



Accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels de l'Unité Economique et Social (UES) OVH

ENTRE :

L'Unité économique et sociale (UES) OVH, actuellement constituée de :

La SAS OVH, Numéro INSEE 424 761 419, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : B 424 761 419 RCS ROUBAIX-TOURCOING, dont le siège social est situé 2 rue Kellermann à ROUBAIX (59100), dont le représentant est _____ en sa qualité de Président,

La SASU MEDIABC, Numéro INSEE 508 639 499, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : B 508 639 499 RCS ROUBAIX-TOURCOING, dont le siège social est situé 2 rue Kellermann à ROUBAIX (59100), dont le représentant est _____ en sa qualité de Président,

La SA OVH GROUPE, Numéro INSEE 537 407 926, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : B 537 407 926 RCS ROUBAIX-TOURCOING, dont le siège social est situé 2 rue Kellermann à ROUBAIX (59100), dont le représentant est _____ en sa qualité de Président Directeur général,

L'UES OVH est représentée par _____ Directrice des Ressources Humaines Groupe, ci-après « DRH Groupe », spécialement mandatée pour conclure le présent accord par les sociétés parties.

Ci-après désignée « la Société », d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives définies ci-dessous :

Printemps Ecologique – Médias, Information, Télécommunications, ci-après « Printemps Ecologique » représenté par _____, et _____, dûment mandatés,

Union Locale de Roubaix et environs de la Confédération Générale du Travail, ci-après « CGT » représentée par _____, et _____, dûment mandatés,

Solidaires informatique, ci-après « Solidaires Informatique » représentés par Madame _____, Monsieur et Monsieur dûment mandatés,

Ci-après désignés les « Syndicats », d'autre part,

Ci-après désignées « Les Parties signataires ».



Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.2242-20 et suivants du Code du travail relatifs à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers.

L'UES OVH, acteur majeur du cloud européen dont l'ADN repose sur l'innovation technologique, évolue dans un environnement marqué par des mutations profondes et accélérées : digitalisation croissante des métiers, déploiement de l'intelligence artificielle, transition écologique et énergétique, souveraineté numérique européenne, et intensification de la concurrence sur le marché mondial du cloud. Ces transformations redéfinissent en profondeur la nature des compétences attendues, les contours des emplois existants et font émerger de nouveaux besoins que la Société se doit d'anticiper et d'accompagner de manière structurée.

Convaincues que la richesse d'une entreprise réside avant tout dans les femmes et les hommes qui la composent, les parties entendent faire de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) un outil d'anticipation, d'accompagnement et de sécurisation des parcours. La GEPP constitue un levier stratégique permettant de concilier les ambitions de développement de l'UES OVH avec les aspirations professionnelles des salariés, en s'appuyant sur une responsabilité entre la Direction, les managers, les équipes RH, les représentants du personnel et les salariés eux-mêmes.

Dans cette perspective, le présent accord poursuit les objectifs suivants :

- structurer une cartographie des emplois fondée sur le référentiel FMEP et une analyse prospective partagée, permettant de classer les emplois en différentes typologies (emplois stables, en évolution, sensibles, émergents, en tension, emplois « enjeu de transition professionnelle anticipée ») afin d'éclairer les décisions RH et le dialogue social ;
- intégrer explicitement les enjeux liés au déploiement de l'intelligence artificielle dans l'analyse des emplois et des compétences, en dotant l'UES OVH d'une gouvernance dédiée et d'une démarche de veille permettant d'anticiper ses impacts sur la santé des salariés, l'organisation du travail, l'emploi et les compétences ;
- renforcer l'employabilité de l'ensemble des salariés par un socle commun de dispositifs (formation, entretiens professionnels, VAE, bilan de compétences, CEP, etc.) et par des dispositifs spécifiques ou renforcés ciblant certaines catégories d'emplois (emplois émergents, en tension, en évolution, sensibles, emplois « enjeu de transition professionnelle anticipée ») ;
- favoriser les mobilités, les reconversions internes et externes et la reconnaissance des compétences acquises, notamment au moyen de dispositifs dédiés tels que le dispositif d'incubation interne, les périodes de reconversion internes et externes ou les abondements ciblés du CPF, afin de sécuriser les transitions professionnelles ;
- garantir une information régulière et transparente des représentants du personnel sur l'évolution des emplois et des compétences, notamment au travers de la commission de suivi GEPP et de la présentation annuelle du référentiel FMEP et de la cartographie des emplois ;
- mieux reconnaître et accompagner les parcours des élus et mandatés, en veillant à ce que l'exercice des mandats ne pénalise pas les trajectoires professionnelles, et en mettant en place des dispositifs spécifiques de valorisation des compétences et de suivi des situations ;
- assurer l'accessibilité et la lisibilité de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement, par une communication pédagogique et un accès simplifié à l'information, afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

En intégrant ces dimensions, le présent accord vise à construire un cadre cohérent, agile et pérenne, capable d'accompagner durablement chaque salarié dans son évolution professionnelle, tout en soutenant la compétitivité et la capacité d'innovation de l'UES OVH.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rencontrées lors de réunions en date du 7 novembre 2025, 17 décembre 2025, 20 janvier 2026, 17 février 2026, 17 mars 2026, le 27 avril 2026, 19 mai dans le cadre de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels prévue à l'article 26 de l'accord relatif à la pratique du dialogue social et à l'exercice du droit syndical du 12 juillet 2024.

Table des matières

Accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels de l'Unité Economique et Social (UES)	
OVH	1
ENTRE :	1
ET :	1
Préambule	2
Table des matières.....	3
Titre 1. Cadre du présent accord	5
Chapitre 1. Champs d'application et Périmètre de l'UES OVH	5
Chapitre 2. Évolution du périmètre de l'UES	5
Titre 2. Rôles des acteurs et enjeux de l'intelligence artificielle pour les emplois et les compétences	5
Chapitre 1. Rôles et responsabilités des acteurs de la GEPP	6
Chapitre 2. Enjeux et impacts de l'intelligence artificielle sur les emplois et les compétences	6
Article 1. L'intelligence artificielle, levier stratégique et initiatives structurantes	6
Article 2. Enjeux et préoccupations pour les salariés	7
Article 3. Solutions et gouvernance	7
Chapitre 3. L'évolution des emplois et des compétences	8
Article 1. La cartographie des emplois : le référentiel FMEP	9
Article 2. Méthodologie d'analyse prospective des emplois	9
Article 3. Critérisation des emplois par typologie	10
Article 4. Information annuelle des représentants du personnel	11
Titre 3. Les mesures d'accompagnement de la GEPP	11
Chapitre 1. Les dispositifs accessibles à l'ensemble des salariés.....	11
Article 1. La formation	11
1.1 Le plan de développement des compétences	11
1.2 Les actions de formation et le catalogue digital	12
Article 2. Les entretiens professionnels	12
2.1 L'entretien professionnel périodique	12
2.2 Le bilan à 8 ans ;	12
Article 3. La Validation des Acquis de l'Expérience et la Validation des Acquis Professionnels (VAE et VAP)	12
Article 4. Le projet de transition professionnel.	13
Article 5. Le bilan de compétences	13
Article 6. La mobilité professionnelle et le site carrière	13
Article 7. Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)	14
Article 8. Le Compte Personnel de Formation (CPF)	14
Article 9. Le dispositif « Vis ma vie »	15

Chapitre 2.	Les mesures d'accompagnement dédiées par critères	15
Article 1.	Principes généraux	15
Article 2.	Dispositifs dédiés aux emplois émergents.....	15
2.1	Dispositif d'incubation interne	16
Article 3.	Dispositifs dédiés aux emplois en tension	16
3.1	Abondement ciblé du Compte Personnel de Formation (CPF).....	16
3.2	Mobilisation d'un dispositif de reconversion ou de professionnalisation financé par l'OPCO 17	
3.3	Abondement du Projet de Transition Professionnelle (PTP)	17
3.4	Cooptation.....	17
Article 4.	Dispositifs dédiés aux emplois en évolution	18
4.1	Abondement ciblé du Compte Personnel de Formation	18
4.2	Adaptation des compétences via le plan de formation	18
4.3	Accompagnement renforcé à la VAE/VAP	18
Article 5.	Dispositifs dédiés aux emplois sensibles	19
5.1	Bilan de compétences renforcé	19
5.2	Abondement du CPF ou parcours de reconversion financé en partie par l'OPCO	19
5.3	CPF de transition professionnelle	19
5.4	Accompagnement dédié VAE/VAP	20
5.5	Période de reconversion interne au sein de l'UES	20
5.6	Période de reconversion externe au moyen d'un CDD pour motif de reconversion	21
Titre 4.	Les emplois à enjeu de transition professionnelle anticipée	23
Chapitre 1.	Entretien de carrière dédié	23
Chapitre 2.	Accès aux dispositifs dédiés aux emplois sensibles	24
Chapitre 3.	Modalités de suivi	24
Titre 5.	La carrière des élus et des représentants syndicaux	25
Chapitre 1.	Entretiens de début et de fin de mandat	25
Chapitre 2.	Valorisation des compétences acquises	25
Chapitre 3.	Conseil en évolution professionnelle et accompagnement à la reconversion	25
Titre 6.	L'emploi des salariés expérimentés	26
Titre 7.	Dispositions finales	26
Chapitre 1.	Durée de l'accord	26
Chapitre 2.	Suivi de l'accord	26
Chapitre 3.	Révision de l'accord	26
Chapitre 4.	Information des entreprises sous-traitantes	27
Chapitre 5.	Dépôt et publicité	27



Titre 1. Cadre du présent accord

Le présent Titre définit le périmètre d'application de l'accord, son rattachement à l'UES OVH et les modalités d'entrée et de sortie des sociétés concernées. Il a pour objet de fixer un cadre clair, stable et sécurisé pour l'ensemble des dispositions relatives à la gestion des emplois et des parcours professionnels mises en place dans les Titres suivants.

Chapitre 1. Champs d'application et Périmètre de l'UES OVH

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Unité Économique et Sociale (UES) OVH, quels que soient la nature de leur contrat de travail, leur statut ou leur ancienneté.

L'Unité Économique et Sociale (UES) OVH est reconnue par décision judiciaire en date du 24 février 2022.

Elle est actuellement constituée des sociétés suivantes :

- La SAS OVH, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Roubaix-Tourcoing sous le numéro B 424 761 419, dont le siège social est situé 2 rue Kellermann à Roubaix (59100), représentée par son Président ;
- La SASU MEDIABC, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Roubaix-Tourcoing sous le numéro B 508 639 499, dont le siège social est situé 2 rue Kellermann à Roubaix (59100), représentée par son Président ;
- La SA OVH Groupe, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Roubaix-Tourcoing sous le numéro B 537 407 926, dont le siège social est situé 2 rue Kellermann à Roubaix (59100), représentée par son Président Directeur général.

Chapitre 2. Évolution du périmètre de l'UES

Toute société intégrant l'UES OVH postérieurement à la signature du présent accord a vocation à en bénéficier.

Cette adhésion est formalisée par la conclusion d'un avenant, conformément aux dispositions des articles L.2261-3 et suivants du Code du travail, conclu soit à l'initiative de la société concernée, soit par ses représentants.

Toute société quittant l'UES OVH cesse de plein droit de relever du présent accord.

Cette sortie est formalisée par une dénonciation notifiée à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) territorialement compétente.

Titre 2. Rôles des acteurs et enjeux de l'intelligence artificielle pour les emplois et les compétences

Le présent Titre précise les responsabilités des différents acteurs de la GEPP au sein de l'UES OVH et présente les principaux enjeux liés à l'évolution des emplois, notamment sous l'effet de l'intelligence artificielle. Il vise à doter les parties d'une vision partagée des transformations à l'œuvre et des principes qui guideront l'adaptation des emplois et des compétences.



Chapitre 1. Rôles et responsabilités des acteurs de la GEPP

La réussite de la démarche GEPP repose sur l'implication et la coordination de plusieurs acteurs clés au sein de l'entreprise.

L'ensemble des acteurs décrits ci-dessous veillent au bien-être et à la santé des salariés ainsi qu'au respect de leurs droits et de leur dignité.

La Direction :

- Impulse la politique globale de gestion des emplois et des compétences, définit les orientations stratégiques et veille à la mobilisation des moyens nécessaires ;
- Assure la communication régulière sur les enjeux et les objectifs du dispositif auprès de l'ensemble des parties prenantes.

Les HRBP (Human Resources Business Partners) :

- Assurent un rôle de conseil, d'accompagnement et de relais entre la direction et les équipes ;
- Participent à l'élaboration du diagnostic, à l'identification des emplois sensibles, et coordonnent les plans d'action RH liés à la GEPP.

Les Managers :

- Identifient les besoins en compétences au plus près du terrain et sont responsables de la mise en œuvre des actions auprès de leurs équipes (formation, mobilité, évolution) ;
- Accompagnent les salariés dans leur développement professionnel et facilitent l'appropriation des nouvelles pratiques.

Les Salariés :

- Sont impliqués en tant qu'acteurs de leur parcours professionnel et participent à l'identification de leurs besoins, à la co-construction des projets. Les salariés ont conscience du caractère nécessairement évolutif des emplois et sont acteurs du développement de leur propre employabilité ;
- Bénéficient des actions de formation et d'accompagnement pour favoriser leur employabilité et leur évolution.

Les Représentants du personnel :

- Interviennent dans la concertation, la négociation et le suivi des actions GEPP ;
- Veillent au respect des droits des salariés, à la transparence dans la démarche et à l'équité des dispositifs proposés.

Chapitre 2. Enjeux et impacts de l'intelligence artificielle sur les emplois et les compétences

Le présent chapitre a pour objet de situer l'intelligence artificielle comme un levier structurant de transformation des emplois, en identifiant les enjeux stratégiques, déontologiques et environnementaux associés. Il ne crée pas en lui-même de droits individuels, mais encadre les principes et la gouvernance qui orienteront les déploiements d'IA et les travaux ultérieurs de GEPP.

Article 1. L'intelligence artificielle, levier stratégique et initiatives structurantes



Pour l'UES OVH, acteur de référence du cloud européen, l'intelligence artificielle constitue un levier stratégique incontournable pour renforcer sa compétitivité, développer de nouvelles offres et consolider sa position sur le marché notamment au travers d'acquisitions ciblées et du développement de capacités internes en vue de concevoir des modèles d'IA souverains.

La Société a déjà engagé des initiatives ambitieuses en matière d'acculturation et de montée en compétences : IA Summer Camp 2024, programme de formation ayant touché plus de 500 salariés au travers de plus de 50 sessions, plus de 400 certifications internes IA délivrées, lancement d'un parcours certifiant sur les assistants et agents IA (mars 2026), modules spécialisés (RAG, MCP, Vibecoding), désignation de référents internes Vibecoding et organisation de hackathons dédiés à l'IA intégrant des sessions de formation à l'IA, à l'agentic et au vibecoding.

Les parties reconnaissent que l'intelligence artificielle transforme déjà et continuera de transformer les emplois de l'entreprise, tant dans les fonctions technologiques que dans les fonctions support et métier. Cette transformation nécessite un accompagnement structuré de l'ensemble des salariés, y compris ceux des filières non techniques.

Les parties rappellent que la Société a déjà engagé une dynamique structurée en matière d'intelligence artificielle, notamment au travers de l'AI Labs, initiative de gouvernance portée de manière transverse pour accélérer la transformation des activités, diffuser l'acculturation à l'IA, soutenir les projets et proofs of concept, renforcer la productivité des équipes et construire les fondations d'une plateforme IA robuste à l'échelle de l'entreprise.

Cette initiative, co-construite de façon transversale entre fonctions technologiques et métiers, constitue un atout important pour favoriser l'appropriation opérationnelle de l'IA, faire émerger des usages concrets et donner de la visibilité aux initiatives conduites dans les différentes directions.

Dans ce cadre, les dispositions du présent titre ont vocation non à se substituer à cette démarche, mais à lui apporter une plus-value complémentaire en matière de dialogue social, d'anticipation des impacts sur l'emploi et les compétences, de prévention des effets sur les conditions de travail, la sécurité afin d'inscrire durablement le déploiement de l'IA dans un cadre partagé, lisible et sécurisé.

Article 2. Enjeux et préoccupations pour les salariés

Les parties ne sous-estiment pas les défis que soulève le déploiement de l'intelligence artificielle. Elles identifient notamment :

- L'impact environnemental : consommation énergétique significative des modèles d'IA, recours à des composants rares et empreinte carbone associée, que la Société s'engage à mesurer et à réduire dans le cadre de sa politique RSE ;
- Les risques de sécurité et de biais algorithmiques : les systèmes d'IA peuvent reproduire ou amplifier des biais existants, ce qui impose une vigilance particulière dans leur conception et leur déploiement ;
- Les enjeux éthiques : transparence des usages, respect de la vie privée des salariés et des tiers, et nécessité d'une gouvernance claire pour encadrer les pratiques ;
- Les enjeux de préservation de la santé mentale des salariés en observant les risques psychosociaux et les facteurs de risques associés et en prenant en compte l'état de la recherche scientifique sur le sujet ;
- Les enjeux d'employabilité liés à l'émergence de l'IA dans le quotidien opérationnel.

Article 3. Solutions et gouvernance

Afin de répondre à ces enjeux, les parties rappellent que la Société dispose déjà d'un cadre interne structuré en matière d'usage de l'intelligence artificielle, comprenant notamment une politique d'utilisation des services et outils d'IA qui définit les usages autorisés, les règles d'accès et de sécurisation des données, les conditions de recours aux services internes et externes, ainsi que les lignes directrices applicables aux assistants de



codage et aux environnements de développement. Cette politique précise en particulier les modalités d'utilisation des produits OVHcloud AI et des assistants internes ou tiers, en fonction de la sensibilité des données et de la nature des environnements. Cette politique est lisible et compréhensible par tous les salariés.

Elle est complétée par des dispositifs spécifiques de formation et de sensibilisation (programmes de formation aux fondamentaux de l'IA, à l'éthique et à la gestion des données, actions d'information régulières, modalités d'inclusion des prestataires et partenaires, hackathon intégrant des sessions de formation à l'AI et au vibecoding), visant à permettre aux salariés et aux acteurs externes concernés de maîtriser les usages de l'IA dans un cadre responsable et conforme aux exigences réglementaires.

Les dispositions du présent Article ont pour objet de prolonger et d'articuler ces politiques internes avec les enjeux de gestion des emplois, des compétences, des conditions de travail et de la santé au travail, dans le cadre d'un pilotage structuré de l'intelligence artificielle au sein de l'Entreprise.

- Dans ce cadre, la Société met en place les mesures suivantes : Mise en place d'un Comité IA & Impacts Humains, chargé de piloter, suivre et évaluer les conditions de déploiement et d'usage de l'intelligence artificielle au sein de l'entreprise, en mettant un accent particulier sur ses effets sur l'emploi, les compétences, la santé et l'organisation du travail. Ce comité est composé, au titre de l'expertise IA, de deux experts techniques et sponsors ; au titre de la représentation des enjeux métiers et de direction, d'un représentant de chaque BU ; au titre de l'analyse des impacts sur l'emploi et les compétences, d'un membre de l'équipe Talent et de l'équipe formation ; au titre de l'analyse des impacts sur la santé au travail et des conditions de travail, de deux membres de l'équipe sociale et au titre de l'analyse croisée des impacts sur la sécurité des systèmes d'information et sur la protection des données d'un expert technique. Le Comité IA & Impacts Humains se réunit au minimum deux fois par an et/ou à la demande motivée de l'un de ses membres, lorsqu'un projet, un déploiement ou un incident en matière d'IA est susceptible d'avoir un impact significatif sur l'emploi, les compétences, l'organisation du travail, la santé ou les conditions de travail.
- Le Comité IA & Impacts Humains s'inscrit dans une démarche de gouvernance continue et agile, inspirée des travaux de l'AI Labs. Il a pour mission d'identifier de manière régulière les difficultés rencontrées et les opportunités générées par les usages de l'IA, du point de vue de l'emploi, des compétences, de l'organisation du travail, de la santé et des conditions de travail. Dans ce cadre, le Comité IA & Impacts Humains veille également à l'évaluation des risques liés à l'IA et de leurs impacts, à l'identification des actions de prévention nécessaires et à leur enregistrement dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), dès lors que de tels risques sont identifiés. Il dispose, en tant qu'instance de coordination, de la capacité de proposer et de déclencher, lorsque nécessaire, des actions correctrices immédiates pour traiter les impacts nécessitant une réaction rapide.
- Sur un horizon d'un an, renouvelable, le Comité IA & Impacts Humains établit un bilan structuré des usages de l'IA et de leurs impacts humains, en particulier sur l'emploi, les compétences, l'organisation du travail, la santé et les conditions de travail. Ce bilan, élaboré en lien avec les équipes et directions concernées, a vocation à servir de base à l'adaptation des plans de GEPP, des dispositifs de formation et des mesures de prévention des risques, ainsi qu'à l'actualisation, le cas échéant, de la politique interne d'utilisation de l'IA. Ce bilan fait l'objet d'une information en CSE. La Société s'engage par ailleurs à poursuivre et intensifier les actions de formation et d'accompagnement de l'ensemble des salariés sur ces sujets, en particulier ceux des filières non techniques, afin de garantir une montée en compétences progressive et inclusive.

Chapitre 3. L'évolution des emplois et des compétences

Le présent chapitre décrit le cadre de référence utilisé pour analyser les emplois et les compétences (référentiel FMEP, méthodologie prospective, typologies d'emplois). Il a pour finalité d'outiller la démarche GEPP et d'éclairer les décisions de gestion, sans se substituer aux dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de classification et de rémunération.



Article 1. La cartographie des emplois : le référentiel FMEP

La démarche de GEPP au sein de l'UES OVH repose sur le référentiel interne FMEP (Familles, Métiers, Emplois, Postes), qui constitue le socle unique et commun pour structurer, piloter et valoriser les emplois au sein de l'Entreprise.

Ce référentiel se compose de quatre niveaux emboîtés :

- Famille : regroupe les emplois contribuant à une même finalité stratégique et partageant des compétences socles (ex. : IT, Customer Service, Datacenter R&D, Finance, HR, etc.) ;
- Métier : définit le rôle fonctionnel type au sein de la famille (ex. : Technical Engineer, Customer Advice, Legal, Sales, etc.) ;
- Emploi : positionne le niveau de responsabilité, d'expertise et d'impact dans l'organisation ; il constitue notamment le point d'ancrage de la classification au regard de la convention collective de la métallurgie et de la GEPP, en reliant la stratégie emplois aux décisions RH opérationnelles ;
- Poste : correspond au poste occupé dans une organisation donnée, avec son périmètre et son contexte spécifiques.

Le FMEP est un outil vivant, qui évolue au gré des besoins organisationnels et stratégiques de l'Entreprise. Il est géré dans le cadre d'une gouvernance dédiée, associant les métiers, les HRBP et les fonctions centrales RH (notamment Talent Management, Legal RH et Compensation & Benefits).

Le FMEP constitue le socle de déploiement des politiques RH de l'Entreprise, notamment en matière de :

- Recrutement et mobilité ;
- Rémunération et classification ;
- Développement des compétences et parcours de carrière ;
- Organisation et pilotage des effectifs et des coûts.

À la date du présent accord, le FMEP de l'UES OVH compte 13 familles de métiers, 43 métiers, plus de 200 emplois et plus de 500 postes.

Article 2. Méthodologie d'analyse prospective des emplois

La démarche de GEPP s'appuie sur une analyse structurée des emplois, conduite sur un horizon pluriannuel (3 à 5 ans), afin d'anticiper les évolutions des emplois et de piloter de façon proactive les besoins en compétences et en effectifs.

Cette méthodologie vise à :

- Anticiper les évolutions de l'environnement (marché, technologies, réglementation, usages) ;
- Identifier leurs impacts sur l'organisation et les emplois ;
- Projeter les compétences clés nécessaires à moyen et long terme ;
- Éclairer les décisions stratégiques et les priorités en matière de ressources humaines.

La démarche repose notamment sur les étapes suivantes :

- Analyse des facteurs d'évolution externe :

Cette étape consiste à identifier les tendances clés et signaux faibles susceptibles d'impacter les emplois et les compétences à moyen et long terme, notamment par une analyse de type PESTEL (Politique, Économique, Sociétal, Technologique, Environnemental, Légal) et une veille sectorielle ciblée sur le secteur du cloud.

- Entretiens stratégiques :



Des entretiens sont conduits avec des Directeurs afin de mettre en perspective les évolutions externes avec la stratégie et les orientations internes de la Société et de recueillir la vision des acteurs opérationnels sur les transformations attendues.

- Ateliers emplois, le cas échéant :

Le cas échéant, des ateliers collectifs peuvent être organisés avec les managers opérationnels, afin de croiser la vision stratégique avec la réalité terrain et d'identifier concrètement les impacts sur les activités et les compétences.

Les enseignements issus de cette méthodologie alimentent la lecture prospective du FMEP et la détermination des priorités d'action en matière d'emplois et de compétences.

Article 3. Critérisation des emplois par typologie

La cartographie fondée sur le FMEP aboutit à la classification des emplois selon plusieurs typologies, destinées à éclairer les décisions en matière de GEPP :

- Emplois émergents : emplois en essor qui répondent à de nouveaux besoins. Ils peuvent nécessiter la mise en place d'actions spécifiques pour intégrer et développer rapidement de nouvelles compétences en soutien au développement des activités de l'UES OVH ;
- Emplois en évolution : emplois impactés par des évolutions technologiques, réglementaires ou économiques en cours ou à venir, de nature à entraîner une évolution importante des compétences et nécessitant la mise en œuvre d'actions d'adaptation, voire le développement et l'acquisition de nouvelles compétences ;
- Emplois sensibles : emplois identifiés en décroissance, voire susceptibles de disparaître à terme, compte tenu de l'évolution actuelle et future des compétences nécessaires à leur exercice au sein de l'UES OVH ;
- Emplois stables : emplois repères pour lesquels aucune évolution significative des besoins n'est constatée à la hausse ou à la baisse et pour lesquels il convient de consolider les compétences requises pour leur exercice ;
- Emplois en tension : emplois pour lesquels il existe des difficultés à pourvoir certains postes et/ou qui nécessitent une longue période d'apprentissage pour que leurs modalités d'exercice soient maîtrisées.

Ce suivi dynamique et collaboratif par typologie constitue un levier d'agilité pour anticiper, accompagner et piloter la transformation des emplois en lien avec la stratégie de l'Entreprise.

Les parties précisent que la critérisation des emplois (classification par catégorie : stable, en évolution, sensible, émergent, en tension) ne sera pas communiquée individuellement aux salariés.

Ce choix repose sur plusieurs considérations :

- Les évolutions des emplois sont rapides et la critérisation peut évoluer significativement d'une année sur l'autre, ce qui rendrait une communication individuelle source de confusion ;
- La critérisation ne conditionne pas l'accès aux dispositifs d'accompagnement de droit commun (entretiens, formation, CEP, VAE, bilan de compétences), qui restent ouverts à l'ensemble des salariés ; Elle constitue uniquement une priorité dans l'allocation des moyens renforcés (abondement CPF majoré, bilan de compétences pris en charge, formation accélérée), sans exclure aucun salarié des dispositifs généraux ;

Une visibilité individuelle pourrait être anxiogène et contre-productive, alors que la démarche vise précisément à accompagner sereinement les transitions.

Cette critérisation est revue annuellement par les acteurs de la GEPP.



Article 4. Information annuelle des représentants du personnel

Au moins une fois par an, dans le cadre de la commission de suivi GEPP, la Direction présente aux représentants du personnel :

- Les principales évolutions du référentiel FMEP intervenues au cours de l'année écoulée (créations, mises à jour, inactivations d'emplois) ;
- La cartographie des emplois actualisée, avec une vision globale et structurée des emplois par famille, par métier et par typologie ;
- Les grandes orientations stratégiques en matière de formation et de développement des compétences, telles qu'elles découlent de l'analyse des emplois et de leur typologie.

Les représentants du personnel peuvent formuler des observations et des propositions sur les évolutions du FMEP, la cartographie des emplois et la critérisation associée. La Direction assure un examen attentif des observations et propositions formulées dans le cadre de la gouvernance du FMEP et de la démarche GEPP, et y apporte une réponse appropriée lorsque cela est nécessaire, sans obligation de reprise ou de modification systématique.

Ce processus d'information garantit la transparence de la démarche GEPP et l'implication régulière des représentants du personnel dans le suivi de l'évolution des emplois et des compétences au sein de l'UES OVH.

Titre 3. Les mesures d'accompagnement de la GEPP

Les dispositifs prévus au présent Titre ont pour objet de favoriser le développement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels, dans le cadre d'une démarche GEPP partagée entre la Direction et les organisations syndicales. Leur mise en œuvre s'effectue dans le respect des contraintes d'organisation des services et des nécessités de fonctionnement de l'Entreprise, chaque demande faisant l'objet d'un examen au cas par cas par la Direction des Ressources Humaines.

Chapitre 1. Les dispositifs accessibles à l'ensemble des salariés

Le présent chapitre recense les dispositifs d'accompagnement ouverts à l'ensemble des salariés de l'UES OVH (formation, entretiens professionnels, VAE, bilan de compétences, mobilité, CEP, CPF, etc.), qui constituent le socle commun de la politique GEPP.

Article 1. La formation

1.1 Le plan de développement des compétences

La politique de formation vise à anticiper les évolutions des emplois et à renforcer l'employabilité des salariés, tout en garantissant une équité d'accès à la montée en compétences.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation initiées par l'employeur. Il est construit à partir :

- de l'évaluation régulière des compétences et des besoins, notamment lors des entretiens professionnels ;
- de l'identification des écarts entre compétences détenues et compétences attendues sur les emplois, au regard des évolutions technologiques et organisationnelles ;
- des priorités définies.



Ce plan concerne tous les salariés, quel que soit leur statut, et s'inscrit dans la durée de la vie professionnelle au sein de l'Entreprise.

1.2 Les actions de formation et le catalogue digital

Pour répondre à la diversité des besoins, la Société met à disposition des salariés :

- des actions de formation en présentiel, en distanciel et, le cas échéant, des conférences ou webinaires ;
- un catalogue digital de formation regroupant des modules accessibles en ligne (compétences techniques, compétences comportementales, management, IA, langues, etc.), régulièrement mis à jour ;
- la possibilité de construire des parcours de formation personnalisés, en lien avec le projet professionnel ou de mobilité vers d'autres emplois.

La politique de formation s'appuie sur des outils digitaux pour faciliter l'autoévaluation, l'accès aux contenus, le suivi et le pilotage des dispositifs.

Article 2. Les entretiens professionnels

2.1 L'entretien de parcours professionnel périodique

L'entretien de parcours professionnel est un moment clé du parcours professionnel. Il offre au salarié et à son manager un espace dédié pour évoquer notamment ses compétences et qualification ainsi que leurs perspectives d'évolution, sa situation et son parcours au regard des évolutions métier et perspectives d'emploi, les besoins en formation, les souhaits d'évolution professionnelle et les projets de mobilité, de transition, de reconversion, de bilan ou de VAE, ainsi que son compte personnel de formation.

2.2 Le bilan à 8 ans

Tous les huit ans, un état des lieux récapitulatif est réalisé, sur la base des entretiens professionnels précédents. Il donne lieu à un échange approfondi portant notamment sur :

- Les réalisations et évolutions professionnelles du salarié ;
- Les formations suivies et leurs effets concrets ;
- Les perspectives d'évolution (mobilité interne, acquisition de nouvelles compétences, transition vers d'autres emplois).

Ces entretiens sont organisés et conduits conformément aux dispositions de l'article L63151 du Code du travail, relatives à l'entretien de parcours professionnel et à l'état des lieux récapitulatif réalisé tous les huit ans.

Article 3. La Validation des Acquis de l'Expérience et la Validation des Acquis Professionnels (VAE et VAP)

La VAE est un dispositif permettant de faire reconnaître officiellement les compétences acquises au cours de l'expérience professionnelle, en vue d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre ou certificat inscrit au RNCP).

Elle contribue à valoriser les parcours, à soutenir l'évolution professionnelle et à sécuriser les trajectoires au regard des besoins de l'Entreprise.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est mise en œuvre conformément aux dispositions du Code du travail et au cadre défini par les organismes certificateurs et France Compétences. Elle comprend notamment



une phase de recevabilité du dossier, une phase d'accompagnement éventuel et une phase d'évaluation par un jury. Les salariés peuvent se rapprocher de la Direction des Ressources Humaines (équipe Talent et ou Formation), qui les oriente vers les organismes compétents (points relais conseil, certificateurs) et met à leur disposition, via le site intranet (à la date du présent accord Root) et des sessions d'information dédiées, les informations utiles sur les étapes de la VAE et les principaux financements mobilisables, notamment via le CPF ou les dispositifs de droit commun.

La Validation des Acquis Professionnels (VAP) permet à un salarié d'accéder à une formation ou à un diplôme sans posséder le niveau de diplôme normalement requis à l'entrée. Elle repose sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle, personnelle ou bénévole acquise au cours du parcours du candidat. Après étude du dossier et parfois un entretien avec l'établissement de formation, la VAP peut autoriser l'accès à un cursus certifiant ou diplômant afin de favoriser l'évolution professionnelle, la reprise d'études ou un projet de reconversion. Ce dispositif constitue un levier de sécurisation des parcours en valorisant les compétences déjà développées par les salariés.

Article 4. Le projet de transition professionnelle.

Le projet de transition professionnelle vise à accompagner les salariés dans l'anticipation des évolutions des métiers, des compétences et des besoins de l'entreprise. Il a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels en facilitant l'accès à des actions de formation certifiantes ou qualifiantes permettant une évolution, une reconversion ou une mobilité interne ou externe

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) permet à un salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation certifiante dans le cadre d'une reconversion professionnelle ou d'un changement de métier. Pendant la durée de la formation, le contrat de travail est maintenu et le salarié peut bénéficier, sous conditions, d'une prise en charge de tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que de sa rémunération. Le dossier est instruit par l'association Transitions Pro compétente selon la région du salarié, qui évalue notamment la cohérence du projet, la pertinence de la formation et les perspectives d'emploi à l'issue du parcours.

Le salarié doit obtenir une autorisation d'absence de son employeur lorsque la formation se déroule sur le temps de travail.

Article 5. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est un dispositif d'accompagnement individuel qui permet au salarié d'analyser ses expériences, ses compétences et ses motivations afin de définir un projet professionnel réaliste et cohérent. Il favorise la construction d'un projet d'évolution (mobilité interne, reconversion, changement d'emploi) et inscrit le salarié dans une démarche proactive d'adaptation continue aux transformations des emplois.

Le bilan de compétences est mis en œuvre conformément aux dispositions du Code du travail. Il comprend trois phases (préliminaire, d'investigation et de conclusion), fait l'objet, lorsqu'il est réalisé au titre du plan de développement des compétences, d'une convention écrite tripartite entre le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire, et est soumis à une durée maximale de 24 heures. Sa réalisation respecte strictement la confidentialité des échanges et des résultats, qui demeurent la propriété du salarié et ne peuvent être transmis à l'employeur sans son accord. Le bilan peut être financé, en tout ou partie, via le Compte Personnel de Formation (CPF) ou par les dispositifs de droit commun proposés par les organismes compétents.

Article 6. La mobilité professionnelle et le site carrière

La Société encourage la mobilité professionnelle comme levier de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels.



À cette fin, elle met à la disposition des salariés un site carrière sur lequel sont publiées l'ensemble des offres d'emplois disponibles au sein de l'UES OVH. Ce site constitue la porte d'entrée unique pour consulter les postes ouverts, se positionner sur une mobilité et suivre l'avancement de sa candidature.

À partir de leurs propres aspirations d'évolution professionnelle, les salariés initient et co-construisent, avec leur manager et le HRBP, un projet de mobilité : le manager y apporte sa connaissance des compétences développées dans le cadre de la carrière au sein d'OVHcloud, et le HRBP sa maîtrise des dispositifs d'accompagnement, qu'ils soient communs à tous les collaborateurs ou spécifiquement liés à la situation de l'emploi du salarié.

Article 7. Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est un dispositif gratuit, externe à l'employeur, ouvert à tout salarié. Il permet de bénéficier d'un accompagnement neutre et confidentiel pour élaborer un projet d'évolution, de reconversion, de validation des acquis ou de formation.

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est régi par les dispositions légales et assuré par des opérateurs dédiés (par exemple France Travail, APEC pour les cadres, ou d'autres opérateurs régionaux désignés).

Il s'agit d'un service gratuit et confidentiel : les échanges avec le conseiller CEP ne sont pas communiqués à l'employeur. Le salarié prend directement rendez-vous avec l'opérateur compétent ; la Société diffuse via le site intranet, les coordonnées actualisées de ces opérateurs et rappelle aux salariés la possibilité de recourir au CEP pour préparer leurs projets d'évolution professionnelle.

En complément de ce dispositif externe, la Société met en place un accompagnement d'évolution professionnelle interne, inspiré de la démarche CEP. Sur la base du volontariat, tout salarié peut solliciter, auprès de la fonction RH (Talent ou HRBP), un entretien d'évolution professionnelle interne visant à :

- identifier ses envies d'évolution et ses motivations ;
- mettre en lumière ses forces, compétences et axes de développement ;
- explorer les parcours de carrière possibles au sein de l'UES OVH, au regard de la cartographie des emplois et des besoins identifiés dans la GEPP.

Ces entretiens internes sont conduits dans un cadre d'écoute et de confiance, distinct de l'évaluation de performance. Ils ont pour finalité de donner au salarié une vision plus claire des perspectives d'évolution internes et de l'aider à construire un projet professionnel cohérent, sans se substituer au CEP externe ni aux dispositifs légaux existants.

Article 8. Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation (CPF) fonctionne conformément aux règles fixées par la réglementation en vigueur (conditions d'alimentation, plafond, éventuelle participation forfaitaire du salarié et éligibilité des actions).

Le salarié réalise ses démarches sur la plateforme nationale « Mon Compte Formation » et demeure responsable du choix de sa formation. La Société, dans le cadre du dialogue régulier entre le salarié, le manager et les RH, examine les demandes de mobilisation du CPF lorsqu'elles sont en lien avec l'emploi occupé, les besoins identifiés dans la GEPP ou un projet d'évolution cohérent avec la cartographie des emplois.

La Société s'engage à :

- Informer régulièrement les salariés sur le fonctionnement du CPF et les démarches à effectuer ;
- Examiner, dans le cadre du dialogue manager/salarié et avec le service formation, les projets de formation en lien avec l'emploi occupé ou les évolutions d'emplois identifiées.



Article 9. Le dispositif « Vis ma vie »

Le dispositif « Vis ma vie » est ouvert à l'ensemble des salariés de l'UES OVH. Il permet à un salarié de découvrir un autre emploi au sein de la Société en passant, sur une durée limitée, une ou plusieurs journées en immersion dans un autre service ou une autre équipe. Lors des entretiens annuels, l'existence de ce dispositif est rappelée et un suivi est effectué le cas échéant.

Ce dispositif a pour objectifs de :

- Favoriser une meilleure compréhension des emplois et des activités des autres équipes ;
- Aider les salariés à affiner leurs projets d'évolution professionnelle et de mobilité interne ;
- Renforcer les synergies et la coopération entre les différents périmètres de l'Entreprise.

Toute demande de participation au dispositif « Vis ma vie » est adressée au manager et au HRBP du salarié, qui apprécie sa faisabilité au regard des contraintes de service et identifie, avec le manager d'accueil, les modalités pratiques de l'immersion (durée, calendrier, activités observées). La participation au dispositif se déroule sur le temps de travail, sans impact sur la rémunération ni sur le contrat de travail du salarié.

Chapitre 2. Les mesures d'accompagnement dédiées par critères

Les mesures spécifiques décrites au présent chapitre (emplois émergents, en tension, en évolution, sensibles, emplois à enjeu de transition professionnelle anticipée) complètent le socle commun d'accompagnement décrit au chapitre 1. Elles ont vocation à orienter de manière prioritaire l'allocation de certains moyens, sans créer de droit automatique à la mobilisation de tel ou tel dispositif. Leur mise en œuvre demeure subordonnée au budget, aux capacités d'organisation, aux contraintes de service et aux priorités définies par l'Entreprise, après examen des situations individuelles et des besoins collectifs.

Article 1. Principes généraux

Les dispositifs décrits au Chapitre 1 du présent Titre (formation, entretiens professionnels, VAE, bilan de compétences, mobilité interne, CEP, CPF, site carrière, « Vis ma vie », etc.) constituent le socle commun d'accompagnement des parcours professionnels au sein de l'UES OVH.

Ils sont ouverts à l'ensemble des salariés, et sont notamment pleinement actionnables pour les emplois classés comme stables.

Dans le cadre de la démarche GEPP, certaines catégories d'emplois identifiées (emplois émergents, en tension, en évolution, sensibles) peuvent bénéficier, en complément de ce socle, de mesures spécifiques ou renforcées, compte tenu des enjeux qui leur sont propres (développement rapide de nouvelles compétences, attractivité, reconversion, sécurisation des transitions, etc.).

Les articles qui suivent décrivent les principales mesures pouvant être mises en œuvre pour chaque typologie d'emplois, sans remettre en cause l'accès de tous les salariés au socle commun.

Article 2. Dispositifs dédiés aux emplois émergents

Les emplois émergents sont des emplois en essor qui répondent à de nouveaux besoins, souvent liés à l'innovation, aux technologies ou à l'évolution des modèles économiques. Ils nécessitent un développement rapide de compétences nouvelles et une forte capacité d'expérimentation, ainsi qu'un accompagnement adapté des salariés qui les occupent.

2.1 Dispositif d'incubation interne

La Société mettra en place, au bénéfice des salariés occupant des emplois classés comme « émergents » dans la cartographie GEPP, un dispositif d'incubation interne destiné à soutenir des projets d'innovation ou de développement en lien avec les activités du Groupe.

L'incubateur interne fonctionne selon les modalités suivantes :

- À l'issue de la commission de suivi GEPP présentant la mise à jour de la cartographie des emplois et l'identification des emplois émergents, un appel à projets est lancé au moins une fois par an, prioritairement ouvert aux salariés occupant un emploi classé comme « émergent » et porteurs d'un projet d'innovation ou de développement en lien avec les activités du Groupe. En l'absence de projet retenu dans cette catégorie, l'Entreprise pourra, à titre subsidiaire, ouvrir l'appel à projets aux salariés occupant un emploi classé comme « en évolution » et porteurs d'un projet d'innovation ou de développement en lien avec les activités du Groupe ;
- À l'issue de la commission de suivi GEPP présentant la mise à jour de la cartographie des emplois et l'identification des emplois émergents, un appel à projets est lancé au moins une fois par an, ouvert aux salariés occupant un emploi classé comme « émergent ». Les projets portent notamment sur des innovations technologiques, l'amélioration des processus, le développement de nouvelles offres ou de nouveaux modèles de services ;
- Les projets sont sélectionnés par un comité pluridisciplinaire composé de représentants des Ressources Humaines, des directions métiers concernées et, le cas échéant, d'experts internes ou externes (innovation, data, marketing, etc.) disposant d'une demi-journée dédiée à l'analyse des projets. À l'issue de cette sélection, un seul projet est retenu par année civile pour bénéficier du dispositif d'incubation interne.
- Les salariés dont le projet est retenu bénéficient d'une phase d'incubation d'une durée comprise entre trois et six mois, incluant un accompagnement personnalisé (coaching, mentoring, accès à des ressources dédiées dans la limite d'un plafond global d'accompagnement fixé à 4 000 euros par projet (prestations externes, ressources dédiées, éventuels événements spécifiques). Ce budget sera majoré de 1 000 euros pour les déplacements éventuels à effectuer dans le cadre de cette phase d'incubation.
- La participation aux activités de l'incubateur peut se dérouler sur le temps de travail, dans la limite d'un volume défini par la Direction (par exemple quelques jours par mois ou un pourcentage du temps de travail), avec maintien de la rémunération. Les modalités d'organisation (répartition temps de travail / temps incubateur) sont précisées au cas par cas entre le salarié, son manager et la Direction des Ressources Humaines.

Un budget annuel dédié à l'incubation interne est défini par l'Entreprise, permettant notamment de financer les ressources nécessaires (temps de travail dédié, accompagnement, prestations externes) dans le respect du plafond d'accompagnement de 6 000 euros pour le projet retenu.

Article 3. Dispositifs dédiés aux emplois en tension

Les emplois en tension sont des emplois pour lesquels la Société rencontre des difficultés de recrutement et/ou qui nécessitent une longue période d'apprentissage pour atteindre le niveau d'autonomie souhaité. L'objectif des mesures dédiées est de renforcer l'attractivité de ces emplois et de fidéliser les compétences clés.

3.1 Abondement ciblé du Compte Personnel de Formation (CPF)

Pour les salarié volontaires ou validés par l'Entreprise, la Société met en place un abondement spécifique du CPF, dans les conditions suivantes :

- montant maximal de l'abondement : 2 500 € par salarié et par période de 3 ans ;
- cet abondement est mobilisable dans la limite d'une enveloppe annuelle de 15 000 € ;



- formations éligibles : formations directement liées à l'emploi en tension (certifications techniques, spécialisations, perfectionnement), inscrites au RNCP ou au Répertoire Spécifique.
- reste à charge éventuel : l'abondement vient en complément des droits inscrits sur le compte CPF du salarié, lequel supporte le cas échéant le solde du coût de la formation ; le salarié est informé préalablement de ce reste à charge avant validation définitive de la demande.

La demande est instruite par le service formation après avis du manager. La réponse est notifiée dans un délai de 30 jours ouvrés à compter de la demande complète.

3.2 Mobilisation d'un dispositif de reconversion ou de professionnalisation financé par l'OPCO

Afin de favoriser l'accès à des emplois en tension, la Société pourra accompagner, selon l'éligibilité du projet et les règles de financement applicables, la mobilisation d'un dispositif de reconversion, de professionnalisation ou de formation financé en tout ou partie par l'OPCO compétent.

Ce dispositif a vocation à permettre à un salarié d'acquérir, dans un cadre financé et sécurisé, les compétences requises pour occuper à terme un emploi en tension, en articulant si nécessaire actions de formation, mises en situation professionnelle et accompagnement individualisé.

3.3 Abondement du Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Lorsque l'accès à un emploi en tension nécessite un parcours de formation plus long ou certifiant, le salarié peut solliciter un Projet de Transition Professionnelle (PTP), dans les conditions prévues par les textes applicables.

Dans ce cadre, la Société peut accorder un abondement complémentaire, dans les conditions suivantes :

- montant maximal de l'abondement : 3 000 € par salarié ;
- cet abondement est mobilisable dans la limite d'une enveloppe annuelle de 21 000 € ;
- la demande est examinée au regard de la cohérence du projet avec les besoins identifiés sur les emplois en tension ;

Les modalités d'abondement prévues pour les emplois en tension sont communes à celles mentionnées pour les emplois sensibles, afin de favoriser des parcours de transition professionnelle articulant, lorsque cela est possible, la sortie d'emplois sensibles et l'accès à des emplois en tension.

3.4 Cooptation

Dans le cadre de la politique de recrutement, la Société s'appuie sur un dispositif de cooptation interne permettant aux salariés de recommander des candidats de leur réseau pour des postes à pourvoir. Les conditions d'éligibilité (cooptant, postes et profils cooptés), ainsi que les modalités pratiques du processus (dépôt de la recommandation via l'outil RH, suivi de la candidature, règles de versement des primes) sont définies dans la charte de cooptation en vigueur, mise à disposition sur les outils RH (HR Connect, intranet) et susceptible d'être actualisée par l'Entreprise.

- Pour certains postes identifiés par la Direction comme nécessitant un effort particulier de recrutement, une prime de cooptation "boostée" est applicable. En France, le montant de cette prime boostée est fixé à 750 € brut par recrutement abouti (correspondant à une prime socle de 500 € brut majorée de 50%), versée selon les modalités prévues par la charte (notamment en deux échéances liées à l'embauche et à la validation de la période d'essai, sous réserve que le cooptant soit toujours présent dans les effectifs).
- L'objectif est d'encourager les salariés à recommander des candidats pour les emplois en tension, en s'appuyant sur leur connaissance du marché et de l'écosystème du cloud.



- La liste des postes bénéficiant d'une prime de cooptation boostée est définie par la Direction à son initiative et communiquée aux salariés via la charte de cooptation et/ou l'outil RH de publication des offres.

Article 4. Dispositifs dédiés aux emplois en évolution

Les emplois en évolution sont des emplois impactés par des transformations technologiques, organisationnelles ou réglementaires, nécessitant une adaptation significative des compétences. Les mesures dédiées visent à accompagner la montée en compétences et, le cas échéant, les transitions professionnelles associées dans la limite des budgets alloués chaque année aux dispositifs de formation et d'accompagnement prévus par le présent accord.

4.1 Abondement ciblé du Compte Personnel de Formation

Pour les salariés occupant un emploi identifié comme en évolution, la Société met en place un abondement spécifique du CPF, dans les conditions suivantes :

- montant maximal de l'abondement : 300 € par salariés et par an ;
- cet abondement est mobilisable dans la limite d'une enveloppe annuelle de 6 000 € ;
- abondement exclusivement mobilisable pour des certifications (diplômes, titres, blocs de compétences, certifications professionnelles) directement liées à l'emploi en évolution, inscrites au RNCP ou au Répertoire Spécifique ;
- formations éligibles : formations directement liées à l'emploi en évolution (certifications techniques, spécialisations, perfectionnement), inscrites au RNCP ou au Répertoire Spécifique ;
- La demande est instruite par le service formation après avis du manager. La réponse est notifiée dans un délai de 30 jours ouvrés à compter de la demande complète ;
- reste à charge éventuel : l'abondement vient en complément des droits inscrits sur le compte CPF du salarié, lequel supporte le cas échéant le solde du coût de la formation ; le salarié est informé préalablement de ce reste à charge avant validation définitive de la demande.

4.2 Adaptation des compétences via le plan de formation

En complément, les salariés occupant un emploi en évolution peuvent bénéficier d'actions de formation inscrites au plan de formation de l'Entreprise, spécifiquement dédiées à l'adaptation des compétences aux évolutions de leur emploi.

Ces actions visent en priorité le renforcement des compétences jugées stratégiques pour la Société (compétences techniques, transverses ou comportementales) au regard des transformations identifiées, y compris celles liées au développement des usages de l'intelligence artificielle et des nouvelles technologies. Elles sont financées sur le budget formation de l'Entreprise, dans la limite des enveloppes définies chaque année et des priorités arrêtées dans le cadre du dialogue social sur la politique de formation.

4.3 Accompagnement renforcé à la VAE/VAP

Pour les emplois en évolution, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et, le cas échéant, la Validation des Acquis Professionnels (VAP), constituent des leviers de reconnaissance et de sécurisation des parcours : elles permettent de transformer une expérience acquise dans un contexte changeant soit en certification reconnue, soit en accès à une formation qui aurait exigé un diplôme préalable. La VAE a pour objet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, titre ou certificat inscrit au RNCP à partir de l'expérience, tandis que la VAP permet d'être admis dans une formation (notamment universitaire) en faisant reconnaître que l'expérience professionnelle compense l'absence de diplôme requis, sans délivrance de diplôme en elle-même.



Les salariés occupant un emploi en évolution peuvent bénéficier, pour ces deux démarches, d'un accompagnement renforcé comprenant les avantages conventionnels suivants, en sus du droit commun :

- La désignation d'un référent RH chargé d'aider le salarié à choisir la certification ou la formation cible et à constituer son dossier de VAE ou de VAP ;
- La prise en charge par la Société des frais de dossier de VAE/VAP, dans la limite de 1 000 € par projet ;
- L'octroi de 2 jours de congé supplémentaires rémunérés pour préparer ou présenter le dossier devant le jury ou l'instance compétente ; pour la VAE, ces 2 jours s'ajoutent au congé légal pour validation des acquis de l'expérience (jusqu'à 48 heures de temps de travail avec maintien de la rémunération), tandis que pour la VAP ils constituent un droit purement conventionnel, aucun congé spécifique n'étant prévu par la loi.

Article 5. Dispositifs dédiés aux emplois sensibles

Les emplois sensibles sont des emplois identifiés en décroissance, voire en extinction, à moyen terme au sein de l'UES. Les mesures dédiées ont pour objet de favoriser la reconversion, interne ou externe, des salariés concernés, en sécurisant leurs parcours professionnels, tout en permettant à la Société d'adapter ses emplois et ses compétences à l'évolution de son activité.

5.1 Bilan de compétences renforcé

Les salariés occupant un emploi sensible peuvent bénéficier, en priorité, d'un bilan de compétences afin de définir un projet de reconversion ou d'évolution vers d'autres emplois, au sein ou en dehors de l'Entreprise.

Dans ce cadre :

- La Société prend intégralement en charge le coût du bilan de compétences, dans la limite de 2 500 € HT par salarié, pour un bilan réalisé sur la durée du présent accord ;
- Le bilan peut se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail, dans la limite de 48 heures, avec maintien intégral de la rémunération, dans le respect du cadre légal applicable au bilan de compétences.

Ce bilan a vocation à offrir au salarié une analyse structurée de ses compétences, aptitudes et motivations, ainsi qu'une vision claire et réaliste de ses perspectives de reconversion interne ou externe.

5.2 Abondement du CPF ou parcours de reconversion financé en partie par l'OPCO

Afin de favoriser la reconversion des salariés occupant un emploi sensible vers un emploi présentant des perspectives plus durables, au sein ou en dehors de l'UES, la Société peut soutenir la mise en œuvre d'un parcours de développement ou de reconversion professionnelle.

Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier, selon la nature du projet retenu :

- soit d'un abondement du Compte Personnel de Formation (CPF) dans la limite de 1 500 € par salarié, mobilisable dans la limite d'une enveloppe annuelle de 12 000 € ;
- soit d'un parcours de reconversion financé en tout ou partie par l'OPCO compétent, sous réserve des conditions d'éligibilité applicables et de l'acceptation du dossier par l'organisme concerné.

Les demandes sont examinées par la Direction des Ressources Humaines au regard de la cohérence du projet professionnel du salarié, des perspectives d'emploi identifiées et des capacités budgétaires annuelles.

5.3 CPF de transition professionnelle



Pour les salariés occupant un emploi classé comme sensible dans la cartographie GEPP, la Société reconnaît que le Projet de Transition Professionnelle (PTP), modalité particulière du CPF, peut constituer un levier pertinent de reconversion vers un autre emploi, au sein ou en dehors de l'UES et en particulier vers des emplois en tension identifiés comme porteurs de perspectives d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, la Société s'engage à :

- examiner avec une attention particulière toute demande de mobilisation d'un PTP émanant d'un salarié occupant un emploi sensible ;
- accorder, sauf contraintes majeures dûment motivées, l'autorisation d'absence lorsque le dossier est accepté par l'organisme Transitions Pro compétent ;
- faciliter l'aménagement du poste pendant la durée de la formation (organisation de la charge, remplacement, articulation des horaires), afin de sécuriser à la fois le parcours du salarié et la continuité de l'activité ;
- et, lorsque le projet est validé par Transitions Pro et que subsiste un reste à charge de coûts pédagogiques, contribuer à leur financement dans les conditions prévues pour l'abondement du PTP au titre des emplois en tension, à savoir dans la limite de 3 000 € par dossier, sous réserve de la validation préalable de la Direction des Ressources Humaines et de l'enveloppe budgétaire dans la limite de 21 000 euros.

Les modalités d'abondement ainsi prévues s'inscrivent dans le même cadre budgétaire que celui défini pour les emplois en tension, l'objectif étant de faciliter des trajectoires de transition professionnelle depuis des emplois sensibles vers des emplois offrant de réelles perspectives de développement.

Ce dispositif vient en complément des autres mesures prévues pour les emplois sensibles (bilan de compétences renforcé, VAE/VAP dédiée, périodes de reconversion) et vise à sécuriser, lorsque cela est pertinent, des projets de transition professionnelle de plus grande ampleur.

5.4 Accompagnement dédié VAE/VAP

Les salariés exerçant un emploi sensible peuvent également bénéficier d'un accompagnement dédié pour engager une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou, le cas échéant, de Validation des Acquis Professionnels (VAP), lorsque cette démarche est en lien avec leur projet de reconversion.

Cet accompagnement peut comprendre notamment :

- La désignation d'un référent RH qui accompagne le salarié dans la définition de son projet, le choix de la certification ou de la formation cible, et la constitution de son dossier de VAE ou de VAP ;
- La prise en charge, par l'Entreprise, de tout ou partie des frais liés à la VAE/VAP, dans la limite de 1 500 € par projet ; L'octroi de 2 jours de congé supplémentaires rémunérés pour permettre au salarié de préparer et de se présenter aux étapes clés de la démarche, en complément des droits légaux existants pour la VAE et à titre conventionnel pour la VAP.

Ces mesures ont pour objet de transformer l'expérience acquise sur un emploi en décroissance en un capital de compétences reconnu et mobilisable dans le cadre d'une mobilité interne ou externe.

5.5 Période de reconversion interne au sein de l'UES

Afin de permettre aux salariés occupant un emploi sensible d'acquérir une expérience significative dans un autre emploi, la Société peut mettre en place, en application des dispositions relatives à la période de reconversion prévues aux articles L6324-1 et L6324-3 du Code du travail, une période de reconversion réalisée au sein de l'UES.

Les conditions de mise en œuvre de ces périodes de reconversion interne sont les suivantes :

- Éligibilité : peuvent être éligibles les salariés occupant un emploi classé comme « sensible » dans la cartographie GEPP, justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois dans l'UES, sur la base du volontariat, après validation de leur projet de reconversion par la Direction des Ressources Humaines.
- Périmètre : la période de reconversion interne peut être organisée pour occuper un emploi au sein de l'UES, dès lors que l'emploi visé est identifié comme porteur ou en développement.
- Objet : la période de reconversion interne a pour finalité de permettre au salarié d'exercer, à titre temporaire, un autre emploi au sein de l'UES, tout en suivant, le cas échéant, les actions de formation nécessaires à la prise de poste, en vue d'une réorientation professionnelle durable.
- Contrat de travail : pendant la période de reconversion interne, le contrat de travail d'origine est maintenu et la relation de travail se poursuit avec l'employeur d'origine, conformément aux dispositions légales relatives à la période de reconversion interne.
- Durée : la période de reconversion interne est organisée pour une durée maximale de 6 mois. La durée exacte est déterminée en fonction du nouvel emploi visé, du niveau de compétences à acquérir et du parcours de formation associé.
- Rémunération : pendant toute la durée de la période de reconversion interne, le salarié bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle de son emploi d'origine (hors éléments variables directement liés à la nature même de l'ancien poste qui ne seraient plus pertinents dans le cadre du nouvel emploi).
- Accompagnement et formation : la période de reconversion interne s'accompagne d'un parcours d'intégration et, le cas échéant, de formation adapté au nouvel emploi, financé dans le cadre du plan de développement des compétences et/ou des dispositifs de droit commun mobilisables. Un référent RH est désigné afin de suivre le déroulement du parcours et de veiller à l'atteinte des objectifs de reconversion. Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de reconversion interne respectent les durées minimales et maximales prévues par les articles L6324-2 et L6324-4 du Code du travail et leurs textes d'application (entre 150 et 450 heures sur une période n'excédant pas 12 mois).
- Accord écrit (CERFA) : la période de reconversion interne fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, matérialisé par le formulaire CERFA prévu à cet effet, qui précise au minimum : la durée de la période, les modalités d'organisation de la reconversion, le poste exercé durant la période, les actions de formation envisagées et les effets de la période sur la situation du salarié.

À l'issue de la période de reconversion interne, plusieurs issues sont possibles :

- intégration du salarié sur le nouvel emploi, dans le cadre d'une modification de son contrat de travail ou d'une mobilité au sein de l'UES (avenant ou changement d'affectation) ;
- à défaut d'intégration sur ce nouvel emploi, retour du salarié sur son emploi d'origine lorsque celui-ci existe encore et que l'organisation le permet ;
- lorsque le retour sur l'emploi d'origine n'est pas possible, affectation sur un emploi équivalent au sein de l'UES, correspondant aux qualifications du salarié et assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- ou, en l'absence d'accord sur l'une de ces solutions, recours à l'un des modes de rupture du contrat de travail prévus par le Code du travail, pouvant notamment prendre la forme d'une rupture conventionnelle individuelle.

Le présent dispositif ne confère au salarié ni droit automatique au maintien dans l'emploi au-delà de la période de reconversion, ni garantie de reclassement sur un poste déterminé au sein de l'UES sous réserve des garanties expressément prévues ci-dessus.

5.6 Période de reconversion externe au moyen d'un CDD pour motif de reconversion

Afin de favoriser les reconversions externes des salariés dont l'emploi est classé comme sensible, la Société peut, dans le cadre d'une période de reconversion externe au sens des articles L6324-1 et L6324-3 du code du travail, faciliter la conclusion par le salarié d'un contrat de travail à durée déterminée pour motif de reconversion (« CDD de reconversion ») conclu en application de l'article L1242-3 du code du travail.



Les conditions de recours à ces contrats sont les suivantes :

- Éligibilité : peuvent être éligibles les salariés occupant un emploi sensible, justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois dans l'UES, sur la base du volontariat, après validation de leur projet de reconversion par la Direction des Ressources Humaines.
- Périmètre : le CDD de reconversion externe est conclu avec une entreprise d'accueil établie en France, qui s'engage à proposer au salarié un emploi réel, correspondant à un besoin durable et permettant l'acquisition de compétences transférables.
- Suspension du contrat d'origine : lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion externe, son contrat de travail avec l'employeur d'origine est suspendu pendant la durée de la période d'essai du CDD de reconversion conclu avec l'entreprise d'accueil, conformément aux dispositions légales applicables.
- Durée : dans le cadre d'un CDD de reconversion, le contrat conclu avec l'entreprise d'accueil a une durée égale à 6 mois, conformément au Code du travail, et peut, le cas échéant, être prolongé dans la limite des durées maximales prévues par la loi ou par un accord collectif applicable.
- Rémunération : pendant la durée du CDD de reconversion, le salarié est rémunéré par l'entreprise d'accueil, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles qui lui sont applicables. L'Entreprise d'origine peut, le cas échéant, contribuer au financement de certaines actions de formation, d'accompagnement ou de tutorat définies dans la convention de reconversion.
- Accompagnement et formation : la période de reconversion externe comprend des actions de formation dont la durée est comprise entre 150 et 450 heures, réparties sur la période, conformément à l'article L6324-4 du Code du travail. Ces actions visent l'acquisition des compétences nécessaires à la reconversion professionnelle du salarié. Un référent RH de l'Entreprise d'origine est désigné pour suivre l'avancement du projet avec le salarié et l'entreprise d'accueil pendant la période de reconversion externe, sans préjudice du lien de subordination existant entre le salarié et l'entreprise d'accueil.
- Accord écrit et convention : La mise en place d'une période de reconversion externe assortie d'un CDD de reconversion s'inscrit dans le cadre d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur d'origine, matérialisé par le CERFA prévu à cet effet, qui précise les modalités de suspension du contrat d'origine, notamment la durée de la période et les conditions d'un éventuel retour anticipé. Une convention est conclue entre l'employeur d'origine, l'entreprise d'accueil et, le cas échéant, l'organisme de formation, définissant le projet professionnel visé, l'emploi occupé, les compétences à acquérir, les responsabilités de chaque partie et les modalités de financement des actions de formation.

Le salarié est informé, préalablement à son engagement, des conséquences juridiques de la reconversion externe, et notamment :

- de la suspension de son contrat de travail avec l'Entreprise d'origine pendant la durée du CDD de reconversion conclu avec l'entreprise d'accueil ;
- des conditions dans lesquelles, en cas de confirmation de la reconversion, son contrat de travail initial pourra être rompu dans le respect des modes de rupture prévus par le Code du travail (rupture conventionnelle individuelle, démission ou tout autre dispositif légalement applicable) ;
- et des garanties attachées à la période de reconversion en cas de nonpoursuite de la relation de travail avec l'entreprise d'accueil.

À l'issue de la période de reconversion, plusieurs issues sont possibles :

- poursuite de la relation de travail avec l'Entreprise d'accueil et rupture de la relation de travail d'un commun accord avec l'Entreprise d'origine selon les modalités applicables (rupture conventionnelle pour un CDI, rupture d'un commun accord pour un CDD) ;
- à défaut de poursuite sur ce nouvel emploi, retour du salarié sur son emploi d'origine lorsque celui-ci existe encore et que l'organisation le permet ;
- le retour sur l'emploi d'origine n'est pas possible, affectation sur un emploi équivalent au sein de l'UES, correspondant aux qualifications du salarié et assorti d'une rémunération au moins équivalente ;



- ou, en l'absence d'accord sur l'une de ces solutions, recours à l'un des modes de rupture du contrat de travail prévus par le Code du travail, pouvant notamment prendre la forme d'une rupture conventionnelle individuelle.

Le présent dispositif ne confère au salarié ni droit automatique au maintien dans l'emploi ~~au~~ au-delà de la période de reconversion, ni garantie de reclassement sur un poste déterminé au sein de l'UES sous réserve des garanties expressément prévues ci-dessus.

Titre 4. Les emplois à enjeu de transition professionnelle anticipée

Les emplois à enjeu de transition professionnelle anticipée sont des emplois pour lesquels, au regard des analyses de parcours et retours d'expérience croisés, il est attendu qu'un changement d'emploi ou de domaine d'activité intervienne plus fréquemment qu'ailleurs au cours de la carrière.

Ils se caractérisent notamment par une intensité particulière des sollicitations (organisationnelles, cognitives, relationnelles) et par des contextes d'exercice susceptibles de générer, à moyen terme, une forme d'usure professionnelle, sans pour autant relever des facteurs de risques professionnels définis par la réglementation sur la pénibilité.

Les parties conviennent d'identifier, au sein de la cartographie GEPP, les catégories d'emplois suivantes à titre indicatif:

- les emplois comportant une exposition prolongée à des contenus complexes ou sensibles (notamment certaines fonctions juridiques ou de modération de contenus) ;
- les emplois caractérisés par une charge cognitive et émotionnelle élevée (par exemple support technique) ;
- les emplois soumis à des contraintes multifactorielles de travail (par exemple combinaison de bruit, environnement technique spécifique et en fonction des circonstances, travail isolé, travail de nuit, chaleur), susceptibles de générer à moyen terme une usure professionnelle, sans pour autant relever des seuils et critères légaux de la pénibilité au travail.

Ces emplois sont identifiés conjointement par la Direction et les organisations syndicales, à partir du référentiel emplois-compétences (FMEP) et des échanges menés dans le cadre de la démarche GEPP. Ils bénéficient, en complément du socle commun, des dispositifs prévus au présent article afin d'anticiper et de sécuriser des trajectoires de carrière non linéaires.

Les emplois à enjeu de transition professionnelle anticipée se distinguent des emplois sensibles au sens de la cartographie GEPP: ils ne sont pas identifiés en décroissance ou en extinction, mais comme des emplois dont la durée d'occupation et les modalités d'exercice peuvent, à moyen terme, générer une usure professionnelle spécifique. Ils n'ouvrent donc pas, en tant que tels, droit à la double éligibilité aux dispositifs prévus pour les autres catégories d'emplois (sensibles, en évolution, en tension, émergents). Ainsi, les dispositifs conventionnels spécifiques ne se cumulent pas: le salarié ne peut bénéficier le cas échéant, des mesures renforcées qu'au titre d'une seule catégorie, déterminée par la Direction des Ressources Humaines après échange avec l'intéressé, au regard de la nature de son projet et des besoins de l'Entreprise.

Chapitre 1. Entretien de carrière dédié

Les salariés occupant un emploi à enjeu de transition professionnelle anticipée peuvent bénéficier, à leur demande ou sur proposition de la Direction, d'un entretien de carrière dédié avec la fonction Ressources Humaines (Talent / HRBP).

Cet entretien vise à:



- analyser la soutenabilité de l'emploi dans le temps au regard du parcours du salarié et de ses aspirations ;
- identifier les passerelles possibles vers d'autres emplois au sein de l'UES, à partir de la cartographie GEPP et du référentiel emplois-compétences ;
- co-construire un projet professionnel non linéaire, intégrant, le cas échéant, des étapes de formation, de VAE/VAP, de mobilité ou de reconversion.

Chapitre 2. Accès aux dispositifs dédiés aux emplois sensibles

En complément du socle commun, les salariés occupant un emploi à enjeu de transition professionnelle anticipée peuvent accéder, sous condition d'ancienneté, à l'ensemble des dispositifs prévus pour les emplois sensibles (bilan de compétences renforcé, accompagnement VAE/VAP, période de reconversion interne, CDD de reconversion externe), dans les conditions définies au présent chapitre.

Sont éligibles à ces dispositifs, au titre du présent article, les salariés qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté minimale de 7 ans au sein de l'UES ou de l'UES sur un ou plusieurs emplois classés comme « à enjeu de transition professionnelle anticipée » dans la cartographie GEPP ;
- occuper, à la date de la demande, un emploi relevant de cette catégorie ;
- présenter un projet de transition ou de reconversion validé par la Direction des Ressources Humaines.

Les salariés répondant à ces critères peuvent, à leur initiative ou sur proposition de l'employeur, mobiliser les dispositifs suivants, dans les mêmes conditions de prise en charge et de mise en œuvre que celles prévues pour les emplois sensibles :

- bilan de compétences renforcé, pris en charge par la Société dans la limite de 2 500 € HT et réalisable jusqu'à 48 heures sur le temps de travail avec maintien de la rémunération ;
- accompagnement dédié VAE/VAP, incluant la désignation d'un référent RH, la prise en charge des frais dans la limite de 1 500 € par projet et l'octroi de 2 jours de congé supplémentaires rémunérés ;
- période de reconversion interne au sein de l'UES, dans le respect des conditions d'éligibilité, de durée, de rémunération et de formalisation prévues pour les emplois sensibles ;
- CDD de reconversion externe, dans le cadre d'une période de reconversion externe, conformément aux dispositions légales applicables et aux modalités définies pour les emplois sensibles ;
- abondement du Compte Personnel de Formation (CPF) ou parcours de reconversion financé en tout ou partie par l'OPCO compétent, dans les limites et selon les modalités définies pour les emplois sensibles ;
- recours au Projet de Transition Professionnelle (PTP) avec accompagnement de l'Entreprise, dans les conditions d'autorisation d'absence, de financement complémentaire et de plafond budgétaire prévues pour les emplois sensibles.

L'accès à ces dispositifs reste soumis à l'accord de l'Entreprise, qui apprécie, au cas par cas, l'adéquation entre le projet présenté, les besoins en compétences et les capacités d'organisation des équipes.

Chapitre 3. Modalités de suivi

L'identification des emplois à enjeu de transition professionnelle anticipée, la liste des emplois concernés et le suivi des dispositifs qui leur sont associés sont examinés dans le cadre de la revue annuelle de la cartographie des emplois et de la critérisation GEPP.



Titre 5. La carrière des élus et des représentants syndicaux

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou syndical constitue un engagement au service du collectif de travail. Les parties reconnaissent que cet engagement ne saurait, en aucune circonstance, pénaliser le déroulement de carrière, la progression salariale ou le développement professionnel des intéressés. Le présent titre définit les mesures spécifiques destinées à accompagner les élus et mandatés tout au long de leur parcours, depuis la prise de mandat jusqu'à la reprise pleine de leur activité professionnelle.

Chapitre 1. Entretiens de début et de fin de mandat

Chaque élu ou mandaté bénéficie d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique et son HRBP dans les trois mois suivant la prise de mandat. Cet entretien vise à évaluer la charge liée à l'exercice du mandat, à adapter en conséquence les objectifs et la charge du poste de travail, et à définir les conditions permettant de concilier activité professionnelle et mission de représentation. Il donne lieu à un formulaire co-complété.

Un entretien de fin de mandat est organisé dans les mêmes conditions avec le HRBP et un membre de l'équipe formation. Il a pour objet de dresser un bilan des compétences acquises pendant l'exercice du mandat — négociation collective, droit social, gestion des conflits, animation de groupes, communication institutionnelle — et de définir un projet de retour à l'activité professionnelle. Le cas échéant, une période de transition pouvant aller jusqu'à trois mois pourra être aménagée afin de faciliter la reprise de poste ou la recherche d'un nouveau positionnement au sein de l'UES.

Chapitre 2. Valorisation des compétences acquises

Les compétences développées dans le cadre de l'exercice d'un mandat — qu'elles relèvent de la conduite de négociations, de l'analyse économique et sociale, du dialogue social, du droit du travail ou de la gestion de projet collectif — constituent des compétences professionnelles transférables que la Société s'engage à reconnaître et à valoriser dans les parcours de carrière.

À ce titre, les élus et mandatés qui le souhaitent peuvent engager une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) visant à obtenir une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles, lorsque cette démarche est en lien avec leur projet professionnel ou de reconversion. La Société accompagne cette démarche en accordant des jours d'absence rémunérés pour la constitution du dossier et le passage devant le jury, dans la limite de cinq jours par démarche. Un accompagnement méthodologique pourra être proposé par l'équipe Talent ou par un prestataire externe.

Ces mesures ont pour objet de permettre la reconnaissance et la valorisation, sous forme de certification, des compétences acquises dans l'exercice des mandats, afin de les mobiliser dans le cadre d'une mobilité interne ou externe.

Chapitre 3. Conseil en évolution professionnelle et accompagnement à la reconversion

Les élus et mandatés ont accès, au même titre que l'ensemble des salariés, aux dispositifs d'accompagnement prévus par le présent accord — conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences, Incubateur interne, formations certifiantes. Toutefois, conscientes que la durée et l'intensité de certains mandats peuvent éloigner durablement le représentant de son métier d'origine, les parties conviennent de mesures renforcées :

- Un accès prioritaire au bilan de compétences, financé intégralement par l'entreprise, pour tout élu ou mandaté dont le mandat a représenté plus de 30 % de son temps de travail sur une période d'au moins deux ans ;



- Un accompagnement individualisé par l'équipe Talent pour la construction d'un projet professionnel de reconversion, incluant l'identification de parcours de formation adaptés et la mise en relation avec les emplois en tension ou émergents identifiés dans la cartographie GEPP.

Titre 6. L'emploi des salariés expérimentés

Les parties prennent acte de l'entrée en vigueur de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant mesures en faveur de l'emploi des salariés expérimentés (dite loi « Seniors »). Depuis cette loi, le thème de l'emploi des salariés expérimentés constitue un thème autonome de négociation obligatoire, distinct de la GEPP.

Le diagnostic préalable prévu par le décret n° 2025-1348 du 26 décembre 2025 est actuellement en cours de réalisation au sein de l'UES OVH.

En conséquence, les parties conviennent que le thème de l'emploi des salariés expérimentés fera l'objet d'une négociation dédiée lors du prochain cycle, soit dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, conformément à l'accord relatif à la pratique du dialogue social et à l'exercice du droit syndical du 12 juillet 2024. Les dispositions précédemment envisagées au titre des mesures d'accompagnement des salariés en fin de carrière sont en conséquence retirées du présent accord.

Titre 7. Dispositions finales

Chapitre 1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Sa date d'entrée en vigueur est fixée, en application de l'article L.2261-1 du Code du travail, le jour suivant son dépôt auprès de la DREETS.

Chapitre 2. Suivi de l'accord

Une Commission de suivi du présent accord est créée à compter de sa signature.

La commission GEPP est composée de représentants de la Direction et d'un membre par organisation syndicale signataire.

La commission de suivi GEPP se réunira annuellement.

Chapitre 3. Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier électronique avec un préavis de 1 mois.

En cas de demande de révision émanant d'une partie habilitée en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, les négociations commenceront dans les 3 mois suivant la réception de la demande.



Chapitre 4. Information des entreprises sous-traitantes

Conformément à l'article L.2242-20 du Code du travail, l'UES OVH définit les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques susceptibles d'avoir un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences nécessaires.

À cette fin, la Direction identifie les principales entreprises sous-traitantes concernées, au regard de la nature et de la durée des prestations, et organise, au moins une fois par an, une information consolidée sur ces orientations, par tout moyen approprié. Cette information est réalisée dans le respect des clauses de confidentialité applicables dans les relations contractuelles avec les fournisseurs et soustraitants.

Chapitre 5. Dépôt et publicité

Dès sa conclusion et conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé en ligne sur la plateforme de télétransmission des accords <https://accords-depot.travail.gouv.fr/ac-cueil>.

Un exemplaire du présent accord sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

En outre, un exemplaire du présent accord sera établi pour chaque partie et lui sera remis.

Il fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Enfin, conformément aux articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention en sera faite par tout moyen aux salariés de la Société.

Fait à ROUBAIX,

Le 3 juillet 2026,

En 6 exemplaires,

