance d'étudier l'ensemble du champ des possibles, y compris la mise en œuvre de formations, afin de favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi au sein du groupe.

La création du Groupe VYV a de fait élargi le périmètre de reclassement applicable à une situation d'inaptitude, ce périmètre étant entendu comme celui du champ d'application du présent accord. De manière à s'organiser en vue de trouver une solution satisfaisante et pérenne, le Groupe VYV formalise, en lien avec les entités, un processus commun et partagé de traitement des situations d'inaptitude et identifie des acteurs RH référents en charge du sujet au sein de chaque entité. Il veille à la mise à jour régulière du processus et des acteurs RH dédiés.

Le processus, formalisé au sein d'un guide décrivant les rôles et étapes, de la réception de l'avis d'inaptitude jusqu'au reclassement ou au licenciement le cas échéant, a été déployé auprès de la fonction RH des entités. Toute évolution dans ce guide donnera lieu à une information dans le cadre de la Commission de pilotage de l'accord.

Le guide et ses éventuelles modifications sera diffusé à tous les délégués syndicaux, ainsi qu'aux secrétaires des CSE des entités, via le Comité des Relations sociales réunissant les responsables relations sociales des entités.

Si le salarié accepte la proposition de reclassement hors de son entité, une convention de mobilité tripartite spécifique sera rédigée pour sécuriser le parcours du salarié.

Les éléments transférés sont identiques à ceux de la mobilité groupe précisés dans le Chapitre 4 du présent accord consacré au développement et à l'accompagnement des mobilités. Par ailleurs, le salarié bénéficiera des mesures d'accompagnement à la mobilité groupe tels que prévus au chapitre dédié.

## 7. Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

La direction et les organisations syndicales réaffirment leur attachement aux principes de non-discrimination et d'égalité de traitement et rappellent, à ce titre, que, quel que soit le temps consacré

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'FR', 'AS', 'FR', 'YB', and 'SD'.



à l'activité professionnelle, l'exercice d'un mandat représentatif ou syndical ne doit, en aucun cas, constituer un frein à la progression de la carrière et à l'évolution salariale.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié décide de s'investir dans un mandat de représentant du personnel, cet exercice requiert un suivi tout au long de son mandat. Ce suivi permet le développement d'un dialogue social de qualité et contribue donc à l'amélioration de la performance économique, sociale et environnementale du Groupe.

Il doit également se poursuivre au-delà du mandat afin d'encourager les représentants du personnel à valoriser les compétences qu'ils ont pu acquérir au cours de cette expérience.

Soulignant l'importance d'un dialogue social de qualité, le Groupe VYV sera particulièrement vigilant à l'application effective de l'ensemble de ces dispositifs au sein des entités.

### 7.1. LA CONCILIATION DES MISSIONS DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL AVEC L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

#### L'entretien de début de mandat :

Le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical nouvellement élu, mandaté ou renouvelé dans ses fonctions de représentant du personnel, bénéficie d'un entretien proposé par son employeur. Cet entretien peut également être mis en place pour les suppléants, si ceux-ci disposent d'un crédit d'heures en propre issu d'un accord, ou s'ils en font la demande auprès de leur direction des ressources humaines.

Cet entretien, dit de « prise de mandat », est réalisé en présence du manager et d'un représentant de la DRH de son entité. Le représentant peut s'y rendre accompagné d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entité.

Il doit permettre d'évoquer :

- ✓ les modalités pratiques du mandat au regard de l'emploi exercé et l'adéquation de la charge de travail liée au poste et à l'exercice du mandat (crédits d'heure, calendrier des réunions, temps de transport...)
- ✓ les modalités de fonctionnement (calendrier prévisionnel des réunions et gestion des heures de délégation, modalités pratiques d'accès à la formation professionnelle...).

#### L'entretien de fin de mandat :

Le représentant du personnel titulaire et le délégué syndical quittant des fonctions syndicales ou électives bénéficieront d'un entretien dit de « fin de mandat » proposé par l'employeur. Cet entretien n'est pas mis en place de façon systématique si le représentant du personnel poursuit son mandat.

Cet entretien peut également être mis en place pour les suppléants si ceux-ci disposent d'un crédit d'heures en propre issu d'un accord.

Il doit permettre d'établir un bilan des compétences acquises au cours du mandat et de préparer les conditions de retour à la seule activité professionnelle.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "FD", "AB", "YB", "PR", and "SD".



**L'entretien professionnel et l'entretien annuel d'évaluation :**

Les dispositifs mis en place ci-dessus ne se substituent ni à l'entretien professionnel ni à l'entretien annuel d'évaluation. Ils peuvent cependant nourrir les échanges lors de ces entretiens.

**7.2. LA CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

**La reconnaissance du parcours syndical et la validation des compétences acquises au cours de cette expérience :**

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel met en jeu des compétences supplémentaires qui couvrent des domaines immédiatement valorisables, mais aussi des aptitudes qui ne sont pas forcément immédiatement mises en pratique dans l'environnement professionnel dans lequel le salarié évolue.

Un recensement des certifications comportant des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel a été établi par les autorités publiques. Ces certifications permettent de valoriser ces compétences supplémentaires acquises au cours du mandat, dont notamment les compétences suivantes : encadrement et l'animation d'équipe, gestion et traitement de l'information, assistance dans la prise en charge d'un projet, mise en œuvre d'un service de médiation sociale, prospection et négociation commerciale ou encore suivi de dossier social d'entreprise.

D'autres dispositifs légaux existent, tels que les dispositifs de CFP, VAE (...) énoncés au point 3 du chapitre 3.

L'entretien de fin de mandat est un des moments clés pour accompagner le salarié dans sa démarche de développement et de construction du parcours professionnel.

**Les garanties salariales :**

Les représentants du personnel, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail. Cette évolution de rémunération est au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

FD  
u.  
3D  
IB  
FR  
26



## Chapitre 4 – Développer et accompagner les mobilités et la circulation des compétences au sein du groupe

La mobilité groupe s'entend comme toute mobilité volontaire inter-entités au sein du groupe VYV.

Dans un contexte général d'évolution rapide des environnements professionnels et des technologies, la mobilité constitue un facteur de développement des compétences professionnelles des salariés et contribue à leur motivation en dynamisant les parcours et en valorisant les talents. Par la multiplicité des expériences qu'elle permet, elle concourt au développement de l'employabilité.

La démarche de GPEC initiée par le groupe doit permettre d'accompagner la mobilité en lien avec les tendances d'évolution des métiers projetées, de mieux prendre en compte les souhaits d'évolution des salariés et de sécuriser ainsi leurs parcours professionnels.

Par ailleurs, en complément des dispositifs déployés au sein des entités en vue de favoriser la mobilité interne, le Groupe VYV se fixe comme objectif de faire progresser la mobilité et de porter plus spécifiquement ses efforts sur le développement de la mobilité d'une entité vers une autre (mobilité inter-entités).

Cela implique que le groupe maintienne et développe les dispositifs, procédures et garanties nécessaires pour faciliter et fluidifier les opérations de mobilité entre les entités, en relais des actions conduites par les directions des ressources humaines de chacune d'entre elles.

La mobilité groupe peut s'accompagner :

- D'un changement de fonction. Il s'agit alors d'une mobilité dite « fonctionnelle ».
- D'une modification du lieu de travail. Il s'agit alors d'une mobilité dite « géographique ».

Par ailleurs, elle peut être :

- Durable avec changement d'entité employeur
- Ou temporaire, avec garantie de retour sur le poste dans la structure d'origine. Ce nouveau mode de coopération permet à des salariés de participer à des projets ou missions au sein d'une autre entité et, à celle-ci, de disposer momentanément de compétences spécifiques.

Elle permet :

- au salarié du groupe de bénéficier d'opportunités de postes élargies, correspondant à son projet et à ses souhaits de carrières, et donc de faire évoluer ses compétences, de renforcer ses capacités d'adaptation et de s'ouvrir à de nouveaux environnements professionnels.
- aux entités de bénéficier des apports de la diversité d'origines et de cultures professionnelles des salariés du Groupe VYV, et de maintenir et de développer l'employabilité de leurs salariés, tout en assurant la pérennité et le développement des compétences nécessaires au groupe.

Qu'elle soit fonctionnelle et/ou géographique, temporaire ou durable, la mobilité groupe fait partie intégrante des trajectoires professionnelles. A ce titre, elle représente un enjeu important pour servir le développement professionnel des salariés, mais aussi pour renforcer l'attractivité et la performance du groupe VYV.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including 'FD', 'AB', 'YB', 'SD', and 'FR'.



## 1. Les dispositifs RH au service de la mobilité

### 1.1. LES DISPOSITIFS D'ENTRETIENS

Le salarié a la possibilité d'échanger sur son projet professionnel au travers de différents entretiens :

- L'Entretien Professionnel constitue le moment privilégié pour aborder son projet professionnel. Celui-ci peut prendre appui sur un souhait de mobilité, au sein de l'entité ou du groupe. Les supports de recueil des éléments issus de l'Entretien Professionnel permettront de formaliser ce type de projet.
- Par ailleurs et s'il le souhaite, le salarié pourra exprimer ses souhaits d'évolution et de mobilité en dehors de la sphère hiérarchique, au travers d'un entretien spécifique de mobilité avec un interlocuteur des équipes ressources humaines de son entité. Il aura la possibilité de bénéficier de cet entretien une fois par an, et exprimera son souhait à l'occasion de son entretien annuel d'évaluation ou de son entretien professionnel. Cet entretien devra se tenir dans le mois suivant la demande pour tout projet de mobilité considéré comme prioritaire ou urgent (par exemple, suivi géographique de conjoint).

### 1.2. L'ESPACE MOBILITES GROUPE VYV

Un outil unique, commun à toutes les entités, est accessible aux salariés du groupe. Le déploiement de cette plateforme en ligne a concrétisé la volonté du Groupe VYV et des directions des ressources humaines des entités d'impulser une véritable politique de mobilité, à travers un outil commun et des règles partagées.

Cet outil commun, « l'Espace Mobilités Groupe VYV », a été déployé en septembre 2018 au sein de 9 entités. Il est réservé aux candidatures internes au groupe et accessible depuis le lien internet suivant : <https://mobilites.groupe-vyv.fr/>

Il est techniquement conçu pour être accessible à toutes les entités, quels que soient les outils de recrutement ou les processus déjà en place, et à tous les salariés, quel que soit leur environnement technique de travail. Il a vocation à être déployé dans toutes les entités du groupe dans les 6 mois suivants la signature de l'accord.

Par ailleurs, le périmètre des entités intégrées à l'Espace Mobilités Groupe VYV sera évolutif au regard de la stratégie d'intégration croissante du groupe. Toute nouvelle entité qui entrerait dans le Groupe VYV (au sens de la définition contenue dans l'accord de comité de groupe) s'engage à intégrer ses annonces dans l'espace mobilités dans un délai de 6 mois à compter de son entrée dans le groupe.

L'Espace Mobilités Groupe VYV doit permettre de porter à la connaissance du salarié toutes les offres de recrutement ouvertes à la mobilité en CDI et en CDD (si durée supérieure à 6 mois), pour l'ensemble des métiers du groupe et auprès de tous les salariés du Groupe VYV (Livre II, Livre III et autres formes juridiques). Les salariés candidatent aux annonces via cet outil, de manière prioritaire.

Par principe, les offres d'emploi du groupe sont d'abord diffusées en interne pendant *a minima* deux semaines, avant d'être proposées en externe. En cas d'urgence du recrutement, pour des emplois pénuriques, la publication peut se faire de manière concomitante.

IT  
FD  
u.  
13 SD  
AB FR  
28



En tout état de cause, les salariés du groupe bénéficient d'un examen prioritaire de leur candidature par rapport aux candidatures externes. L'entreprise appréciera l'adéquation de leurs compétences au regard du poste à pourvoir.

A compétences identiques, les candidatures internes groupe sont privilégiées par rapport à celles de l'externe.

L'offre diffusée est suffisamment précise pour que les prérequis nécessaires pour occuper le poste soient identifiés. Il est notamment convenu que les annonces comportent le lieu de travail, le statut du poste, les modalités de gestion des horaires et la position managériale (le cas échéant), ainsi que la durée de la mission en cas de CDD ou de mobilité temporaire.

Il est par ailleurs conseillé à la fonction RH des entités d'indiquer dans l'annonce le niveau de classification ainsi qu'une fourchette de salaire, lorsque cela est possible, afin de permettre au salarié de candidater en connaissance de cause.

Des modalités de prise de contact avec l'interlocuteur RH en charge du recrutement seront également précisées dans l'annonce afin de permettre au candidat interne d'obtenir des informations complémentaires sur l'annonce en amont de sa candidature.

C'est à partir de cet espace que le salarié peut poser sa candidature.

Le salarié peut conserver sa démarche confidentielle, y compris à l'égard de son manager, jusqu'à la réalisation du premier entretien positif déclenchant la suite du processus de recrutement interne. Il est convenu que c'est à cette étape du processus de gestion des candidatures (lorsque le premier entretien est positif) que la DRH cible informe ses homologues de la DRH actuelle de la candidature du salarié.

## 2. La mobilité Groupe

### 2.1. LES PRINCIPES DIRECTEURS

Les entités du Groupe VYV ont pour ambition de faciliter et de promouvoir la mobilité. A ce titre, elles accompagnent sa réalisation dans les meilleures conditions possibles.

#### 2.1.1. Le processus de gestion des candidatures

La mobilité résulte de la rencontre d'un besoin de recrutement avec le souhait de mobilité d'un salarié. Les critères de recrutement applicables sont donc exclusivement fondés sur la compétence et l'adéquation du profil du candidat interne groupe au poste à pourvoir dans l'entreprise. Par les dispositifs et processus mis en œuvre, le Groupe VYV a pour objectif d'empêcher toute discrimination et de respecter l'égalité des chances et l'équité de traitement entre les salariés.

Il est rappelé qu'à compétences identiques, les candidatures internes groupe sont privilégiées par rapport aux candidatures externes.

Toutes les candidatures reçues font l'objet d'un retour de la part de la DRH qui recrute quant à la suite donnée, et ceci dans un délai raisonnable.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'FD', 'AB', 'YB', and 'FR'.



Le salarié dont la candidature n'aurait pas été retenue sur cette étape de pré-sélection des CV pourra, s'il le souhaite, obtenir un retour de l'interlocuteur RH en charge du recrutement, afin de comprendre les raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue.

La fonction RH des entités sera également particulièrement vigilante à informer rapidement le candidat interne dont la candidature n'aurait pas été retenue, afin qu'il puisse se positionner sans attendre sur d'autres opportunités.

Par ailleurs, le retour sur la candidature sera systématiquement motivé dès lors que le candidat aura été rencontré en entretien.

Il est rappelé l'importance d'aborder au plus tôt dans la phase de sélection le sujet du statut social de l'entité cible et de la rémunération pratiquée sur le poste afin de permettre au salarié candidat de mûrir en toute connaissance de cause son projet de mobilité.

Afin de permettre au recruteur de communiquer au candidat les écarts potentiels, le Groupe VYV prend l'engagement de mettre en place et de communiquer à la fonction RH des entités un tableau présentant les différents statuts sociaux des entités. Ce document sera présenté à la Commission de Pilotage de l'Accord.

### 2.1.2. Le processus de mise en œuvre des mobilités groupe

Lorsque le candidat accepte la proposition d'embauche, une convention de mobilité tripartite est signée entre le salarié, l'entité cible et l'entité d'origine.

La mobilité d'un salarié en CDI s'opère à l'issue d'une période d'immersion, prévue dans la convention de mobilité tripartite.

La période d'immersion s'inscrit dans le cadre du contrat de travail en cours avec l'entité d'origine. Elle peut être totalement ou en partie incluse dans le préavis que le salarié aurait été amené à effectuer dans le cadre d'une démission. Elle permet au salarié de découvrir son nouvel environnement de travail (entretiens avec le futur manager, participation aux réunions d'équipe, temps passé au sein du service...), au manager cible de s'assurer de la compatibilité des compétences du salarié avec le poste, et aux deux parties de s'assurer de la solidité de leur collaboration future.

La durée de la période d'immersion est au minimum de deux semaines et au maximum de deux mois. Elle est déterminée par accord des parties. Durant cette période, la DRH d'origine peut lancer les opérations de recrutement en anticipation du départ potentiel du salarié. En aucun cas, elle ne peut pourvoir le poste en CDI sur cette période.

A l'issue de la période d'immersion, la DRH cible organise un entretien avec le salarié. Cet entretien sera l'occasion d'un échange sur les conditions de la prise de fonction. Il permettra d'aborder les éventuelles difficultés rencontrées durant la période d'immersion, et dont certaines pourraient être de nature à faire obstacle à la mobilité pour l'une ou l'autre des parties.

Les deux parties peuvent décider le cas échéant de ne pas donner suite au projet de mobilité : s'il y a refus du salarié ou de l'entité cible de procéder à la mobilité, le salarié, toujours contractuellement lié à l'entité d'origine, y reprend son poste et ses fonctions aux conditions d'origine.

Si le salarié est confirmé à la mobilité envisagée, l'entité cible formalise la mobilité du salarié en son sein en lui proposant un contrat de travail.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including "FD", "AB", "FR", "4B", "SD", and "u".



La mobilité d'un salarié entraîne à la fois :

- la reprise de certains éléments sociaux :

Pour les salariés en CDI, l'ancienneté, les congés payés et les éventuels droits détenus dans un compte épargne temps sont transférés dans l'entité cible (si celle-ci ne dispose pas de CET, les droits acquis par le salarié seront soldés par l'entité d'origine). Elle prendra par ailleurs en charge les frais de transfert des dispositifs d'épargne salariale de l'entité d'origine.

Les jours RTT ne sont pas transférés et doivent donc être soldés ou payés avant le transfert.

Pour les salariés en CDD retenus sur un poste en CDI, une reprise de l'ancienneté est mise en œuvre.

- et l'application de mesures définies au sein de l'entité cible :

Le salarié en mobilité se voit appliquer les éléments suivants dans son entité cible :

- Les modalités de temps de travail (plages horaires, heures supplémentaires...),
- La rémunération (négociée lors de son recrutement),
- Le référentiel des métiers (classe, fonction),
- Le statut social,

L'ensemble de ces éléments figure dans la convention de mobilité tripartite signée par le salarié, l'entité d'origine et l'entité cible.

Une attention particulière est portée à la mise en œuvre des mobilités et à la qualité de l'information apportée au salarié en mobilité sur le transfert de ses éléments sociaux. Afin de faciliter les échanges entre salarié, entité d'origine et entité cible tout au long du processus de mobilité, le Groupe VYV prend l'engagement de mettre en place et de communiquer à la fonction RH des entités un tableau des statuts sociaux des entités.

Enfin, en cas de difficultés rencontrées par le salarié en mobilité groupe dans les 6 mois suivant l'intégration, un entretien RH est organisé, à sa demande ou à celle de son manager, en vue de proposer un dispositif plus poussé d'accompagnement à la prise de fonction (formation, accompagnement professionnel dédié...). Si la prise de fonction fait naître de réelles difficultés, le salarié bénéficie d'une gestion prioritaire de sa situation visant à l'inscrire dans une démarche volontaire de mobilité au sein de l'entité ou au sein du groupe.

## 2.2. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GROUPE

### 2.2.1. Processus d'intégration du salarié en mobilité groupe

Comme dans le cadre d'un recrutement externe, il est souligné l'importance d'une intégration de qualité à la prise de fonction du salarié en mobilité groupe. Le salarié bénéficie d'un accompagnement à la prise de fonction, via le dispositif d'intégration existant dans l'entreprise d'accueil (parcours d'intégration, entretiens managériaux et RH, tutorat, échanges avec des pairs...).

Handwritten notes in blue ink: "FR", "AB", "YB", "FR", "SD", "u.", and a signature.



### 2.2.2. Plan d'accompagnement à la mobilité

Dans l'objectif d'une prise de fonction facilitée au sein de la nouvelle entité, le manager et le salarié échangent et coconstruisent un plan d'accompagnement à la mobilité sur la base du besoin spécifique du salarié (actions de formation, de codéveloppement, visite de sites...).

### 2.2.3. Accompagnement à la mobilité géographique inter entités

La mobilité visée ici s'entend comme la mobilité d'un salarié vers une autre entité du Groupe VYV entraînant une mobilité géographique nécessitant un changement de résidence principale. Elle ne concerne donc pas une mobilité au sein d'une entité, quand bien même cette dernière serait composée de plusieurs structures employeuses.

Les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique dont peuvent bénéficier les salariés sont donc applicables lorsque, pour occuper leur nouveau poste, ces salariés sont dans l'obligation de déménager.

Les salariés sont présumés être dans cette situation lorsque la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est au moins de 70 kilomètres et/ou entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1h30.

#### Prise en charge en amont du déménagement :

Le salarié en mobilité géographique bénéficie de 2 jours de congés exceptionnels en amont de son déménagement, afin de se rendre sur son futur lieu de travail et de résidence et de prospecter un nouveau logement. En cas de déménagement en provenance ou vers un département et région outre-mer (DROM), il bénéficie d'un jour de congé exceptionnel en plus.

Dans ce cadre, il bénéficie également du remboursement de ses frais de déplacement et de ceux de son conjoint dans la limite de 2 allers-retours (la prise en charge de ces frais de déplacement se fera au vu des justificatifs et selon les modalités en usage au sein de l'entité d'accueil).

#### Prise en charge liée au déménagement :

Le salarié en mobilité géographique bénéficiera d'1 jour exceptionnel de congé pour déménagement.

Ses frais de déménagement seront remboursés sur production de 3 devis, dont le moins onéreux sera retenu, sur la base d'une prestation standard et sur présentation de la facture acquittée.

Il pourra également accéder au dispositif d'aides proposées par Action logement, à condition de rejoindre une entité d'accueil assujettie (plus de 20 salariés).

## 3. La mobilité temporaire

La mobilité temporaire est un mode de coopération permettant à des salariés volontaires de participer à des projets ou missions au sein d'une autre entreprise, dans le groupe ou au-delà de ses frontières, et, à celle-ci, de disposer momentanément des compétences recherchées.

Handwritten notes in blue ink: "FR", "AB", "IB", "FR", "SD", "v.", "HN", "K", "1/3", "2/3", "3/3".



La mobilité temporaire offre au salarié l'opportunité de tester un nouvel environnement de travail, d'acquérir de nouvelles compétences et d'accroître son employabilité par l'expérimentation et la mise en situation.

En complément des dispositifs mis en place pour développer la mobilité groupe, le Groupe VYV souhaite donc déployer des dispositifs de mobilité temporaire, sources de transversalité et de développement de l'employabilité.

Les dispositifs en question auront pour finalité d'offrir au salarié volontaire la possibilité de découvrir et de pratiquer de nouvelles méthodes et outils de travail, de s'acculturer, de diversifier ses expériences, de nourrir sa capacité à apprendre et de challenger ses propres modes de fonctionnement, le tout dans un cadre sécurisé puisque s'opérant dans le cadre de son contrat de travail en cours. Ils n'ont pas pour objet de permettre à une entité de faire face à des fluctuations d'activités.

Il s'engage à étudier avec les entités et à mettre en place, suite à une phase d'expérimentation, des dispositifs investissant 3 axes complémentaires :

- 1 axe intra-groupe, visant à la fois à permettre au salarié volontaire de vivre une expérience de mobilité dans le cadre de la construction de son parcours professionnel, et, à une entité, de bénéficier de l'apport temporaire en compétences d'un salarié d'une autre entité du groupe, pour mener à bien un projet ou une mission spécifique.
- 1 axe start-up, visant à permettre au salarié volontaire d'explorer de nouvelles pratiques au sein d'une start-up innovante, au sein de l'écosystème VYV ou en dehors du groupe, pour revenir enrichi d'une expérience additionnelle.
- 1 axe association, permettant à un salarié via le mécénat, ou le bénévolat de compétences dans certaines situations, de contribuer à un projet d'intérêt général porteur de sens pour son parcours professionnel au sein d'une association.

Ces dispositifs devront permettre à des salariés volontaires de travailler quelques jours ou quelques mois dans une autre organisation, à temps partiel ou à temps complet, et d'y développer leurs compétences en enrichissant leur parcours professionnel.

Le salarié pourra exprimer son intérêt lors des entretiens professionnels, des entretiens d'évaluation et des entretiens RH.

Le salarié en mobilité temporaire sera détaché selon des modalités définies dans le cadre d'un avenant au contrat de travail et d'une convention de mise à disposition dont le contenu sera fixé en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur : elle prévoira les modalités de temps de travail du salarié (temps partiel ou temps plein) et précisera le cadre de la mission (durée, lien hiérarchique, direction, service, missions confiées, modalités de période probatoire et de cessation anticipée...).

A l'issue de la mission, le salarié réintègrera son poste au sein de son entité d'origine.

Des modalités d'accompagnement des salariés en mission (au démarrage de la mission, pendant la mission, au retour dans l'entité d'origine) seront mises en œuvre. Ainsi, à son retour, un temps d'échanges sera prévu pour faire un point de situation sur l'expérience et les compétences acquises lors de cette mission.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'FP', 'DB', 'FR', and 'SK'.



#### 4. Les dispositifs de communication et les outils pour inciter à la mobilité

Les parties signataires ont retenu comme étant une des conditions de réussite des dispositifs en faveur de la mobilité prévus par cet accord la mise en œuvre d'une communication spécifique auprès des salariés du groupe.

Cette communication, qui visera à favoriser la prise de connaissance et l'appropriation de l'ambition, des engagements et des mesures prévus dans l'accord, prendra la forme d'un Guide de la mobilité groupe et sera notamment mise à disposition des salariés depuis l'Espace Mobilités Groupe VYV.

Par ailleurs, et afin de favoriser la préparation et l'exercice de la mobilité groupe, le Groupe VYV prend l'engagement de communiquer régulièrement auprès des salariés sur le sujet de la mobilité groupe.

Cette communication se fera en priorité sur l'Espace Mobilités Groupe VYV, outil unique commun à toutes les entités et accessible aux salariés du groupe, qui, au-delà de la diffusion des offres de recrutement ouvertes à la mobilité, aura vocation à informer sur les entités et les métiers du groupe, à mettre à disposition du salarié des informations pratiques sur la mobilité, différents témoignages et des outils de préparation aux entretiens et à la mobilité. A chaque évolution significative de l'Espace Mobilités Groupe VYV, une information sera réalisée auprès des salariés des entités.

M  
FD  
DB  
FR  
SD  
34

## Chapitre 5 – Dispositions finales



### 1. Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Les parties conviennent, 6 mois avant le terme du présent accord, de se réunir afin d'examiner les suites qu'elles envisagent de donner à cet accord.

### 2. Adhésion, révision et dénonciation de l'Accord

Une Organisation Syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Le présent accord pourra être révisé par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations Syndicales, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une quelconque des parties signataires, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Cette dénonciation est adressée par voie de lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des signataires.

### 3. Dépôt et publicité

La Direction notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par remise en main propre contre décharge) le présent accord.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties signataires.

La direction des ressources humaines du groupe veillera à la déclinaison des dispositions du présent accord auprès des entités représentées au sein du Comité de Groupe VYV, tel que défini par l'accord du 4 janvier 2018.

L'ensemble de cet accord fera ainsi l'objet d'une communication dans les instances représentatives du personnel (IRP) des différentes entités du groupe dans les 3 mois suivant sa signature. Cette communication aux IRP intègrera le texte de l'accord, ainsi qu'une communication officielle des parties signataires qui sera reprise dans les procès-verbaux d'instance.

Une communication générale sur les mesures prévues dans l'accord sera élaborée (guide de déploiement), en co-construction avec les parties signataires.

FR  
AU  
DB  
FR  
YB  
SD  
35



La DRH groupe veillera à la bonne communication et à la déclinaison des dispositions du présent accord selon des modalités et des supports adaptés aux différents contextes d'entités.

Fait à Paris, le 9 octobre 2019

**Pour le Groupe VYV,**  
M. Franck HERTZBERG

**Pour la CFDT,**  
Mme Angélique BAUX, M. Yoann BOUGUET, Mme Nathalie DEGRELLE, M. François RAIMBAULT et M. Franck ROGER

**Pour la CFE-CGC,**  
M. Fabien PORNIN

**Pour la CGT,**  
Mme Sandrine DUMOULIN

**Pour FO,**  
M. Anthony Kerdreux