

Convention d'entreprise n°79
relative à l'anticipation des évolutions d'emploi, au développement des
compétences, à l'évolution professionnelle et des organisations de travail
(GPEC)

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par M. Erik Leleu, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales désignées ci-après :

– CFDT	représentée par	Floréal PINOS
– CFTC	représentée par	Patrick JAGA
– CFE/CGC	représentée par	Jacques LLADERES
– CGT	représentée par	Robert CEBE
– FAT/UNSA	représentée par	Christophe GUERINEAU
– FO	représentée par	René TURC
– SUD	représentée par	Patrick BERJONNEAU

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Avril 2006, ASF est privatisée. Elle devient de ce fait un des éléments essentiels du Groupe VINCI. Cet événement n'est pas sans conséquences. Pourquoi ?

Avant la privatisation ASF, à juste titre, était considérée comme leader dans son créneau. Aujourd'hui, placée dans le contexte d'un monde concurrentiel dans lequel les appels d'offres relatifs à de nouvelles concessions seront particulièrement âpres (A63, 831...), ASF a la volonté, non seulement de garder cette place, de la conforter ; et mieux encore de progresser plus vite que ses concurrents dans plusieurs domaines au service du public, comme la sécurité, l'entretien des équipements, la fluidité du trafic.

Parallèlement, les salariés aspirent à une plus grande visibilité sur l'évolution de leur environnement au sein d'ASF, tant du point de vue des qualifications professionnelles que

sur celui de la situation des emplois à terme, ceci dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels.

Dans ce contexte et dans une période de forte évolution technologique, la direction a présenté ses orientations et ses perspectives à horizon 2009 aux instances représentatives du personnel et aux organisations syndicales. C'est ainsi que ces deux parties ont été amenées à s'engager sur le chantier de l'évolution des emplois et du développement des compétences professionnelles. Pour y parvenir, il s'agit tout d'abord de se poser les bonnes questions telles que : « quels sont les métiers d'aujourd'hui, et quels seront ils demain ?.. » Ceci pour donner à l'ensemble des salariés une visibilité en leur faisant connaître leurs possibilités d'avenir dans l'entreprise ; tout en respectant le pacte social « ni licenciement, ni mutation forcée » édicté dans le cadre de l'évolution de la filière péage déjà engagée, et bien entendu appliqué à toutes les filières de l'entreprise.

Toutes les filières sont concernées, les mêmes questions devront se poser tant sous l'angle technologique, que sous celui des organisations de travail ou encore des structures. Ceci amènera la direction et les organisations syndicales signataires à réaliser au préalable l'état des lieux des métiers, à clarifier les filières, et une fois déterminées les organisations pour demain par la direction, les chemins pour y parvenir.

Mais cette anticipation forte sur l'évolution des métiers suite à la privatisation serait insuffisante si elle n'intègre pas un 2^{ème} élément : ASF est privatisée, elle est VINCI. Cela signifie clairement qu'elle en épouse les modes de management : l'homme plutôt que le chef, la responsabilité individuelle plutôt que la responsabilité collective, l'esprit entrepreneur, l'esprit de bon gestionnaire. Qu'en résulte-t-il ?

Il en résulte la nécessité de mise en œuvre d'une formation spécifique au management pour l'ensemble de la chaîne hiérarchique, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord. Une chaîne hiérarchique clarifiée, simplifiée, afin d'accompagner ces évolutions dans l'esprit VINCI.

C'est en prenant ce sujet par ces deux prismes, que direction comme organisations syndicales signataires, comptent redonner de la perspective à l'ensemble des salariés.

Par ce chantier sur les métiers, la direction souhaite démontrer que privatisation ne signifie pas dégradation du niveau de service et obtenir à terme des compétences enrichies, des organisations adaptées, des salariés satisfaits de venir travailler dans un contexte clarifié et serein, c'est ainsi que nous satisferons l'Etat concédant bien sur, ainsi que tous les clients utilisant notre réseau. Ainsi en, préservant et améliorant la qualité de service ASF abordera l'échéance 2032 en étant incontournable.

La productivité ? Elle ne sera qu'une conséquence. L'évolution des compétences, le développement de la polyvalence, la mobilité choisie conçue comme un outil de promotion professionnelle permettront à chacun d'être plus performant. Qualité du travail et la productivité, seront également améliorées en ciblant nos organisations comme elles doivent l'être : « juste comme il faut ». Les efforts de productivité de tous trouveront leur reconnaissance individuelle et collective dans le cadre :

- De la politique de rémunération : La direction affirme clairement sa volonté de revenir sur les échelles actuellement en vigueur, ainsi que sur le cloisonnement existant entre les emplois et les plafonds de rémunération par emploi, afin de mettre

en œuvre une politique de rémunération basée sur la rémunération des compétences. Les augmentations individuelles de rémunération ne devront plus nécessairement se traduire par un changement d'emploi. Les emplois seront classés, dans chaque filière selon les catégories Ouvriers-Employés/Technicien-Agents de Maîtrise/Cadres. Sous réserve des négociations annuelles à venir, une rémunération minimale conventionnelle sera garantie pour chaque catégorie, la rémunération individuelle sera fonction des compétences reconnues, et viendra au delà des augmentations générales négociées.

- de l'accord participation
- de l'accord intéressement

Le métier, l'Homme, le client, c'est bien dans ce sens que direction et organisations syndicales signataires, ont la volonté d'engager ce chantier.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 2 janvier 2005, et notamment de l'article L 320-2 du code du travail.

Titre I : Les métiers

Les partenaires sociaux doivent être associés au dispositif d'anticipation des évolutions d'emplois. Ils doivent disposer des informations et des moyens dont ils ont besoin pour analyser la situation et proposer des adaptations.

Chapitre I : La cartographie des métiers

La cartographie des métiers existant est annexée au présent accord (annexe 1). Les métiers sont classés par filières. Elle précise :

- La nomenclature des emplois
- Les effectifs par emploi
- La rémunération par emplois au 31/12/2006

Chapitre II : Les métiers en mutation / évolution

Dans toutes les filières, des métiers sont impactés par des évolutions technologiques, de compétences et / ou d'organisation, liés aux choix stratégiques de l'entreprise.

Métiers Péage

Les emplois de la filière péage sont impactés essentiellement par l'évolution des technologies. Sont concernés les métiers de :

- Receveurs, receveurs chefs, agent de contrôle, caissier et surveillant péage

Métiers exploitation / sécurité / viabilité

Sont regroupés au sein de la filière les métiers ayant pour objectif d'assurer la gestion de l'information et de participer à la fluidité du trafic. Ces métiers peuvent être impactés par une évolution des technologies, mais également par une évolution d'organisation permettant de répondre au mieux aux obligations d'ASF en assurant dans les meilleures conditions la sécurité des salariés et des clients.

Les métiers concernés sont les agents de surveillance, opérateur de transmission, ouvriers autoroutiers, ainsi que l'ensemble des métiers de la filière Exploitation Sécurité.

Métiers TS

Les métiers de la filière TS peuvent être impactés par une évolution des technologies, mais également par une évolution d'organisation.

Les métiers concernés sont les électroniciens, électrotechniciens, informaticiens, chef d'atelier électronique, chef d'atelier électrotechnique.

Métiers Atelier

Les métiers de la filière Atelier peuvent être impactés par une évolution des technologies, mais également par une évolution d'organisation.

Les métiers concernés sont les ouvriers d'atelier et les chefs d'atelier.

Métiers Structure

Sont regroupés au sein de cette filière, l'ensemble des métiers des fonctions supports de l'établissement de Vedène/Paris/DO, des DRE, DOX et districts. Ces métiers sont impactés par une évolution de l'organisation, et sans doute également par une évolution technologique.

Chapitre III : Les pyramides des âges

Les pyramides des âges sont annexées au présent accord. Elles sont établies :

- Par District/établissement/ filière
- Par statut (TFA/Modulés)

Titre II : Les filières

Dans un premier temps, les filières doivent être clarifiées. Leur évolution pourra être définie dans le cadre de l'observatoire des métiers. Toutes les évolutions de filières feront l'objet d'une information / Consultation en CCE et en CE. Les impacts éventuels sur les compétences et /ou métiers seront examinés dans le cadre de l'observatoire des métiers.

La politique de rémunération devra déterminer, pour chaque catégorie, les minimas conventionnels. La rémunération individuelle sera déterminée par les compétences mises en œuvre, aucun plafond n'étant fixé dans les catégories d'emplois. Sous réserve de la négociation annuelle à venir sur les salaires, il serait tout à fait possible d'avoir par exemple des rémunérations individuelles dans la catégorie Ouvrier – employés supérieures à celles prévues dans la catégorie Technicien – Agents de Maîtrise. De la même façon cet écart pourrait également se retrouver entre la catégorie Technicien – Agents de Maîtrise et les Cadres.

Un état des lieux exhaustif de l'ensemble des filières sera réalisé par l'observatoire des métiers dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord. Les tableaux de filières annexés à l'accord sont une première ébauche qui devra être affinée par l'observatoire des métiers.

Titre III : Les ressources / les besoins

Chapitre I : La vision ASF

La volonté de la Direction Générale est d'amener l'Entreprise à l'échéance 2032 dans les meilleures conditions de fonctionnement, afin qu'à cette date ASF reste incontournable et que l'ensemble des salariés continuent à exercer leur métier au sein d'ASF sans dégradation des conditions de travail.

Pour ce faire, et en association avec les représentants du personnel, elle se pose toutes les questions possibles sur ses modes d'organisations, sur ses métiers, sur ses structures ; « toujours mieux faire », c'est bien cet esprit là qui a toujours été celui d'ASF que nous devons pousser toujours plus loin.

Quoi qu'il en soit, une fois le **cap** à moyen/long terme donné par les réflexions sur « comment nous organisons nous aujourd'hui pour être encore plus performant demain », il s'agira d'adapter le **rythme**. Celui-ci est clairement conditionné autant par le social que l'économique.

Si notre objectif à 3 ans est d'accompagner l'évolution de nos métiers et de nos structures en nous appuyant sur la GPEC, assortie d'accords CATS, ce que nous imaginons pour ASF à plus long terme est un **cap**, une **orientation**, qui donne un sens à notre travail dès à présent. C'est par la reconduction successive d'accords GPEC de 3 ans en 3 ans que nous irons à notre **rythme** vers l'échéance 2032.

Il est bien évident que la stratégie est une décision de l'entreprise, et qu'elle n'est pas de la responsabilité des organisations syndicales signataires. Le rôle des organisations syndicales signataires, une fois cette stratégie connue, est entre autre d'en évaluer les impacts sur l'emploi et de faire des propositions en vue d'adapter les emplois en favorisant le maintien des salariés dans leur zone géographique.

Afin d'atteindre ces objectifs, plusieurs moyens seront mis en œuvre et notamment :

- Le ré-internalisation d'activités sous traités, pendant une durée suffisante permettant le maintien d'un volume d'activité pour les effectifs présents.
- Dans chaque filière, pendant cette période, ASF maintiendra un niveau d'activité permettant aux salariés concernés par les métiers en évolution/mutation, des possibilités de reconversion vers ces activités.
- Le développement de la formation pour tous les salariés. Un accord important et ambitieux a déjà été signé (convention n°73, et l'avenant n°1), des dispositions complémentaires nécessaires à la reconversion souhaitées par les salariés pourront le compléter.

Chapitre II : L'information-consultation du CCE sur la stratégie d'ASF

Dans le cadre des dispositions de la loi du 18 janvier 2005, la négociation triennale sur la GPEC doit également préciser les modalités d'information-consultation du Comité Central d'Entreprise sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi.

Cette procédure d'information-consultation interviendra annuellement. Les membres du CCE recevront avant la réunion d'information /consultation :

- Au moins 6 mois avant la réunion, une information sur la stratégie et les perspectives d'évolution de la société sur 3 ans, ainsi que les grandes tendances de leurs conséquences sur l'emploi et les rémunérations.
- au moins 15 jours avant la réunion, le bilan économique, de l'emploi, des rémunérations et des perspectives précises à 3 ans reprenant les documents suivants :
 - Le rapport annuel d'ensemble
 - Le rapport égalité Hommes/Femmes
 - Le bilan social
 - Le rapport sur le temps partiel
 - Le bilan relatif à l'emploi des travailleurs handicapés
 - Les informations économiques et financières
 - La situation de l'emploi
 - Le bilan des travaux de la commission de suivi « observatoire des métiers »

Chapitre III : L'outil de pilotage : tableau de bord GPEC

Un outil de suivi des effectifs est mis en place. Il présente par filière, et par emploi :

- Les effectifs au 31 mars 2007
- Les départs supposés en retraite à 60 ans au 31/12/2007, 2008 et 2009
- Les salariés potentiellement bénéficiaires du :
 - Dispositif CATS
 - Dispositif de départ anticipé mis en place par ASF concernant les salariés intervenant sur le tracé
- Les perspectives de l'entreprise en terme de maintien des postes de travail et éventuellement d'embauche ou de créations métiers/passerelles (CAP).

Chapitre IV : Commission « observatoire des métiers »

Une commission « observatoire des métiers » est mise en place à compter de la date de signature de l'accord

Rôle de la commission « observatoire des métiers »

- Information, analyse et échange sur évolution des principaux métiers
- Evaluation des enjeux sociaux liés à la mise en œuvre des différents projets
- Identification des passerelles possibles entre les métiers les moyens associés pour les utiliser
- Proposition de parcours métiers
- Orientation en matière de formation
- Suivi de la mise en œuvre du présent accord

Composition

- DRH/RRH
- 2 représentants par organisation syndicale signataire

Moyens

Chaque organisation syndicale signataire bénéficiera d'un crédit d'heures supplémentaires afin de lui permettre de préparer les réunions de l'observatoire des métiers.

Ce crédit d'heures sera de 56 heures par trimestre à compter du 1^{er} juillet 2007. Les réunions au sein d'une organisation syndicale ou entre les organisations syndicales si elles le souhaitent, ayant lieu dans le cadre de ce crédit d'heures, seront considérées comme des réunions sur convocation employeur pour le remboursement des frais de déplacement. Pour chaque réunion préparatoire un forfait de 8 heures par participant à la réunion sera décompté du crédit d'heures trimestriel de l'organisation syndicale.

Réunion

1. Une fois par an. Au cours de cette réunion, un document sera remis précisant :
 - La cartographie des métiers
 - La perspective d'évolution des effectifs et la pyramide des âges
 - Le besoin d'évolution des compétences
 - La mise à jour des métiers en évolution

2. Réunions trimestrielles :

La commission se réunit tous les trimestres. Au cours de ces réunions un bilan sur l'évolution des effectifs est effectué. Ce bilan sera également présenté dans tous les comités d'établissement en même temps que l'évolution sur l'emploi, et au CCE.

Titre IV: L'évolution professionnelle

ASF proposera des évolutions professionnelles en cohérence avec sa politique et l'évolution des métiers. Toute mobilité fonctionnelle et/ou géographique sera basée sur le volontariat et accompagnée. Les entretiens professionnels et la formation sont des outils majeurs de la réussite d'une politique de développement des compétences et d'évolution professionnelle.

Le développement des compétences, et l'évolution professionnelle peuvent se concevoir à travers :

- Un changement de poste et/ou
- Un changement de lieu de travail

Au sein d'ASF et/ou du groupe Vinci, à travers notamment les clubs pivots RH existant au sein du groupe VINCI dans chaque région. En cas de changement dans une entreprise du groupe VINCI, l'ancienneté acquise au sein d'ASF sera conservée.

Les évolutions professionnelles, si elles doivent répondre à la dimension collective de mise en adéquation des ressources actuelles aux besoins anticipés à terme, doivent intégrer la dimension individuelle en impliquant fortement le salarié dans le cadre de son projet d'évolution professionnelle.

La notion de "l'Homme au cœur du dispositif" est ici fortement réaffirmée car les mutations collectives ne seront rendues effectives que par l'entière adhésion des salariés.

Le salarié reste maître de son évolution, et cette dernière s'appuie sur les notions de volontariat, d'une formation professionnelle accessible et adaptée aux projets professionnels et d'une promotion de la mobilité professionnelle et/ou géographique et/ou catégorielle qui devra certes, satisfaire aux objectifs définis par ASF dans le cadre de l'évolution des métiers, mais également répondre à des besoins de développement personnel.

Chapitre I : Evolution professionnelle et développement des compétences

Afin d'accompagner les mutations technologiques, de compétences et/ou d'organisation qui impacteront les filières telles que définies au chapitre 2, Titre I, ASF s'engage à rechercher la meilleure adéquation entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

A cette fin, elle mettra en œuvre tous les moyens nécessaires à la construction des parcours professionnels individuels, dans une même filière ou dans une filière différente, notamment par l'intermédiaire de la formation professionnelle dont les moyens et les objectifs sont définis dans la convention d'entreprise n°73 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et l'Avenant 1 à la convention d'entreprise n°73, mais qui pourront être adaptés en fonction des besoins.

L'entretien professionnel annuel est au cœur du dispositif d'évolution professionnelle. Il doit permettre d'analyser les perspectives de développement de carrière du salarié, au sein de la filière mais également dans le cadre d'une évolution transverse, et d'ajuster les besoins en formation nécessaires.

Aussi, si l'entretien annuel doit répondre aux problématiques développées dans l'exercice de l'emploi occupé, il doit également anticiper sur les évolutions professionnelles au regard des mutations technologiques et organisationnelles prévisibles, et mettre en œuvre pour tous les salariés la formation adaptée ainsi que les différents outils selon les besoins individuels de chacun :

- Le bilan professionnel
- Le bilan de compétence
- Le passeport formation
- La période de professionnalisation
- Le DIF

Cette mise en œuvre de la formation est de la responsabilité du supérieur hiérarchique. Elle doit être validée par le Responsable Ressources Humaines.

Chapitre II : Identification des passerelles métiers

Des parcours « type » selon les métiers seront mis en place. Ces parcours devront être adaptés individuellement en fonction des compétences du salarié et de l'emploi envisagé.

Ces parcours seront mis en œuvre sur la base du volontariat.

Les parties conviennent que toutes les activités aujourd'hui externalisées dans les divers services doivent faire l'objet d'une étude de réappropriation pour étendre l'éventail des métiers passerelles permettant de réelles possibilités de reconversion, tout en sachant que la ré-internalisation de tâches n'appartenant pas au cœur de métier d'ASF ne peut être qu'à durée déterminée. Cette gestion décentralisée des emplois fera l'objet d'une présentation aux CE de chaque établissement

Chapitre III : Mise en œuvre de l'évolution professionnelle

1 - Création d'une mission « Mobilité/Evolution » au sein de la DRH

- Recensement des besoins et des ressources société. Une liste des métiers pouvant être ré internalisés sera établie au sein de chaque établissement, et transmise à la DRH.
- Examen des candidatures à la mobilité interne, et mise en œuvre du dispositif mobilité interne en liaison avec le RRH concerné
- Lien éventuel avec le groupe VINCI

2 - Création d'un espace « Mobilité/Evolution » sur l'intranet ASF

Chaque salarié pourra, en consultant cet espace « Mobilité /Evolution » avoir accès aux

- Postes disponibles
- Dispositions applicables pour la mobilité géographique
- Modalités de mise en œuvre des passerelles entre les différentes filières

3 - Evolution Professionnelle

Cette évolution peut intervenir à l'initiative du salarié et/ou de la société. Dans tous les cas, les salariés devront avoir clairement accepté la mobilité géographique et/ou l'évolution professionnelle.

La démarche sera la suivante

- Entretien avec le supérieur hiérarchique, et le RRH. Le RRH, et la personne en charge de la mission « Mobilité/Evolution » au sein de la DRH sont les garants d'une gestion cohérente et équitable des mobilités géographiques et des évolutions professionnelles mises en œuvre
- Définition préalable du poste envisagé
- Analyse de l'écart des compétences
- Mise en œuvre du dispositif d'accompagnement :
 - Parcours de formation et/ou de professionnalisation
 - Tuteur
 - Période d'adaptation de 6 mois maximum

Tous les salariés auront un entretien individuel avant la fin de l'année 2007, afin d'examiner les perspectives d'évolution dans ce contexte. Ces entretiens ne se substituent pas aux entretiens professionnels.

Chapitre IV Les garanties sociales données aux salariés en mobilité interne

Les salariés qui acceptent un changement de leur lieu de travail bénéficieront, dans les conditions précisées à l'article 1 ci-après, d'un accompagnement dans leur mobilité géographique.

Les salariés qui acceptent un emploi dans une filière différente de celle à laquelle ils appartiennent bénéficieront dans les conditions précisées à l'article 2 ci-après, d'un accompagnement dans leur évolution professionnelle. Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de changement d'emploi dans la même filière.

Les dispositions des articles 1 et 2 peuvent se cumuler pour un salarié qui changerait à la fois de lieu de travail et de filière professionnelle.

Article 1 : Mobilité géographique :

Les dispositions sont applicables à tous les salariés cadres et non cadres de manière identiques.

Les dispositions mises en œuvre dans le cadre du 1 % logement supposent un déménagement et une distance de 70 km entre l'ancien et le nouveau lieu de résidence.

Le versement de la prime de mobilité suppose un déménagement du salarié, sans condition de distance kilométrique.

Les dispositions applicables sont précisées dans le tableau annexé ci-après

Article 2 : Passerelles métiers

Pendant la période d'adaptation ou de professionnalisation :

- Maintien de la rémunération
- Maintien des accessoires
- Si l'emploi est dans une classification supérieure : indemnité différentielle

S'il le souhaite pendant la période d'adaptation, le salarié a la garantie de pouvoir réintégrer son emploi précédent.

A l'issue de cette période d'adaptation ou de professionnalisation :

Un avenant au contrat de travail sera signé. Cet avenant précisera uniquement les modalités de compensation de la perte de rémunération éventuelle sur la base des principes suivants. Les autres clauses du contrat de travail ne seront pas modifiées. Ces dispositions se substituent à celles prévues par le titre V – article III de la convention d'entreprise n°65 pour la filière péage.

- Garantie de compenser la diminution de rémunération entre le nouveau poste et l'ancien poste, sur la base de l'indice moyen calculé au niveau société
- Versement d'une indemnité unique et forfaitaire à l'issue de la période d'adaptation ou de professionnalisation en une (ou deux) fois
- Calcul du montant de l'indemnité en fonction du nombre d'années restant à effectuer sur le poste, sur la base d'un départ en retraite à 60 ans, plafonné à 10 ans :
 - Nombre d'années restant à effectuer sur le poste supérieur ou égal à 10 ans : versement de 100 % de l'indemnité
 - Nombre d'années restant à effectuer sur le poste inférieur à 10 ans : versement d'une prime égale au plafond proraté au nombre d'année. Exemple : si ce nombre d'années est égal à 5, versement de 50 % de l'indemnité.
- Possibilité de verser cette indemnité sur le CET

Sur la base des principes énoncés ci-dessus, à titre d'exemples, non exhaustifs :

- Indemnité pour un receveur qui deviendrait ouvrier autoroutier non logé :
 - plus de 10 ans à effectuer dans cet emploi : 60 000 €
 - 5 ans à effectuer dans cet emploi : 30 000 €
- Indemnité pour un receveur qui passerait sur un emploi administratif à l'échelle 8:
 - plus de 10 ans à effectuer dans cet emploi : 40 000 €
 - 5 ans à effectuer dans cet emploi : 20 000 €

- Indemnité pour un ouvrier autoroutier qui passerait sur un emploi administratif à l'échelle 8:
 - plus de 10 ans à effectuer dans cet emploi : 40 000 €
 - 5 ans à effectuer dans cet emploi : 20 000 €

Le montant des primes passerelles pour des évolutions différentes de celles données à titre d'exemple ci-dessus, sera déterminé dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Titre V : Les mesures collectives

La mise en application de l'accord relatif à l'anticipation des évolutions d'emploi, et du développement des compétences, à l'évolution professionnelle et des organisations de travail s'appuie sur différents outils, pour certains mis en œuvre concomitamment à cet accord, pour d'autres qui feront l'objet de réflexions ou sur proposition de l'observatoire des métiers si de nouvelles orientations de la Direction apparaissent. un sujet de réflexion avec les organisations syndicales ultérieurement :

- Dispositif CATS
- Dispositions mises en œuvre par ASF pour les salariés intervenant sur le tracé
- Temps partiel temporaire avec incitation financière
- Temps partiel de fin de carrière avec incitation financière

Cette liste n'est pas exhaustive.

Mobilité géographique

Visite du nouveau lieu de résidence	<p><u>Note relative au régime d'indemnisation des frais de déplacement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Remboursement, sur justificatif, des frais d'hôtel et de restaurant pour le salarié, son conjoint et enfants à charge ▶ Autorisation d'absence rémunérée de 2 jours (+1 jour si éloignement > 500 Km)
Frais de déménagement	<p><u>Note relative au régime d'indemnisation des frais de déplacement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Prise en charge des frais de déménagement, sur présentation de 3 devis.
Frais de garde-meubles	<p>En cas de vente du logement principal et dans l'attente d'un logement définitif, prise en charge des frais de garde-meubles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ sur présentation de 3 devis ▶ pendant une durée maximale de 6 mois <p>Cette prise en charge vient en déduction de l'indemnité de double résidence.</p>
Indemnité de double résidence	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Prise en charge des frais de double résidence (départ/ arrivée) = <ul style="list-style-type: none"> - double loyer, - loyer/remboursement d'emprunt (et inversement), - double remboursement d'emprunt, - frais de logement supplémentaire (emprunts remboursés /loyer...) ▶ 600 €/mois pendant 6 mois maximum ▶ Sur justificatifs
Indemnités de mutation	<p><u>Note relative au régime d'indemnisation des frais de déplacement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Indemnité versée en cas d'impossibilité absolue de se réinstaller dans sa nouvelle résidence.
Indemnité de réinstallation	<p><u>Note relative au régime d'indemnisation des frais de déplacement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Indemnité versée en paie.
Accompagnement dans la recherche d'emploi du conjoint	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Prise en charge d'un dispositif d'accompagnement individualisé : mission confiée à un cabinet spécialisé.
Prime mobilité	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Attribution d'une prime de 10 000 € + 1 500 € par enfant à charge, ▶ Dans la limite de 15 000 €

Titre VI : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, soit à compter de la date de signature du présent accord.

Titre VII : Dépôt légal

Dès sa conclusion et au plus tard dans les 15 jours suivant sa signature, la présente convention sera à la diligence de la société ASF déposée en un exemplaire original à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les modalités prévues dans le Code du Travail.

La société adressera par voie électronique à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris un exemplaire de la convention, une copie du courrier de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des élections professionnelles ainsi que le bordereau de dépôt de la convention. Elle joindra la liste, en trois exemplaires, de ses établissements et de leurs adresses respectives.

Le Directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle dispose d'un délai de quatre mois, à compter du dépôt de l'accord, pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Le texte de la convention fait l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société et de tout nouvel embauché.

La publicité des avenants au présent accord obéit aux mêmes dispositions que celles réglant la publicité de l'accord lui-même.

Fait à Paris, le 11 juillet 2007

Pour ASF :

Erik Leleu

Pour les organisations syndicales :

CFDT

CFTC

CFE/CGC

CGT

FAT/UNSA

FO

SUD