



**AVENANT N° 1 A L'ACCORD SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES
PARCOURS PROFESSIONNELS
(version consolidée de l'accord du 14 décembre 2022)**

Entre :

La **Société TDF SAS** (Société par Actions Simplifiée) au capital de 166.956.512 €, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 342 404 399, dont le siège social est situé au 155 bis avenue Pierre Brossolette 92541 MONTRouGE cedex, représentée par Monsieur Christophe Maximilien, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et disposant de l'ensemble des prérogatives nécessaires.

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales intéressées dans l'entreprise, représentées par :

Pour la F3C CFDT,
Pour la CGT,
Pour l'UNSA,

Monsieur Michaël BASCH
Monsieur Bruno RABARDEL
Monsieur Philippe HOCQUARD

D'autre part,

Est intervenu le présent accord :

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
TITRE I - Attirer et retenir les talents.....	5
CHAPITRE 1 - LE RECRUTEMENT EXTERNE.....	5
ARTICLE 1. OBJECTIFS D'EMBAUCHE.....	5
ARTICLE 2. LA COOPTATION.....	5
ARTICLE 3. DEVELOPPER LE PARCOURS D'INTEGRATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DANS L'ENTREPRISE	6
ARTICLE 4. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL	6
CHAPITRE 2 - FACILITER LA MOBILITE INTERNE	7
ARTICLE 5. TYPOLOGIE DE MOBILITE	7
ARTICLE 6. LES ACCOMPAGNEMENTS A LA MOBILITE	9
ARTICLE 7. EQUILIBRE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE : LOCALISATION DES POSTES	16
ARTICLE 8. L'ANIMATION DE LA MOBILITE	17
ARTICLE 9. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EXERCANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES	18
TITRE II - Devenir une entreprise apprenante.....	19
CHAPITRE 3 : LES ORIENTATIONS FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES A TROIS ANS	19
CHAPITRE 4 : LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE APPRENANTE	19
ARTICLE 10. L'UNIVERSITE TDF.....	19
ARTICLE 11. LE HR BUSINESS PARTNER ET LE RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES	20
ARTICLE 12. LE MANAGER.....	20
ARTICLE 13. LE SALAIRE	20
ARTICLE 14. LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE.....	20
CHAPITRE 5 : LES OUTILS DE FORMATION	20
ARTICLE 15. LE PLAN PREVISIONNEL DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	20
ARTICLE 16. LA FORMATION INTERNE	21
ARTICLE 17. LE PARTAGE DE SAVOIR	21
ARTICLE 18. LES DISPOSITIFS DE FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	22
CHAPITRE 6 : CARTOGRAPHIES ET PASSERELLES METIERS.....	24
ARTICLE 19. LA CARTOGRAPHIE DES COMPETENCES AU SERVICE DE LA MOBILITE ET DU MAINTIEN DES COMPETENCES CLES.....	24
ARTICLE 20. CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS	24
ARTICLE 21. LES PASSERELLES METIERS.....	24
CHAPITRE 7 : L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES	25
ARTICLE 22. ROLE DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES.....	25
ARTICLE 23. COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE	25
CHAPITRE 8 : BUDGET SPECIFIQUE DE DYNAMISATION DES MOBILITES	25
CHAPITRE 9 : DYNAMISER LA POLITIQUE EN FAVEUR DES JEUNES.....	26
ARTICLE 24 : OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE DE RECOURS A L'ALTERNANCE, AUX STAGES ET AUX THESARDS	
ARTICLE 25 : DEVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT EN DIRECTION DES JEUNES	26
TITRE III. ACCOMPAGNER LES MOBILITES ET LES EVOLUTIONS	28
CHAPITRE 10 : LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES : SOCLE DE LA GEPP	28
Article 26. TYPOLOGIE DES ACTIVITES.....	28
Article 27. COMMUNIQUER ET DONNER DU SENS	28
Article 28. INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES	28
CHAPITRE 11 : UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE POUR LES MOBILITES EXTERNES.....	29
ARTICLE 29. PROJET D'ENGAGEMENT PERSONNEL ET PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE	29
ARTICLE 30. PROJET PROFESSIONNEL AU SEIN D'UNE AUTRE ENTREPRISE	32
CHAPITRE 12 : LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)	35
CHAPITRE 13 : DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN FIN DE CARRIERE.....	36
ARTICLE 31. ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE ET PREPARATION AU DEPART A LA RETRAITE	36
SOUS-CHAPITRE CHAPITRE 1 : TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE.....	36
ARTICLE 32. PRINCIPE DE VOLONTARIAT.....	36
ARTICLE 33. CONDITIONS D'ELIGIBILITE AU TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE	37
ARTICLE 34. DUREE DU TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE	37
ARTICLE 35. MODALITES DU TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE.....	37
ARTICLE 36. MISE EN ŒUVRE DU TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE	38
ARTICLE 37. PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS RETRAITE.....	39
ARTICLE 38. REMUNERATION DIFFEREE	39
ARTICLE 39. ACQUISITION DES CONGES DURANT LE TPFC ET MODALITES D'UTILISATION DU CET ET DE LA PRIME DE DEPART A LA RETRAITE	39
ARTICLE 40. INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE	39
ARTICLE 41. SITUATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	40

SOUS-CHAPITRE CHAPITRE 2 : UTILISATION DE LA PRIME DE DEPART A LA RETRAITE POUR UNE DISPENSE D'ACTIVITE	
40	
ARTICLE 42. PRINCIPE.....	40
ARTICLE 43. CONDITIONS D'ELIGIBILITE.....	40
ARTICLE 44. DUREE, MODALITES DE CALCUL ET DE VERSEMENT.....	41
ARTICLE 45. REGIME FISCAL ET SOCIAL.....	41
ARTICLE 46. SITUATION DU SALARIE PENDANT LA DISPENSE D'ACTIVITE.....	41
ARTICLE 47. PROCEDURE.....	41
CHAPITRE 14 : L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES PROCHES D'UN DEPART A LA RETRAITE	42
ARTICLE 48. ACTIONS DE FORMATION.....	42
ARTICLE 49. ACTIONS DE COMMUNICATION.....	42
ARTICLE 50. MOBILITE PROJET ET SALARIE PROCHE D'UN DEPART A LA RETRAITE.....	42
CHAPITRE 15 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES	42
ARTICLE 51. IDENTIFICATION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES CLES.....	43
ARTICLE 52. MISE EN PLACE DU TUTORAT.....	43
ARTICLE 53. PERIODE DEDIEE A LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES.....	43
ARTICLE 54. FIN DE LA PERIODE DE TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES.....	43
CHAPITRE 16 : LA TRANSITION ECOLOGIQUE	44
TITRE IV. DISPOSITIONS GENERALES	45
CHAPITRE 17 : SUIVI DE L'ACCORD	45
CHAPITRE 18 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR	45
CHAPITRE 19 : REVISION	45
CHAPITRE 20 : DISPOSITIONS FINALES	46
ANNEXE 1 - Mesures de mobilités.....	47
ANNEXE 2 - Note d'orientations formations et développement des compétences 2025.....	48
ANNEXE 3- Pyramide des âges.....	54
ANNEXE 4 - Typologies des activités.....	55
ANNEXE 5 - Modalités du temps partiel de fin de carrière.....	58

PREAMBULE

TDF souhaite revoir son dispositif de Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP) au regard des orientations stratégiques projetées pour les années 2025, 2026 et 2027. Ces dernières s'appuient sur des ambitions réaffirmées de croissance fondées sur un modèle industriel qui a prouvé son efficacité.

Les tendances suivantes sont observées :

- Un contexte inflationniste et un ralentissement des besoins exprimés par nos clients. Ce contexte entraîne une baisse des prix qui nécessite d'adapter notre modèle opérationnel pour rester compétitif et ainsi confirmer nos ambitions de croissance.
- Des activités dont nous connaissons le déclin progressif, que nous pouvons anticiper et accompagner.
- Des activités nouvelles qui nécessiteront des ressources et des compétences spécifiques.
- Une pyramide des âges entraînant de nombreux départs à la retraite.

Ces différentes tendances, conjoncturelles et structurelles, nécessitent d'adapter notre modèle opérationnel pour le rendre agile et capable de s'adapter aux exigences de nos marchés.

Ainsi, TDF engage des évolutions d'organisations et s'attache à donner de la visibilité sur les besoins d'évolution des ressources.

La révision de l'accord GEPP permet de compléter l'accord initial par des dispositifs de mobilités internes et externes spécifiques et adaptés, qui permettront de faciliter l'adéquation entre les besoins prévisionnels et l'évolution professionnelle des collaborateurs.

Cet accord, d'une durée de 2 ans, est directement lié aux orientations stratégiques, lesquelles seront mises à jour chaque année. Au regard des trajectoires prévisionnelles mise à jour chaque année, un bilan de l'efficacité des dispositifs proposés par l'accord sera réalisé dans le cadre de la commission de suivi.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies les 23 octobre, 28 novembre, 5 et 19 décembre 2024 en vue de négocier le présent accord.

TITRE I - Attirer et retenir les talents

Dans le contexte décrit précédemment, TDF s'attache à développer une politique de mobilité interne dynamique. Elle s'attachera également à retenir les talents nécessaires à ses ambitions de croissance. Enfin, elle devra travailler sur son attractivité pour attirer les compétences externes nécessaires permettant de satisfaire les enjeux de développement sur ses nouvelles activités.

CHAPITRE 1 - LE RECRUTEMENT EXTERNE

ARTICLE 1. OBJECTIFS D'EMBAUCHE

1.1 Favoriser l'embauche des 50 ans et plus

TDF s'engage à ce que 20 % des embauches en CDI d'ici le terme de l'accord concernent des salariés de 50 ans et plus.

1.2 Favoriser l'embauche des 35 ans et moins

TDF s'engage à ce que 40 % des embauches en CDI d'ici le terme de l'accord concernent des salariés de 35 ans et moins.

1.3 Favoriser l'embauche des travailleurs en situation de handicap

TDF entend poursuivre ses actions pour favoriser l'embauche des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise, conformément à l'accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, conclu le 28 septembre 2021.

ARTICLE 2. LA COOPTATION

Conscient qu'il s'agit d'un véritable vivier de recrutement, TDF poursuivra les campagnes de cooptation afin que les salariés de TDF recommandent des candidats talentueux et motivés de leur entourage.

La cooptation sera ouverte pour tous les postes en CDD et en CDI. L'ensemble des salariés de l'entreprise peut coopter un candidat. En cas de lien hiérarchique avec le coopté, la prime ne sera pas versée.

Le montant de la prime de cooptation, variant en fonction du contrat conclu, est fixé à :

- 1 000 € bruts pour un salarié en CDI ;
- 500 € bruts pour un salarié en CDD.

La moitié de la prime sera versée au salarié à l'arrivée du nouvel embauché et l'autre moitié au terme de la période d'essai validée.

Si le recrutement en CDD conduit à une embauche en CDI, le salarié percevra 300 € bruts de prime supplémentaire.

Les parties rappellent qu'une prime de 1 300 € bruts est actuellement prévue pour toute cooptation d'une personne en situation de handicap en CDI ainsi qu'une prime de 1 300€ bruts pour toute cooptation d'une femme sur un emploi relevant du domaine technique en CDI et de 650€ bruts en CDD.

ARTICLE 3. DEVELOPPER LE PARCOURS D'INTEGRATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DANS L'ENTREPRISE

3.1 Le parcours d'intégration

Dans les 12 mois de son entrée dans l'entreprise, le nouvel embauché (quel que soit son âge) en CDI, participera au parcours d'intégration des nouveaux salariés.

Ce parcours d'intégration consiste en :

- La remise d'un kit d'accueil dès son arrivée dans l'entreprise,
- La découverte du terrain avec des visites de sites : ces visites sont réalisées dans le cadre de parcours individualisés selon le type d'activité et ont pour objectif de faire découvrir pendant une journée un environnement différent de celui lié à l'activité du nouvel embauché (« TDF visites »).

3.2 Parrainage des nouveaux embauchés

Sur la base du volontariat, plusieurs salariés de la société seront identifiés comme parrains/marraines.

Les parrains/marraines seront en charge de l'accompagnement des nouveaux embauchés pendant toute leur période d'intégration afin de les aider à découvrir TDF et de les orienter vers les interlocuteurs les mieux placés pour répondre à leurs interrogations. La création du lien entre parrains/marraines et filleul(e) permet de favoriser le lien inter équipe en encourageant l'échange et la transversalité.

L'identification des parrains/marraines et la gestion des parrainages seront animées par la Direction des Ressources Humaines.

3.3 Entretien de suivi du nouvel embauché

Un entretien de suivi du nouvel embauché se tient dans le cadre du bilan de la période d'essai entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Cet entretien de suivi aura pour objectif d'évaluer l'intégration du nouvel embauché dans l'entreprise. Ce sera également l'occasion pour le salarié de faire part de son rapport d'étonnement (oral ou écrit).

ARTICLE 4. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL

En application de l'article L. 2242-20, 4° du Code du travail, TDF entend porter une attention particulière à la diminution des emplois précaires.

4.1. Information et consultation du Comité Social et Economique

Le CSE est informé chaque trimestre de l'évolution des effectifs observés par type de contrat de travail (CDI et CDD), ainsi que du nombre de salariés à temps partiel, d'intérimaires, de prestataires et d'alternants présents dans l'entreprise.

Le CSE est également consulté sur les mises à disposition de personnel.

Chaque année, le bilan social retrace l'évolution des effectifs sur les trois dernières années.

Le CSE est également consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation annuelle porte notamment sur l'évolution de l'emploi, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

4.2. Recours au temps partiel

TDF réaffirme sa volonté de favoriser le travail à temps partiel choisi, prévu par l'avenant n°4 à l'accord ARTT du 18 novembre 1998 en date du 12 mai 2021 dans le but de permettre une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

La Société confirme ses engagements pris dans l'accord sur l'égalité professionnelle actuellement en vigueur, et notamment celui de répondre favorablement, dans la mesure du possible, aux demandes de passages à temps partiel, en préservant les nécessités de service et l'équité entre les salariés.

CHAPITRE 2 - FACILITER LA MOBILITE INTERNE

Dans le cadre du présent chapitre, les « régions » s'entendent, au sens géographique, comme l'Ile-de-France et les quarts de France (Nord-Est, Nord-Ouest, Sud-Est, Sud-Ouest).

ARTICLE 5. TYPOLOGIE DE MOBILITE

Trois typologies de mobilités professionnelles existent dans l'entreprise, temporaires ou pérennes :

- La mobilité sur un poste pérenne ;
- La mobilité projet ;
- La mobilité de transition professionnelle.

5.1. La mobilité sur un poste pérenne

5.1.1. Définition

Cette mobilité consiste à répondre à un besoin pérenne de l'entreprise pour combler un nouveau besoin ou répondre à une vacance de poste. Ces besoins seront complétés par les départs prévisionnels à la retraite connus pour lesquels un remplacement sera effectué.

Les offres de mobilité sur un poste pérenne seront mises en ligne sur l'outil de gestion RH.

5.1.2. La période probatoire

En cas d'évolution professionnelle impliquant un changement de classification ou une augmentation du périmètre de responsabilités, une période probatoire d'une durée de 6 mois maximum est mise en place. Un avenant au contrat de travail sera signé entre le salarié et TDF. L'objectif de cette période probatoire est de permettre à l'employeur d'apprécier l'aptitude et les compétences du salarié pour tenir le poste et au salarié de s'assurer que le poste lui convient.

En cas de suspension du contrat de travail (maladie, congé maternité/paternité...), la période probatoire pourra être prolongée de la durée de la suspension.

Durant la période probatoire, des entrevues entre l'interlocuteur RH et le manager se tiendront pour s'assurer de la montée en compétences effective du salarié.

A l'issue de la période probatoire, un bilan d'atteinte des objectifs sera réalisé avec le manager et l'interlocuteur RH :

- Si le bilan est positif : le salarié sera confirmé sur son nouveau poste de travail et bénéficiera des mesures salariales contractuellement prévues ;
- Si le bilan est négatif : il sera proposé au salarié un emploi de niveau équivalent à son poste d'origine prioritairement sur le lieu de travail précédent et à défaut dans sa région d'origine (Île de France ou quart de France).

5.2. La mobilité projet

La mobilité « projet » a vocation à répondre à un besoin ponctuel de l'entreprise, tout en développant les compétences des salariés intéressés.

Le salarié intéressé pourra :

- Soit candidater suite à une offre de mobilité projet mise en ligne sur l'outil de gestion RH ;
- Soit se voir proposer par son interlocuteur RH le projet en fonction de ses compétences.

Ce dernier sera mis à disposition de l'entité concernée, à temps partiel ou à temps plein et pendant une durée maximum de 18 mois. A l'issue du projet, le salarié retrouvera son poste initial.

Si la mobilité projet est à temps partiel, l'activité initiale du salarié devra également s'exercer à temps partiel. La répartition du taux d'activité sur le poste initial et sur la mobilité projet sera précisée avant la mise en œuvre.

5.3. La mobilité dans le cadre d'une transition professionnelle

Un salarié dont le poste serait impacté du fait d'un projet d'évolution d'organisation pourrait bénéficier d'une mobilité de transition professionnelle.

Durant cette mobilité, le salarié se verra confier une activité correspondant aux besoins de l'entreprise. Il bénéficiera, par ailleurs, d'un accompagnement visant à identifier une solution (mobilité interne sur un poste pérenne ou mobilité externe). La nature des dispositifs proposés dans cet accompagnement sont détaillés à l'article 6.3.3.

Le salarié concerné pourra :

- Soit candidater suite à une offre de mobilité de transition professionnelle mise en ligne sur l'outil de gestion RH ;
- Soit se voir communiquer par son interlocuteur RH le projet en fonction de ses compétences.

Cette mobilité de transition professionnelle est limitée à 24 mois et pourra s'achever de façon anticipée en cas de solution pérenne identifiée.

Si la solution pérenne est en cours d'identification ou n'est pas encore identifiée, la mobilité de transition professionnelle pourra être renouvelée jusqu'à 6 mois supplémentaires.

Tout au long de sa mobilité de transition professionnelle, le salarié bénéficiera d'un accompagnement RH dédié et d'entretiens réguliers avec son interlocuteur RH pour l'aider à identifier une solution pérenne. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée aux besoins de formations nécessaires pour évoluer vers une activité interne identifiée ou la préparation d'un projet de mobilité externe.

Un suivi trimestriel des mobilités de transition professionnelle sera effectué en CSE.

ARTICLE 6. LES ACCOMPAGNEMENTS A LA MOBILITE

Les mesures prévues par le présent article s'appliqueront à toutes les mobilités effectives à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les primes brutes mentionnées ci-dessous sont soumises à charges sociales et sont assujetties à l'impôt sur le revenu.

6.1. Les accompagnements à la mobilité pérenne

6.1.1. L'accompagnement en amont de la mobilité pérenne : la période « découverte »

Si le salarié a des interrogations sur son adéquation avec le poste envisagé, il bénéficiera, à sa demande, d'une période « découverte ».

La période « découverte » peut être mise en place dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Ce dispositif permet au salarié de tester le poste envisagé, à raison d'un rythme à définir par les managers (exemple une semaine sur deux), entre le poste envisagé et le poste actuel, pour une durée pouvant aller jusqu'à 1 mois maximum. Une attention particulière sera portée aux modalités d'organisation de cette mobilité pour les salariés en PTC ou effectuant des astreintes.

Un entretien RH sera proposé au salarié pour faire le point à l'issue de la période « découverte ».

Si la période « découverte » est concluante, la mobilité du salarié sur le poste envisagé sera effective à l'issue de cette période ou, à l'issue de la période probatoire telle que définie à l'article 5.1.2 si elle est mise en place.

Si la période « découverte » n'est pas concluante, le salarié restera sur son poste actuel.

En cas de mobilité géographique, TDF prendra en charge, pendant cette période « découverte », les frais de repas du soir, d'hébergement et de déplacement, conformément à la politique voyage TDF en vigueur et au barème des indemnités kilométriques.

Les repas du midi seront pris conformément aux règles applicables sur le site auprès duquel le salarié réalisera son activité professionnelle (restaurant d'entreprise ou tickets restaurant).

6.1.2. L'accompagnement financier

En cas d'augmentation de responsabilités et/ou de dépositionnement salarial, le salarié réalisant une mobilité sur un poste pérenne bénéficiera d'une augmentation de son salaire de base brut.

Un budget spécifique d'évolution professionnelle sera prévu à cet effet dans le cadre de la politique salariale annuelle.

6.1.3. Accompagnement à la mobilité géographique

Il existe deux types de mobilités géographiques :

- **La mobilité géographique avec changement de résidence principale** : le salarié réalise une mobilité géographique, avec changement de résidence principale pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail ;
- **La mobilité géographique sans changement de résidence principale** : le salarié réalise une mobilité géographique sans changer de résidence principale mais effectue des déplacements réguliers vers son nouveau lieu de travail.

Le présent chapitre s'applique exclusivement aux mobilités géographiques au sein du territoire métropolitain.

Les mesures détaillées dans le présent accord ne sont pas cumulables lorsque deux salariés de TDF en couple et résidant au même domicile effectuent chacun une mobilité géographique sur un nouveau lieu de travail identique.

6.1.3.1. La mobilité géographique avec changement de résidence principale

Dans cette situation, le salarié pourra bénéficier des mesures d'accompagnement suivantes, sous réserve que le nouveau lieu de travail se situe en dehors du secteur géographique dans lequel se trouve l'ancien lieu de travail du salarié.

- **Logement**

- **Recherche de logement**

- **Congé exceptionnel de recherche d'un nouveau logement :**

Les salariés désirant déménager pourront bénéficier d'un équivalent de quatre jours ouvrés de congé exceptionnel, afin de faciliter leur recherche d'un nouveau logement, une fois retenu sur le poste.

Ce congé exceptionnel peut être fractionné par demi-journée.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas pour le salarié et sa famille seront pris en charge, conformément à la politique voyage TDF en vigueur, dans la limite de 3 déplacements. En cas d'utilisation du véhicule personnel, le barème des indemnités kilométriques en vigueur au sein de l'entreprise sera appliqué.

Lorsque deux salariés de TDF sont en couple, chacun pourra bénéficier de ce congé exceptionnel.

- **Prestations d'aide à la recherche d'un nouveau logement (locatif ou achat) :**

Cette prestation, confiée à un professionnel, doit permettre à tous les salariés de trouver un logement avec le meilleur éclairage du marché, de gagner du temps et de faciliter l'intégration et la nouvelle implantation.

- **Action logement :**

Le salarié pourra solliciter le service Action Logement de la Société dans sa recherche de logement sur l'ensemble du territoire métropolitain (conseil en financement, obtention de prêt...).

➤ Participation aux frais d'agence immobilière ou aux frais de notaire :

TDF participera aux frais d'agence immobilière éventuels afférents à la location, sur justificatifs, dans la limite de 2.500 € TTC ou aux frais de notaire relatifs à l'achat de la nouvelle résidence, sur justificatifs, dans la limite de 4.000 € TTC.

➤ Logement provisoire

Dans le cas où le salarié effectue une mobilité géographique sans que la famille déménage immédiatement, TDF prendra en charge, sur présentation d'une quittance de loyer, le coût du logement provisoire dans la limite de 950 € mensuel en Ile-de-France et de 750 € mensuel en région, hors charges.

La durée de cette prise en charge sera de 10 mois maximum.

Cette prise en charge est soumise à cotisations sociales et est imposable.

Pendant cette période, TDF prendra en charge le coût d'un aller-retour par semaine, conformément à la politique voyage TDF en vigueur et au barème des indemnités kilométriques.

➤ Déménagement

La prise en charge des frais mentionnés ci-dessous ne pourra intervenir qu'une seule fois, lors de l'installation définitive du salarié.

➤ Congé exceptionnel pour le déménagement :

TDF accordera deux jours ouvrés pour le déménagement, ces jours devront être pris au moment du déménagement.

Lorsque deux salariés de TDF sont en couple, chacun pourra bénéficier de ce congé exceptionnel.

➤ Frais de déménagement :

Les frais de déménagement exposés par le salarié seront pris en charge, sur la base des frais réellement engagés et sur comparaison de 3 devis différents.

En cas de besoin, TDF participera également aux frais de garde de meuble pendant 10 mois, après acceptation du devis, dans la limite de 1.500 € TTC, sur justificatifs.

➤ Frais de transport du salarié et de sa famille lors du déménagement :

TDF prendra en charge le coût du transport aller pour se rendre au nouveau domicile du salarié et de sa famille lors du déménagement, et sur justificatifs, conformément à la politique voyage TDF en vigueur et au barème des indemnités kilométriques.

➤ Participation à l'installation et au logement

➤ Prime installation :

En complément de la prise en charge des frais de déménagement, les salariés percevront une prime complémentaire d'installation suite au déménagement de leur résidence principale.

Cette prime sera égale à :

- 4.000 € bruts pour un salarié,
- augmentée de 600 € bruts par enfant à charge.

➤ Participation au loyer ou valeur locative :

TDF participera à hauteur de 50 % du loyer ou de la valeur locative du bien immobilier. Cette participation ne pourra dépasser les plafonds mentionnés ci-dessous :

	Célibataire ou couple	Famille
Ile-de-France	650 €	+ 150 € par enfant à charge
Région	550 €	+ 150 € par enfant à charge

Cette participation mensuelle (hors charges) sera effective pendant 3 ans maximum sur présentation de justificatifs, une fois par an. Cette participation est soumise à cotisations sociales et est imposable.

Toute évolution de la situation personnelle du salarié au cours des 3 ans sera prise en compte pour réévaluer la participation de TDF.

La période pendant laquelle le salarié bénéficie du logement provisoire sera déduite par la suite de la période de 3 ans de la participation au loyer ou valeur locative.

- **Incitations à la mobilité géographique**

- **Aide à la recherche d'emploi pour le conjoint**

Afin d'aider le conjoint du salarié dans ses recherches d'emploi, TDF prendra en charge un accompagnement personnalisé et continu par un organisme extérieur spécialisé pendant une durée de 6 mois.

- **Prime de nouvelle activité pour le conjoint**

En cas de poursuite et/ou création d'une nouvelle activité indépendante pour le conjoint, le salarié pourra bénéficier d'une prime exceptionnelle liée à cette nouvelle activité de 3.000 € bruts, sur présentation de justificatifs (extrait Kbis, inscription au RCS...). Cette prime est soumise à cotisations sociales et est imposable.

6.1.3.2. La mobilité géographique sans changement de résidence principale

Dans ce cadre, le salarié a fait l'objet d'une mobilité ou a accepté une mobilité géographique ayant entraîné un changement de lieu de travail.

Dans cette situation, le salarié pourra bénéficier des mesures d'accompagnement suivantes dans la mesure où il ne change pas de domicile.

- **Célibat géographique**

Le salarié qui choisit la situation de célibat géographique bénéficiera des mesures prévues ci-dessous pendant une durée de 3 ans maximum. Cette durée pourra être prolongée par période de 12 mois en fonction des besoins.

Toutefois, il bénéficie d'un délai de réflexion de 10 mois au cours duquel il peut demander à bénéficier des mesures liées au changement de domicile. Dans ce cas, les nouvelles mesures mises en œuvre seront déduites des mesures liées au célibat géographique. Cela concerne la participation à l'installation et la participation au loyer ou valeur locative.

➤ **Logement :**

Deux options sont envisagées pour le logement dans le cadre du célibat géographique.

➤ **Option n°1 : location ou valeur locative :**

TDF participera aux frais d'hébergement sur le nouveau lieu de travail dans la limite de 950 € mensuels (hors charges) en Ile-de-France et 750 € mensuels (hors charges) en région, sur présentation de justificatifs.

Le salarié bénéficiera d'une prime d'installation de 2.000 € bruts.

TDF participera à la location éventuelle d'un véhicule pendant deux jours pour effectuer le déménagement du salarié pour un montant maximum de 300 € TTC, sur justificatifs.

Ces primes sont soumises à cotisations sociales et sont imposables.

➤ **Option n°2 : frais de mission et télétravail :**

TDF participera, sur présentation de justificatifs, aux frais d'hébergement et de repas du soir sur la base de 3 nuitées maximum par semaine selon le barème des frais de mission en vigueur.

Le repas du midi sera pris au sein d'un restaurant inter entreprise avec le bénéfice de la subvention versée par TDF. En l'absence de RIE, le repas pourra être remboursé selon le barème des frais de mission en vigueur.

Pour les emplois éligibles au télétravail, le salarié pourra effectuer une partie de son temps de travail en télétravail et/ou sur un site TDF à proximité de son domicile habituel.

Dans ce cadre la possibilité de recourir à trois jours de télétravail par semaine sera regardée avec attention pour les salariés éligibles.

➤ **Déplacements :**

TDF prendra en charge le coût d'un aller-retour par semaine du salarié entre son nouveau lieu de travail et son domicile, conformément à la politique voyage TDF en vigueur et au barème des indemnités kilométriques.

TDF prendra également en charge le coût de deux aller - retour par an pour la famille du salarié pour se rendre sur le nouveau lieu de travail du salarié, conformément à la politique voyage TDF en vigueur et au barème des indemnités kilométriques.

• **En l'absence de célibat géographique :**

➤ **Prime forfaitaire d'accroissement de temps de trajet**

Une prime forfaitaire sera versée au salarié justifiant d'un allongement du temps de trajet résultant du changement de lieu de travail calculé sur la base d'une comparaison entre les temps de trajet théoriques domicile/ancien lieu de travail et domicile/nouveau lieu de travail via le logiciel « Google maps ».

Le montant de cette prime sera de :

- 1.700 € bruts pour un accroissement de 15 à 30 minutes par trajet,
- 2.600 € bruts pour un accroissement de 30 à 40 minutes par trajet,
- 3.700 € bruts pour un accroissement supérieur à 40 minutes par trajet.

Cette prime est soumise à cotisations sociales et est imposable.

Lorsque deux salariés de TDF sont en couple, chacun pourra bénéficier de cette prime exceptionnelle s'il répond aux conditions ci-dessus.

➤ **Aide à l'acquisition d'un véhicule propre**

➤ **Conditions d'éligibilité :**

Les salariés qui opteront pour l'utilisation de leur véhicule personnel pour se rendre sur le nouveau lieu de travail, bénéficieront d'une aide financière à l'achat d'un véhicule propre de 2, 3 ou 4 roues, sous réserve que ce mode de transport leur procure un gain de temps pour accéder au site par rapport à l'utilisation des transports en commun.

Le véhicule propre s'entend, dans le cadre du présent dispositif, et au regard des normes actuellement en vigueur, d'un véhicule à moteur non taxé à l'achat par un « malus écologique », du fait de la quantité de dioxyde de carbone (CO₂) émise par kilomètre par le véhicule. Ne sont pas pris en compte les nouveaux engins de déplacement personnels (trottinettes électriques monoroues etc.) et les vélos.

Cette prime ne peut être cumulée avec la prise en charge des transports en commun ou le remboursement des indemnités kilométriques avant l'expiration d'un délai de 12 mois.

Lorsque les deux conjoints, tous deux salariés de TDF, sont éligibles aux mesures du présent article, l'aide n'est attribuée qu'une seule fois par foyer.

Cette aide est cumulative avec le dispositif du forfait mobilité durable prévu par l'accord actuellement en vigueur.

➤ **Montant de l'aide financière :**

Le montant de l'aide, en cas d'acquisition d'un véhicule propre (neuf ou d'occasion) est équivalent à 30% du prix d'achat (TTC) du véhicule, à concurrence d'un plafond de 3.000 € bruts.

Cette prime est soumise à cotisations sociales et est imposable.

L'aide financière est versée une seule fois au profit du conducteur utilisant son véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail.

L'aide à l'acquisition d'un véhicule propre est versée sur présentation du justificatif d'achat (facture acquittée/acte de cession de véhicule) et sous réserve que l'acquisition ait été réalisée dans les 2 mois précédant la date de prise de fonctions sur le nouveau lieu de travail ou dans les 6 mois suivants celle-ci.

➤ **Prime d'utilisation du véhicule personnel**

Les salariés qui utilisent leur véhicule personnel (voiture, moto ou scooter) pour rejoindre leur nouveau lieu de travail, et à condition que ce mode de transport soit plus rapide que les transports en commun, bénéficieront d'une prime unique et forfaitaire d'un montant de 1.500 € bruts.

Cette prime est soumise à cotisations sociales et est imposable.

La demande doit être formulée au plus tard dans un délai de 6 mois suivant la prise de fonctions sur le nouveau lieu de travail.

Cette prime ne peut être cumulée avec la prise en charge des transports en commun ou le remboursement des indemnités kilométriques avant l'expiration d'un délai de 12 mois.

La prime liée à l'utilisation du véhicule personnel peut se cumuler avec l'aide à l'acquisition d'un véhicule propre.

➤ Aide à l'obtention du permis de conduire ou d'un stage de conduite

Les salariés qui feront le choix d'utiliser leur véhicule personnel pourront bénéficier d'une participation financière de l'employeur aux frais exposés en vue de l'obtention du permis de conduire ou d'un stage de conduite (2 roues, 3 roues ou voiture), à hauteur de 50% des frais qu'ils auront engagés, et à concurrence d'un plafond de 1.000 € TTC.

Cette prime brute, soumise à charges sociales et fiscales, sera versée sur présentation d'une facture détaillée justifiant du paiement acquitté et de la copie du permis de conduire obtenu.

La formation à la conduite devra être engagée dans les 2 mois précédents la prise de fonctions sur leur nouveau lieu de travail, ou dans les 6 mois suivants celle-ci.

Les transports en commun seront pris en charge jusqu'à l'obtention du permis de conduire. En cas d'obtention du permis de conduire, la prise en charge des transports en commun ne pourra plus intervenir avant l'expiration d'un délai de 12 mois.

6.2. Les accompagnements à la mobilité projet

6.2.1. L'accompagnement financier

Une prime sera versée au salarié à l'issue de sa mobilité projet et lors du retour sur son poste initial, dont le montant variera en fonction de la durée de la mobilité projet :

- 600 € bruts pour une mobilité inférieure à 3 mois ;
- 1 100 € bruts pour une mobilité de 3 à 6 mois ;
- 1 600 € bruts pour une mobilité supérieur ou égale à 6 mois ;
- 2 100 € bruts pour une mobilité supérieur ou égale à 9 mois ;
- 2 600 € bruts pour une mobilité supérieur ou égale à 12 mois.

Il est précisé que cette prime sera proratisée en fonction du taux d'activité de la mobilité projet.

En cas d'interruption de la mobilité projet avant son terme, la prime sera proratisée en lien avec la durée effective réalisée. Cette prime est soumise à cotisations et contributions sociales et est imposable.

6.2.2. L'accompagnement géographique

Si la mobilité projet implique des découchers occasionnels, TDF prendra en charge pendant cette période les frais de repas du soir, les frais d'hébergement et de déplacement, conformément à la politique voyage TDF en vigueur.

Si la mobilité projet implique un changement de lieu de travail le temps de cette mobilité, le salarié bénéficiera de certaines mesures de mobilité géographique sans changement de résidence principale prévues à l'article 6.1.3.2. à savoir :

- Location ou valeur locative ;
- Frais de mission et télétravail ;
- En l'absence de mobilité géographique : la prime d'accroissement du temps de trajet et la prime d'utilisation du véhicule personnel.

6.3. Les accompagnements à la mobilité dans le cadre d'une transition professionnelle

6.3.1. L'accompagnement financier

A l'issue de la mobilité de transition professionnelle, si le salarié réalise une mobilité sur un poste pérenne, il bénéficiera d'une augmentation de son salaire de base brut conformément à l'article 6.1.2) du présent accord relatif à la mobilité sur un poste pérenne.

En cas de mobilité externe, il pourra bénéficier des dispositions prévues au chapitre 11 du présent accord.

6.3.2. L'accompagnement géographique

Si la mobilité de transition professionnelle implique un changement ponctuel de lieu de travail, TDF prendra en charge pendant cette période les frais de repas du soir, les frais d'hébergement et de déplacement, conformément à la politique voyage TDF en vigueur et au barème des indemnités kilométriques.

Les repas du midi seront pris conformément aux règles applicables sur le site auprès duquel le salarié réalisera son activité professionnelle (restaurant d'entreprise ou tickets restaurant).

6.3.3. L'accompagnement spécifique pour les salariés en mobilité de transition professionnelle

Ces salariés pourront bénéficier d'un bilan de compétences ou d'un atelier de réflexion sur l'orientation professionnelle pour leur permettre d'identifier les opportunités de mobilités internes ou externes adaptées à leur profil de compétences et à leurs ambitions professionnelles et personnelles.

ARTICLE 7. EQUILIBRE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE : LOCALISATION DES POSTES

Dans une optique de pourvoir l'ensemble des postes ouverts dans l'entreprise, de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et d'assurer une meilleure efficacité professionnelle, une vigilance particulière sera apportée à la localisation des postes en fonction de leur dimension.

7.1. Les postes à dimension nationale

Certains postes, à dimension nationale, localisés en Ile-de-France pourront être localisés sur tous les sites de TDF qui accueillent un volume suffisant de salariés afin de maintenir le collectif et d'éviter tout risque d'isolement.

La localisation du poste sera également conditionnée par la capacité d'accueil d'un nouveau salarié sur le site. Cela pourra conduire à des réaménagements de sites pour y instaurer le principe des espaces de travail partagés.

Si le salarié est amené à effectuer des déplacements professionnels avec ou sans découchés, ils seront pris en charge par TDF conformément à la politique voyage en vigueur.

7.2. Les postes à dimension régionale

Les postes à dimension régionale sont, par définition, attachés à une localisation qui justifie le caractère régional de l'organisation. Ces postes sont donc par nature, basés dans les grandes localisations géographiques régionales de TDF : Rennes, Nancy, Toulouse ou Lyon.

Pour faciliter le comblement de ces postes par des salariés n'étant pas localisés à proximité de ces grandes localisations géographiques régionales, les salariés retenus à ces postes, s'ils sont éligibles au télétravail, pourront réaliser jusqu'à trois jours de télétravail à leur domicile ou sur un site TDF à proximité de leur domicile.

Lors de sa prise de poste, le salarié pourra être amené à réaliser une période d'immersion de 6 mois durant laquelle il se rendra sur son site de rattachement régional de manière plus régulière. Cette période aura pour objectif d'assurer une montée en compétence sur le poste et une intégration réussie au collectif.

Dans ce cadre, le salarié pourra être amené à effectuer des déplacements professionnels avec ou sans découchés, ils seront alors pris en charge par TDF conformément à la politique voyage en vigueur.

Si le salarié est amené à effectuer des déplacements professionnels avec ou sans découchés, en dehors de cette période d'immersion, ils seront pris en charge par TDF conformément à la politique voyage en vigueur.

ARTICLE 8. L'ANIMATION DE LA MOBILITE

8.1. La charte de la mobilité et guide « Ma carrière »

Afin de dynamiser et cadrer la mobilité professionnelle, les parties rappellent qu'une « Charte de la mobilité » et un guide « Ma carrière » ont été mis en place pour définir les règles de la mobilité au sein de l'entreprise, les rôles de chacun et le process de la mobilité.

Cette charte est accessible sur l'intranet de TDF (*Mon quotidien RH > Parcours professionnel > Mobilité professionnelle > Mobilité interne : les outils d'aide*).

8.2. Les offres de mobilités

L'ensemble des postes à pourvoir au sein de TDF et de ses filiales est accessible sur l'outil de gestion RH (onglet offres d'emploi). Il donne de la visibilité sur les emplois vacants et sur les opportunités de mobilité offertes aux salariés.

Dans le cadre de la Newsletter RH, une communication est réalisée régulièrement sur « l'offre d'emploi du moment ».

8.3. Le comité mobilité

Le comité sur la « Mobilité » est composé des interlocuteurs RH des différents Pôles et BU.

Le comité se réunit de manière hebdomadaire pour passer en revue tous les postes à pourvoir en interne. L'objectif principal est d'identifier les compétences et ressources internes disponibles et susceptibles de pourvoir les postes vacants ainsi que d'anticiper le transfert des compétences. Le comité s'attachera au respect des règles de la mobilité définies dans le cadre de la Charte de la mobilité.

Afin de dynamiser la mobilité interne et de réduire les délais pour combler un poste vacant, le comité mobilité sera également en charge d'identifier de potentiels candidats à une mobilité pour un poste qui n'est pas encore ouvert (notamment pour remplacer un départ à la retraite). Les candidats identifiés pourront ainsi réaliser des préformations leur permettant de candidater à un poste qui pourrait les intéresser lorsque celui-ci sera vacant.

8.4. Les « rencontres RH » et les communications dédiées à la mobilité

Les « rencontres RH » seront organisées chaque année sous différents formats (en présentiel sur les principaux sites ou en webinar).

Ces rencontres seront l'occasion d'aborder différentes thématiques RH dont la mobilité.

Des communications dédiées à la mobilité seront poursuivies. Ces vidéos ont notamment pour objectif de susciter des évolutions voire des reconversions professionnelles.

Des référents métiers sont également à la disposition des salariés pour répondre aux interrogations et apporter un éclairage complémentaire à une offre d'emploi.

Ces informations sont accessibles sur le site intranet de TDF (***Mon quotidien RH > Parcours professionnels > Mobilité professionnelle > Nos métiers : témoignages et référents***).

ARTICLE 9. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EXERCANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES

Les parties s'accordent sur le fait qu'une attention particulière doit être portée au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

Cette thématique est traitée, à part entière, dans le cadre de l'accord en vigueur sur le dialogue social et les moyens de représentation du personnel.

TITRE II - Devenir une entreprise apprenante

Partager différemment le savoir permet une plus grande performance individuelle et collective. C'est une façon de mieux connaître les différents métiers et environnements de l'entreprise en rendant les salariés acteurs du développement de leurs compétences donc de leur employabilité. La finalité est de favoriser les transferts de compétences et de connaissances au sein de l'entreprise.

CHAPITRE 3 : LES ORIENTATIONS FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES A TROIS ANS

Chaque année les Orientations Formations sont définies et présentées lors de la Commission Emploi et Compétences puis en CSE dans le cadre de l'information-consultation liée aux Orientations Stratégiques de l'entreprise.

Les Orientations Formations pour l'année 2025 sont annexées au présent accord (CF annexe 2).

CHAPITRE 4 : LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE APPRENANTE

ARTICLE 10. L'UNIVERSITE TDF

L'Université TDF élabore et met en œuvre la politique de développement de compétences, politique essentielle pour faciliter la mobilité des salariés et la réalisation des parcours professionnels.

Elle contribue ainsi au développement des compétences des salariés, en fonction des priorités de l'entreprise, et de besoins individuels, dans le cadre de mobilités professionnelles notamment.

L'Université TDF accompagne tous les acteurs afin de repenser les manières de travailler et d'apprendre en :

- Créant un esprit d'équipe et une culture du retour d'expérience autour du développement de compétences et au service des enjeux de l'entreprise ;
- Responsabilisant chaque salarié dans la gestion de leur parcours professionnel, par une plus grande visibilité, sur leurs possibilités d'évolutions et/ou des reconversions existantes dans l'entreprise ;
- Rendant chacun acteur et proactif dans l'animation et l'appropriation des connaissances afin de favoriser le maintien ou la montée en compétences ;
- Animant et valorisant le réseau des formateurs internes ;
- Permettant au manager d'accompagner la montée en compétences des équipes, en favorisant l'autonomie de ses collaborateurs pour favoriser les initiatives créatrices de valeurs ;
- Modernisant l'offre de formation et de développement des compétences en proposant de nouvelles approches pédagogiques qui favorisent l'acquisition des compétences pour les apprenants.

ARTICLE 11. LE HR BUSINESS PARTNER ET LE RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES

Le HR Business Partner et le Responsable Ressources Humaines conseillent et accompagnent les salariés afin de les rendre acteurs de leur évolution professionnelle. Ils favorisent les échanges en lien avec le manager et l'Université TDF afin de fluidifier et dynamiser leurs parcours professionnels.

ARTICLE 12. LE MANAGER

Par leur connaissance des métiers et de leur évolution prévisible, les managers ont pour mission d'aider à la réflexion et à l'accompagnement de l'évolution professionnelle de leurs équipes, pour permettre de valoriser pleinement leurs potentiels professionnels.

Par ailleurs, le manager incarne dans ses pratiques une posture de « manager coach » et accompagne par la culture du retour d'expérience ses équipes dans l'acquisition, le maintien et le développement des compétences sur leur poste. Ils sont acteurs de l'employabilité de leurs collaborateurs.

ARTICLE 13. LE SALARIE

Le salarié est acteur de son développement professionnel et construit son parcours professionnel, en cohérence avec les besoins de l'entreprise et ses aspirations.

La Direction des Ressources Humaines déploie les moyens et outils du présent accord pour encourager et favoriser ce développement.

ARTICLE 14. LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Le CSE est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise et notamment sur les perspectives d'évolution en termes d'activités et de compétences.

Par ailleurs, il est également consulté sur les orientations de formation et le plan prévisionnel de développement des compétences qui en découle. La Commission Emplois et Compétences du CSE, dédiée à la formation, a pour mission d'éclairer en amont les travaux du CSE sur la politique de formation et d'en dresser un bilan. Cette commission peut formuler des observations et propositions.

CHAPITRE 5 : LES OUTILS DE FORMATION

ARTICLE 15. LE PLAN PREVISIONNEL DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Les parties au présent accord rappellent l'importance de la construction des orientations sur les compétences à maintenir ou à développer en adéquation avec les orientations stratégiques de l'entreprise.

Le plan prévisionnel qui en découle constitue un enjeu majeur de la politique des ressources humaines, dans un contexte d'évolution des activités et des métiers. Il permet de définir les actions prioritaires à mettre en œuvre et précise les moyens nécessaires pour assurer le maintien et le développement des compétences individuelles et collectives.

ARTICLE 16. LA FORMATION INTERNE

La formation interne est une spécificité et une richesse propre à TDF. Elle permet d'assurer une transmission des compétences efficace et adaptée aux pratiques et valeurs de l'entreprise. Elle répond de manière ciblée aux besoins des salariés formés et concourt à favoriser le partage d'expériences et de savoirs à TDF.

La Direction des Ressources Humaines poursuivra l'animation du réseau de formateurs internes en :

- Poursuivant les actions de coordination et de structuration de ce réseau via l'organisation d'événements pour réunir la communauté des formateurs internes ;
- Accordant la prime de formateurs internes à hauteur de 100 € bruts pour une journée et 50€ bruts pour une demi-journée ;
- Accordant le temps nécessaire pour préparer et réaliser les formations ;
- Accompagnant le formateur interne dans l'élaboration de contenus adaptés et dans l'animation des formations.

L'Université TDF est en charge de l'animation de cette communauté. Elle s'attachera à mettre en place des formations pour accompagner les formateurs internes dans la transmission de leurs savoirs.

ARTICLE 17. LE PARTAGE DE SAVOIR

En focalisant sur les résultats d'un apprentissage, le modèle 70/20/10 découpe en trois domaines distincts la façon d'apprendre et de se former :

- 70% de l'apprentissage se fait au travers des expériences et pratiques de tous les jours ;
- 20% de l'apprentissage se fait au travers des interactions sociales, dont le compagnonnage, (par tutorat ou compagnonnage de façon formelle ou informelle) ;
- 10% de l'apprentissage se fait au travers d'une formation académique (parcours pédagogique adapté et construit pour répondre à un objectif précis).

L'efficacité de ces apprentissages repose sur un ancrage dans la durée.

17.1 L'apprentissage digital permanent

La transformation des méthodes d'apprentissage au regard des évolutions numériques amène l'entreprise à renforcer sa volonté de proposer des modalités d'apprentissage digital pour favoriser l'acquisition des connaissances.

La digitalisation de la formation a vocation à rendre le salarié davantage acteur de son développement professionnel en facilitant et simplifiant l'accès à la connaissance et ainsi en limitant les déplacements des salariés. Elle concourt à une plus grande souplesse dans l'organisation des périodes d'apprentissage et d'ancrage des connaissances et des compétences.

En complément du plan de développement des compétences, TDF souhaite ainsi renforcer l'autonomie et l'appétence des collaborateurs dans leur propre démarche d'apprentissage en proposant de nombreux contenus accessibles en libre-service sur ma médiathèque 100% compétences (accessible via l'outil de gestion RH).

Consulter une vidéo, suivre un MOOC ou encore écouter un podcast constituent différentes pratiques d'auto-apprentissage.

17.2 Le mentorat

Le mentorat, procédé de transmission des savoirs, est un accompagnement personnel et volontaire apporté sur une période déterminée. Il vise à répondre aux besoins particuliers d'une personne en fonction d'objectifs liés à son développement personnel et professionnel ainsi qu'au développement de ses compétences.

TDF souhaite également inciter à la mise en place du mentorat intergénérationnel. Il s'agit de mentorer des salariés de toutes générations par des salariés utilisateurs des technologies du moment. Ce mentorat permet d'actualiser les connaissances des salariés par celles récemment acquises par les salariés généralement plus jeunes dans le cadre de leur formation.

17.3. Le partage de bonnes pratiques

TDF encourage les salariés à partager entre eux leurs bonnes pratiques pour développer le partage de savoir. Ce dernier pourra prendre différentes formes comme par exemple la création et mise à disposition de tutoriels.

ARTICLE 18. LES DISPOSITIFS DE FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

18.1. Compte Personnel de Formation (CPF)

- **Rappel du dispositif légal**

Le CPF permet à chaque salarié de se former tout au long de sa vie. Les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer des formations éligibles au CPF.

Les modalités de mise en œuvre du CPF sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

- **Communication**

Une communication annuelle (notamment sous la forme de webinaire) sera organisée par l'Université TDF sur le dispositif du CPF.

18.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations pour définir un projet professionnel, qui peut, le cas échéant, comporter une réorientation professionnelle. Ce bilan résulte soit de l'initiative du salarié (mobilisation du CPF), soit de la demande de l'entreprise dans le cadre du plan de développement des compétences (financement à 100% par TDF).

Sous la conduite d'un organisme extérieur habilité, l'ensemble des compétences professionnelles et personnelles est analysé, ainsi que les aptitudes et motivations permettant de définir le projet professionnel.

TDF s'engage à faciliter l'accès au bilan de compétences pour les salariés positionnés sur un emploi sensible, dès lors que la demande du salarié s'inscrit dans le cadre d'un projet professionnel interne ou externe, défini et validé par la Direction des Ressources Humaines.

18.3. Atelier de réflexion sur l'orientation professionnelle

TDF souhaite poursuivre ces ateliers collectifs pour ses collaborateurs afin de les aider dans la construction de leur projet professionnel et initier leur mise en œuvre.

Ce dispositif sera piloté par un prestataire externe et vise à faire le point sur la situation professionnelle et la carrière du salarié, à identifier ainsi les pistes d'évolution de carrière les plus pertinentes et les besoins de formations afférents, y compris les reconversions professionnelles.

18.4. Formations diplômantes ou certifiantes et la VAE

Les formations diplômantes, certifiantes ou la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) peuvent être des outils de développement des compétences utilisés pour reconvertir en interne des salariés. De tels dispositifs sont utilisés pour permettre à un salarié d'évoluer sur un nouveau métier nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences par l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une VAE.

La formation diplômante est une formation qui est validée par l'obtention d'un diplôme d'Etat.

La formation certifiante est validée par un certificat de qualification figurant sur des listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.

La VAE permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Afin d'accompagner et de faciliter ces reconversions, les salariés pourront bénéficier de formation diplômante ou certifiante dont le parcours sera étudié en fonction du profil de chacun.

18.5. Les entretiens professionnels

- **L'Entretien de Développement Professionnel (EDP)**

L'EDP est un moment d'échange entre le salarié et son manager consacré aux perspectives d'évolution professionnelle au regard des opportunités disponibles à court et moyen terme, et aux actions d'accompagnement associées.

Cet entretien se tiendra au moins tous les 2 ans. Le manager aura la possibilité de tenir un EDP tous les ans en fonction de la situation du salarié ou des nécessités liées au poste.

Tous les 6 ans, cet entretien fera un état des lieux du parcours professionnel du salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, cet entretien sera proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé longue durée (congé maternité, arrêt longue maladie, ...).

- **L'entretien RH**

Tout salarié peut bénéficier, à sa demande et à n'importe quel moment de l'année, d'un entretien RH afin de faire un bilan de son parcours professionnel et d'évoquer ses éventuels souhaits d'évolution professionnelle, de mobilité professionnelle et/ou géographique.

18.6. Portail formation

TDF met à disposition des salariés un portail dédié qui centralise notamment les ressources formation. A ce titre, il permet de :

- Consulter le catalogue de formation et d'identifier une formation et remonter un besoin à son manager ;
- Accéder à ma médiathèque 100% compétences pour consulter des playlists de formations réalisés par l'Université TDF ou tout autre contenu disponible ;
- Consulter son historique de formation.

L'Université TDF accompagne les salariés et propose des tutoriels sur l'intranet de l'entreprise pour permettre une meilleure prise en main de l'outil de gestion RH. Des webinaires pourront également être organisés sur ce thème.

CHAPITRE 6 : CARTOGRAPHIES ET PASSERELLES METIERS

ARTICLE 19. LA CARTOGRAPHIE DES COMPETENCES AU SERVICE DE LA MOBILITE ET DU MAINTIEN DES COMPETENCES CLES

Afin de mettre en cohérence les nécessités de redéploiement des collaborateurs avec les besoins de mobilité vers des emplois et compétences émergents, TDF souhaite établir en priorité une cartographie des compétences clés permettant de faciliter ces mobilités internes.

Il conviendra également d'identifier les compétences critiques devant être maintenues suite à des départs de collaborateurs.

La cartographie des compétences permettra :

- De dynamiser la mobilité interne en leur permettant, à titre personnel, de faire plus facilement les liens entre compétences, activités et métiers ;
- D'accompagner la montée en compétences et le développement de l'employabilité des collaborateurs ;
- D'identifier les compétences critiques pour assurer leur transfert.

ARTICLE 20. CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS

Pour accroître la compréhension des collaborateurs sur les métiers existants et émergents, la cartographie des emplois sera revue pour s'adapter aux évolutions et aux transformations actuellement en cours au sein des différentes entités.

ARTICLE 21. LES PASSERELLES METIERS

Des parcours professionnels seront mis en place pour donner des perspectives d'évolutions professionnelles aux salariés et dynamiser la mobilité interne au sein de l'entreprise.

Il s'agira de parcours types, réalisés sur la base de passerelles envisageables entre les emplois, et les besoins de l'entreprise.

CHAPITRE 7 : L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES

ARTICLE 22. ROLE DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES

L'Observatoire des Métiers et des Compétences de TDF est une instance de partage entre les représentants du personnel et la fonction RH visant à éclairer les élus sur la compréhension des évolutions des besoins en compétences en lien avec les évolutions business de l'entreprise et l'environnement économique. Cette compréhension permettra de mieux appréhender les évolutions des métiers et donc des parcours professionnels associés.

Pour cela, l'Observatoire des Métiers et des Compétences fera l'objet d'un programme annuel coconstruit avec la Direction des Ressources Humaines.

Annuellement, l'Observatoire des Métiers et des Compétences se réunira dans le cadre d'une réunion avec les représentants de la Direction de la Stratégie et de la Direction des Ressources Humaines pour :

- Mettre en cohérence la stratégie de l'entreprise, le business et les emplois et les compétences ;
- Bâtir la feuille de route de l'année sur les chantiers en termes d'emploi et de compétences ;
- Cette feuille de route permettra de jalonner les différentes réunions de l'observatoire sur l'année à venir.

Les parties ont convenu que cet Observatoire se réunira dans un premier temps au cours du 1^{er} trimestre 2025.

ARTICLE 23. COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire des Métiers et des Compétences est composé de :

- Représentants de la Direction des Ressources Humaines ;
- Deux membres désignés par chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.

La Direction des Ressources Humaines peut faire appel à des managers, des salariés, experts du ou des sujet(s) étudié(s), ainsi qu'à des représentants de la Direction de la Stratégie afin d'apporter leur savoir-faire et leur connaissance des évolutions business de l'entreprise,

CHAPITRE 8 : BUDGET SPECIFIQUE DE DYNAMISATION DES MOBILITES

Un budget spécifique supplémentaire de formation de 400 000€ pour deux ans (frais pédagogiques), sera mis à disposition de l'Université TDF pour :

- Faciliter l'acquisition de compétences nouvelles pour les salariés réalisant une mobilité sur un poste pérenne ;
- Permettre la mise en place d'un parcours de formation spécifique pour les postes en reconversion proposés aux collaborateurs ;
- Accompagner les salariés dont le poste serait impacté du fait d'un projet d'évolution d'organisation dans l'acquisition des compétences nécessaires à leur mobilité interne ou externe dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle.

Pour faciliter l'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins de compétences en développement, un travail de cartographie des compétences sera réalisé tel que mentionné dans les chapitres 6 et 7 du présent accord.

CHAPITRE 9 : DYNAMISER LA POLITIQUE EN FAVEUR DES JEUNES

ARTICLE 24 : OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE DE RECOURS A L'ALTERNANCE, AUX STAGES ET AUX THESARDS

24.1. L'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation)

TDF s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et prend l'engagement de conclure au moins 60 contrats d'alternance (apprentissage ou professionnalisation) pendant la durée d'application du présent accord.

24.2. Les stages

TDF s'engage à conclure au moins 60 conventions de stage (hors stage de découverte) pendant la durée d'application du présent accord.

24.3. Les thésards

TDF prend l'engagement de conclure 5 conventions de thèse pendant la durée d'application du présent accord.

ARTICLE 25 : DEVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT EN DIRECTION DES JEUNES

25.1. Développement de partenariats avec des écoles et universités et du réseau d'ambassadeurs écoles

TDF souhaite renforcer sa présence dans certaines écoles et universités susceptibles de répondre aux besoins de l'entreprise en matière de compétences, profils et métiers.

L'entreprise souhaite faire connaître la marque TDF, ses opportunités professionnelles et ainsi attirer de nouveaux jeunes talents dans le cadre de son développement.

La Direction des Ressources Humaines souhaite renforcer son réseau d'ambassadeurs écoles composé de collaborateurs volontaires qui seraient les porte-paroles de TDF auprès des étudiants.

L'ambassadeur école, relai officiel de TDF dans son école/lycée, s'engage au côté de la Direction des Ressources Humaines pour représenter TDF et son métier, relayer les offres d'emploi, de stage et d'alternance sur les réseaux sociaux. A ce titre, l'ambassadeur disposera du temps nécessaire pour lui permettre de mener à bien sa mission.

La Direction des Ressources Humaines se chargera d'animer le réseau des ambassadeurs notamment pour leur permettre d'avoir une bonne connaissance de la politique sociale de l'entreprise.

25.2. Participation aux forums de recrutements

TDF participera à des forums professionnels spécialisés ou plus généralistes afin d'être en mesure de rencontrer les candidats et de présenter les opportunités existantes de recrutement (CDI, CDD), d'alternance ou de stages.

25.3. Accompagnement des alternants et des jeunes thésards

Dans le cadre du présent accord, TDF a souhaité mettre en place des mesures spécifiques en faveur des alternants et des thésards.

- **Tuteur et maître d'apprentissage**

Les parties au présent accord ont souhaité rappeler le rôle déterminant du tuteur/maître d'apprentissage dans l'intégration et le développement des compétences du jeune en alternance.

Grâce à son expertise et à son savoir-faire, le tuteur/maître d'apprentissage permet à l'alternant d'acquérir la qualification et les compétences visées par le diplôme préparé.

Par ailleurs, un guide est à la disposition des tuteurs sur l'intranet de TDF pour faciliter les démarches d'intégration. Une formation est également mise en place par l'Université TDF pour les accompagner dans leur rôle.

- **Aide à l'obtention du permis de conduire**

Pour les alternants et les jeunes thésards présents au moins 12 mois dans l'entreprise, TDF participera à hauteur de 400 € aux coûts liés à l'obtention du permis de conduire, sur présentation de justificatifs. Il leur sera accordé, sur justificatifs, le bénéfice d'une demi-journée sur le temps de travail, sans perte de rémunération, pour faciliter le passage du permis de conduire.

- **Candidatures des alternants et des jeunes thésards**

Les alternants et les jeunes thésards constituent un vivier pour réaliser des recrutements. A ce titre, l'interlocuteur RH recevra tous les alternants et thésards souhaitant bénéficier d'un entretien.

Cet entretien aura pour objet d'étudier les opportunités existantes au sein de l'entreprise à l'issue de leur période d'alternance ou de thèse.

Par ailleurs, ils bénéficieront d'une priorité d'embauche sur les postes en CDI ou CDD ouverts au recrutement en externe.

25.4. Dispositifs spécifiques pour les alternants

- **Accès au logement**

TDF informera les alternants des aides financières et services proposés dans le cadre de l'Action logement, comme par exemple l'aide « Mobili-Jeune » de 100 € maximum par mois visant à financer une partie du loyer de l'alternant.

- **Horaires de travail des alternants**

En cas de temps de transport supérieur à deux heures entre son domicile et son lieu de travail, l'alternant pourra bénéficier d'une arrivée retardée ou d'un départ du site anticipé afin d'assurer un bon équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle.

- **Jours d'absence rémunérée pour préparer les examens**

L'alternant peut bénéficier, sur justificatifs, jusqu'à 5 jours ouvrés rémunérés par année scolaire, consécutifs ou non, pour la préparation des examens.

La prise de ces jours se déroulera dans les 30 jours précédents le ou les examens.

- **Ateliers de préparation à la recherche d'emploi**

Avant le terme de leur contrat, les alternants seront conviés à des ateliers de préparation à la recherche d'emploi (ateliers CV etc.).

TITRE III. ACCOMPAGNER LES MOBILITES ET LES EVOLUTIONS

CHAPITRE 10 : LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES : SOCLE DE LA GEPP

Article 26. TYPOLOGIE DES ACTIVITES

Les orientations stratégiques permettent, annuellement, d'anticiper le niveau d'emploi prévisionnel par activité pour les 3 prochaines années. Cette vision prévisionnelle peut évoluer chaque année en fonction de l'environnement économique et commerciale de l'entreprise et des besoins en termes d'évolution d'organisation. Cela permet une présentation des différentes activités et emplois qui sont qualifiés en trois typologies en fonction de leur dynamique d'évolution des effectifs :

- **Les activités en croissance** : qui sont définis comme les activités à créer ou à renforcer compte-tenu des enjeux portés par le business de l'entreprise
- **Les activités stables** : qui sont définis comme les activités ne connaissant pas d'évolution significative dans les trois prochaines années.
- **Les activités sensibles** : qui sont définis comme les activités en déclin dans les trois prochaines années.

Chaque année, les activités identifiées comme sensibles pourront bénéficier d'un accompagnement spécifique pour réaliser une mobilité interne ou externe.

D'autres dispositifs (notamment en termes de formations, de parcours professionnels) seront également mis en place pour accompagner les activités en croissance ou stable.

Article 27. COMMUNIQUER ET DONNER DU SENS

Les orientations stratégiques permettent de donner une compréhension collective sur les grands enjeux de l'entreprise. Pour faciliter l'appropriation par tous, des communications spécifiques seront réalisées chaque année, tant au niveau des managers que de l'ensemble des salariés, afin de donner de la visibilité et du sens sur les évolutions du business de l'entreprise et les conséquences en termes d'emplois et de compétences.

La liste des typologies d'activités sera mise à disposition des salariés sur l'intranet et sera actualisée chaque année.

Par ailleurs, le manager et le salarié échangeront lors de l'EDP sur la typologie de l'activité du salarié. Cet échange aura pour objectif de donner davantage de visibilité sur l'évolution de l'activité du salarié.

Article 28. INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES

En application de l'article L. 2242-20, 5° du Code du travail, TDF sera attentive à l'information des entreprises sous-traitantes quand les orientations stratégiques de l'entreprise sont susceptibles d'avoir un effet sur leurs métiers, l'emploi et leurs compétences.

Chaque année, elle informera ses entreprises sous-traitantes mettant leurs salariés à disposition dans les locaux de TDF, par une note d'information, de ses priorités stratégiques et de la politique de l'emploi qu'elle met en œuvre dans le cadre du recours à la sous-traitance.

CHAPITRE 11 : UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE POUR LES MOBILITES EXTERNES

TDF accompagne les salariés qui souhaiteraient mener un projet de mobilité à l'extérieur de l'entreprise.

Pour se faire, TDF met en place un dispositif pour accompagner ces salariés à la fois dans le montage de leur projet et dans les premiers mois de leur nouvelle activité, aux conditions définies ci-après.

Ce dispositif d'accompagnement a vocation à concilier les nécessités de l'entreprise, la pérennité de l'activité avec l'intérêt et la volonté du salarié.

Les projets de mobilité externe peuvent être de trois ordres :

1. Un projet d'engagement personnel :

- Un projet de création ou participation à une activité associative ou d'accompagnement d'un proche ;
- Un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

2. Un projet de reconversion professionnelle.

3. Un projet professionnel au sein d'une autre entreprise :

- Un projet « Horizons Pro » de nouvelle activité salariée en CDI ;
- Un projet de Mobilité Volontaire Sécurisée ;
- Un projet de mobilité vers la Société ITAS.

Il est précisé que les accompagnements afférents à ces projets de mobilité externe ne sont pas cumulatifs.

ARTICLE 29. PROJET D'ENGAGEMENT PERSONNEL ET PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

29.1. Conditions d'éligibilité

Pour pouvoir bénéficier d'un accompagnement pour un des projets d'engagement personnel ou de reconversion professionnelle, les salariés devront répondre aux conditions suivantes :

- Être en contrat à durée indéterminée ;
- Disposer d'une ancienneté minimale de 3 ans à la date de leur demande ;
- Être positionné sur une activité et/ou un emploi identifié comme étant sensible (cf. annexe 4) ;
- Ou être positionné sur une activité et/ou un emploi identifié comme étant stable ou en croissance, à condition que son remplacement soit effectué en interne par un salarié identifié en amont et dont l'activité est sensible (cf. annexe 4) ;
- Avoir une volonté claire et non équivoque pour bénéficier du dispositif dans le cadre d'une démarche libre.

29.2. Procédure

29.2.1. Projet d'engagement personnel

Le salarié souhaitant réaliser un projet d'engagement personnel de création ou participation à une activité associative, d'accompagnement d'un proche ou de création ou reprise d'entreprise adresse à son interlocuteur RH son projet défini et motivé.

Un courrier de validation de l'interlocuteur RH de l'étude de ce projet par le Comité spécifique sera adressé par courriel au salarié.

Ce comité validera définitivement le projet en s'assurant de la matérialité du projet et de sa compatibilité avec les intérêts de l'entreprise. Le salarié pourra y participer s'il le souhaite pour présenter son projet.

Ce comité spécifique, composé de deux représentants par Organisation Syndicale signataire, se réunira à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines en cas de besoin.

Les parties au présent accord rappellent l'importance de conserver la confidentialité sur les projets étudiés.

Lors de l'étude du projet par l'interlocuteur RH, un refus pourra être formulé, notamment pour désorganisation du service. Le salarié sera alors informé par une réponse écrite et motivée et la Direction des Ressources Humaines en informera le comité.

De plus, les projets de création d'entreprise qui seront considérés comme ne présentant pas de garantie de viabilité suffisante ne seront pas retenus par le comité, afin d'éviter que les salariés concernés ne s'engagent davantage dans le cadre de ce dispositif.

29.2.2. Projet de reconversion professionnelle

Le salarié souhaitant réaliser un projet de reconversion professionnelle adresse à son interlocuteur RH son projet défini et motivé.

Un courrier de validation de l'interlocuteur RH du projet sera adressé par courriel au salarié.

Un refus pourra être formulé, notamment pour désorganisation du service. Le salarié sera alors informé par une réponse écrite et motivée.

29.3. Modalités de rupture

Si le projet d'engagement personnel ou de reconversion professionnelle a été accepté et validé, la rupture du contrat de travail prendra la forme d'une rupture conventionnelle. Le salarié aura droit aux indemnités de rupture afférentes et bénéficiera des mesures d'accompagnement définies ci-après.

29.3.1. Mesures d'accompagnement

Pour bénéficier des mesures d'accompagnement définies au présent article, le projet du salarié devra être validé avant le terme du présent accord.

29.3.2. L'accompagnement du projet d'accompagnement personnel : création ou participation à une activité associative ou d'accompagnement d'un proche

- **Accompagnement dans la construction du projet**

Dans le cadre d'un projet de création ou de participation à une activité associative, TDF accompagnera le salarié qui le souhaite dans la construction de son projet avant sa soumission pour validation au comité spécifique.

A ce titre, TDF prendra en charge le coût de la préparation de ce projet par un prestataire externe, sous réserve de justificatifs.

- **Accompagnement financier**

En plus de l'indemnité de rupture conventionnelle, le salarié bénéficiera d'un accompagnement financier d'un montant brut égal à 1/3 de mois de salaire (dernier salaire de base brut hors primes et avantages divers) par année d'ancienneté.

Cet accompagnement fera l'objet d'une majoration de l'indemnité de rupture conventionnelle.

29.3.3. L'accompagnement du projet d'engagement personnel de création ou reprise d'entreprise

- **Accompagnement dans la construction du projet**

TDF accompagnera le salarié qui le souhaite dans la construction de son projet de création ou reprise d'entreprise avant sa soumission pour validation au comité spécifique.

A ce titre, TDF prendra en charge le coût de la préparation de ce projet par un prestataire externe, sous réserve de justificatifs.

- **Accompagnement dans la mise en œuvre du projet**

Si le projet de création ou de reprise d'entreprise du salarié nécessite la mise en œuvre d'une formation, TDF accepte de prendre en charge le coût d'une formation dans la limite de 4.000€ TTC sous réserve de justificatifs libellé à son nom. Cette prise en charge prendra la forme d'un abondement du CPF. Cette formation devra se tenir en dehors du temps de travail du salarié ou après son départ de l'entreprise.

Cette formation devra se tenir dans les 12 premiers mois suivant l'acceptation du projet.

- **Accompagnement financier**

TDF accordera un accompagnement d'un montant de 20.000 € bruts, à tout salarié porteur d'un projet validé de création d'entreprise ou de reprise d'activité et matérialisé par un enregistrement et une immatriculation au registre du commerce, un dépôt à la DREETS, et l'agrément des Chambres de Commerce.

La moitié de l'accompagnement fera l'objet d'une majoration de l'indemnité de rupture conventionnelle versée lors du départ du salarié et l'autre moitié fera l'objet du versement d'une prime, soumise à charges sociales et à impôt sur le revenu, un an après si l'entreprise créée ou reprise est toujours existante.

Par ailleurs, en plus de l'indemnité de rupture conventionnelle, le salarié bénéficiera d'un accompagnement financier d'un montant brut égal à 1/3 de mois de salaire (dernier salaire de base brut hors primes et avantages divers) par année d'ancienneté. Cet accompagnement fera l'objet d'une majoration de l'indemnité de rupture conventionnelle.

29.3.4. L'accompagnement du projet de reconversion professionnelle

- **Accompagnement dans la construction du projet**

Les salariés s'inscrivant dans un parcours de reconversion professionnelle pourront bénéficier d'un accompagnement par un prestataire externe.

- **Accompagnement dans la mise en œuvre du projet**

TDF accepte de prendre en charge le coût d'une formation de reconversion professionnelle, dans la limite de 5 000 € TTC, sous réserve de justificatifs. Cette prise en charge prendra la forme d'un abondement du CPF.

L'Université de TDF, le service RH et Administration du Personnel de TDF sont disponibles pour accompagner les salariés dans ces démarches. Par ailleurs, il est rappelé que les Conseillers en Évolution Professionnelle (CEP) peuvent être consultés gratuitement sur le site *moncompteformation.fr* pour guider chaque actif dans ses démarches (cf. chapitre 12).

En fonction de la volumétrie de formation nécessaire, une partie pourra être réalisée sur le temps de travail du salarié après accord du manager et de l'interlocuteur RH.

- **Accompagnement financier**

En plus de l'indemnité de rupture conventionnelle, le salarié bénéficiera d'un accompagnement financier d'un montant brut égal à 1/3 de mois de salaire (dernier salaire de base brut hors primes et avantages divers) par année d'ancienneté.

Cet accompagnement fera l'objet d'une majoration de l'indemnité de rupture conventionnelle.

ARTICLE 30. PROJET PROFESSIONNEL AU SEIN D'UNE AUTRE ENTREPRISE

30.1. Projet « Horizons pro »

30.1.1. Conditions d'éligibilité

Pour pouvoir bénéficier d'un accompagnement pour un projet « Horizons pro », les salariés devront répondre aux conditions suivantes :

- Être en contrat à durée indéterminée ;
- Disposer d'une ancienneté minimale de 3 ans à la date de leur demande ;
- Appartenir à une entité concernée par un projet d'évolution d'organisation pour lequel une information aura été faite en CSE (les projets pris en compte seront ceux présentés à compter du mois de novembre 2024) ;
- Avoir une volonté claire et non équivoque pour bénéficier du dispositif dans le cadre d'une démarche libre ;
- Disposer d'une promesse d'embauche ou d'un CDI.

30.1.2. Procédure

Le salarié souhaitant réaliser un projet « Horizons Pro » adresse à son interlocuteur RH sa demande.

Un courrier de validation de l'interlocuteur RH du projet sera adressé par courriel au salarié.

30.1.3. Modalités de la rupture

Si le projet « Horizons Pro » a été accepté et validé, le salarié présentera sa démission et percevra les mesures d'accompagnement définies ci-après.

30.1.4. Mesures d'accompagnement

Lors de la démission du salarié dans le cadre du dispositif « Horizons Pro », ce dernier bénéficiera d'une prime forfaitaire de 15 000€ bruts. Cette dernière pourra être complétée par une prime visant à combler un éventuel différentiel de salaire annuel brut de base. Ce différentiel pourrait être couvert sur une période de 36 mois dans la limite de 15 000€ bruts supplémentaires.

La différence de rémunération sera calculée comme suit :

- la rémunération sera égale au salaire annuel brut de base versé au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat ;
- la nouvelle rémunération sera le salaire annuel brut de base perçu par le salarié dans son nouvel emploi ;
- en cas de diminution du temps de travail : si le nouvel emploi est à temps partiel, les deux rémunérations seront calculées à due proportion (par exemple à 50% si le nouvel emploi est à mi-temps).

Cette prime sera versée sur le dernier bulletin de paie du salarié sur présentation du contrat de travail signé avec le nouvel employeur. Elle sera soumise à cotisations et contributions sociales et est imposable.

Ce dispositif « Horizons Pro » n'est pas cumulable avec la mise en place d'une Mobilité Volontaire Sécurisée.

30.2. Le dispositif de Mobilité Volontaire Sécurisée

Les parties au présent accord souhaitent rappeler le dispositif de mobilité volontaire sécurisée prévu aux articles L 1222-12 et suivants du Code du travail.

La mobilité volontaire sécurisée permet aux salariés d'exercer, en accord avec l'employeur et pendant une période déterminée, une activité dans une autre entreprise.

Cette période de mobilité permet au salarié d'enrichir son parcours professionnel, en développant de nouvelles compétences, découvrant un nouveau métier ou un autre environnement professionnel, tout en lui garantissant un retour au sein de la société s'il le souhaite.

Pendant cette période de mobilité, le contrat de travail du salarié est suspendu.

30.2.1. Conditions d'éligibilité

Pour pouvoir bénéficier d'un accompagnement à la Mobilité Volontaire Sécurisée, les salariés devront répondre aux conditions suivantes :

- Être en contrat à durée indéterminée ;
- Disposer d'une ancienneté minimale de 3 ans à la date de leur demande ;
- Appartenir à une entité concernée par un projet d'évolution d'organisation pour lequel une information aura été faite en CSE (les projets pris en compte seront ceux présentés à compter du mois de novembre 2024) ;
- Avoir une volonté claire et non équivoque pour bénéficier du dispositif dans le cadre d'une démarche libre.

30.2.2. Durée de la mobilité

La période de mobilité, fixée d'un commun accord entre TDF et le salarié, est d'une durée de 8 mois maximum, renouvellement compris.

30.2.3. Procédure

Le salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif adresse sa demande, par lettre recommandée avec accusé réception ou lettre remise en main propre contre décharge ou courriel avec accusé de réception, à son interlocuteur RH, au moins 3 mois avant la date de départ envisagée. Il indique la date à laquelle il souhaite bénéficier de ce dispositif et la durée envisagée. Il accompagne sa demande d'une attestation (promesse d'embauche, contrat de travail, ...) de l'entreprise au sein de laquelle il souhaite effectuer sa mobilité volontaire sécurisée.

l'interlocuteur RH formule une réponse dans les 30 jours suivants la réception de la demande.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi afin de préciser les modalités de cette mobilité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, le contrat de travail du salarié est suspendu, ainsi que les droits y afférents (rémunération, congés payés...). Il demeure tout de même tenu à ses obligations de loyauté, de discrétion et de non-concurrence à l'égard de TDF.

30.2.4. Fin de la mobilité

Au plus tard 1 mois avant le terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, le salarié informe son interlocuteur RH, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge ou courriel avec accusé de réception, de son intention de poursuivre son projet professionnel externe ou de réintégrer TDF.

Le salarié pourra réintégrer TDF avant le terme de la mobilité volontaire sécurisée en accord avec son interlocuteur RH.

A l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée :

- Si le salarié a choisi de réintégrer TDF, il retrouvera son emploi initial ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une qualification et rémunération au moins équivalente, dans sa région d'origine ou département ou territoire d'Outre-Mer d'origine (les « régions » s'entendent, au sens géographique, comme l'Ile-de-France et les quarts de France (Nord-Est, Nord-Ouest, Sud-Est, Sud-Ouest). Il bénéficiera d'un entretien professionnel avec son interlocuteur RH ;
- Si le salarié a choisi de ne pas réintégrer TDF, il devra en faire part par courrier à la Société et présenter sa démission. Le salarié quittera la Société à l'issue de sa mobilité volontaire sécurisée ou à une date antérieure s'il en exprime le souhait.

30.2.5. Accompagnement à la mobilité

Si le salarié ne souhaite pas réintégrer TDF au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, il bénéficiera d'une prime de 8.000 € bruts.

Cette prime est soumise à cotisations et contributions sociales et impôt sur le revenu.

Ce versement interviendra dans le cadre du solde de tout compte.

Ce dispositif de Mobilité Volontaire Sécurisée n'est pas cumulable avec le dispositif « Horizons Pro ».

30.3. Mobilité vers la Société ITAS

30.3.1. Principe

Des mobilités professionnelles entre les Sociétés TDF et ITAS, sur la base du volontariat, peuvent être réalisées par le biais de convention de transfert tripartite. A cet effet, les salariés concernés conserveront leur ancienneté acquise au sein de leur Société d'origine.

Les modalités de mobilité des salariés de la Société TDF vers la Société ITAS sont définies ci-après.

30.3.2. Modalités

Les salariés qui rejoindront la Société ITAS bénéficieront d'une prime exceptionnelle versée par la Société TDF calculée sur la base des items suivants :

- La participation aux résultats sur la base de la moyenne de la différence de la participation entre le Société TDF et la Société ITAS sur 2 ans majorée de 25% pour tenir compte des cotisations et contributions sociales supplémentaires ;
- Le différentiel de jours ARTT ainsi que des jours TDF majoré de 25% pour tenir compte des cotisations et contributions sociales supplémentaires. Le calcul sera réalisé sur la base du salaire annuel brut du salarié au moment du transfert ;
- Trois années de forfait de liste bien-être Audiens en matière de santé et prévoyance, majoré de 25% pour tenir compte des cotisations et contributions sociales supplémentaires.

Cette prime exceptionnelle sera versée au salarié sur le dernier bulletin de paie TDF.

CHAPITRE 12 : LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Les parties rappellent l'existence du CEP, un service d'accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé, financé par France Compétences.

Il permet à un salarié de faire le point sur sa situation professionnelle et d'être accompagné dans la construction et mise en place d'un projet.

Le CEP permet également aux salariés répondant aux conditions définies légalement de bénéficier de l'assurance chômage en cas de démission pour poursuivre un projet de reconversion professionnelle.

Il s'agit d'une démarche personnelle, indépendante de TDF. Le salarié intéressé peut se rendre directement sur le site de l'APEC pour initier ce service.

CHAPITRE 13 : DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN FIN DE CARRIERE

ARTICLE 31. ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE ET PREPARATION AU DEPART A LA RETRAITE

31.1. Préparation individuelle au départ à la retraite

En cas de difficulté avérée dans la constitution de son dossier retraite et après validation par le Service Ressources Humaines, une reconstitution de carrière (sur la base des relevés de carrières CNAV, retraite complémentaire que le salarié aura préalablement transmis), pourra être réalisée en toute confidentialité par un cabinet externe de conseil sur la retraite choisi et financé par TDF, qui se chargera notamment d'effectuer :

- Une simulation financière valorisant le montant de sa pension à venir,
- L'arrêté d'une date de principe envisagée par le salarié pour son départ à la retraite.

L'accompagnement par le cabinet donnera lieu également à :

- La réalisation d'un bilan de carrière,
- Une préparation spécifique à la retraite.

31.2. Anticipation des départs à la retraite

Afin d'anticiper les départs à la retraite des collaborateurs, des campagnes d'entretien de fin de carrière seront réalisées par les interlocuteurs RH. Ces entretiens seront proposés aux salariés âgés d'au moins 60 ans au cours de l'année afin de faire un point sur leur date prévisionnelle de départ en retraite.

Ces entretiens permettront, dans l'hypothèse d'un remplacement, d'identifier les postes qui seront ouverts à la mobilité interne pérenne et d'anticiper au maximum leur ouverture.

SOUS-CHAPITRE CHAPITRE 1 : TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE

La possibilité de diminuer le temps de travail en fin de carrière pouvant correspondre à une attente de certains salariés, TDF souhaite poursuivre le dispositif de temps partiel de fin de carrière.

Ce dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise répondant aux conditions ci-après définies.

Les modalités de TPFC prévues par le présent accord s'appliqueront pour les demandes de TPFC formulées à partir de l'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2026.

ARTICLE 32. PRINCIPE DE VOLONTARIAT

Les parties conviennent de rappeler que le dispositif de temps partiel de fin de carrière repose sur le volontariat des salariés.

ARTICLE 33. CONDITIONS D'ELIGIBILITE AU TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE

Pour bénéficier du temps partiel de fin de carrière, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être lié à la Société TDF par un contrat à durée indéterminée,
- Être en mesure de justifier des conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite selon le régime général branche vieillesse de la sécurité sociale, au plus tard dans les 24 mois suivants l'entrée dans le dispositif de temps partiel de fin de carrière.

Lorsqu'au sein d'une même équipe, plusieurs salariés demandent à bénéficier d'un temps partiel de fin de carrière, les demandes seront analysées au cas par cas afin de permettre l'entrée dans le dispositif tout en préservant le bon fonctionnement du service.

Par ailleurs, un salarié pourra se voir reporter l'entrée dans le dispositif en cas de désorganisation du service (justifiée notamment par l'effectif du service auquel il appartient) ou par une perte de compétence critique au sein de l'entreprise.

ARTICLE 34. DUREE DU TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE

Le temps partiel de fin de carrière a une durée minimum de 6 mois et de 24 mois maximum.

Si une évolution législative modifie les conditions de départ à la retraite d'un salarié ayant signé son avenant de temps partiel de fin de carrière, la Société TDF s'engage à prolonger la durée de son temps partiel de fin de carrière en conséquence.

ARTICLE 35. MODALITES DU TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE

Plusieurs typologies de temps partiel de fin de carrière sont mises en place (annexe 5).

Le temps partiel pourra se faire soit sur une base mensualisée, soit sur une base hebdomadaire. Compte tenu de l'organisation spécifique du travail, les salariés en PTC et les salariés effectuant des astreintes opérationnelles bénéficieront exclusivement d'un temps partiel mensualisé.

Les modalités du temps partiel de fin de carrière, notamment la typologie, seront déterminées d'un commun accord entre le manager, l'interlocuteur RH et le salarié, tout en tenant compte de l'organisation au sein du service du salarié.

La période de référence constitue la période pendant laquelle le salarié est en situation de temps partiel de fin de carrière, période qui ne peut être supérieure à 24 mois.

35.1. Les différentes typologies de TPFC

- **Typologie 1 : Temps partiel à 75 %**

Pendant toute la période de référence de 24 mois maximum, le salarié travaillera à hauteur de 75 % de son horaire de travail habituel et percevra une rémunération égale à 85 % de son salaire annuel de base brut.

- **Typologie 2 : Temps partiel à 100%/0%**

La première moitié de la période de référence de 12 mois maximum, le salarié travaillera à temps complet selon sa durée du travail habituelle et sera rémunéré à hauteur de 80 % de son salaire annuel de base brut.

La deuxième moitié de la période de référence de 12 mois maximum, le salarié ne travaillera pas et percevra une rémunération égale à 75 % de son salaire annuel de base brut.

Il est précisé que chacune des deux périodes devra être d'une durée équivalente.

35.2. Rémunération perçue pendant le TPFC

Pendant toute la période de TPFC, le salarié percevra une rémunération différente de son taux d'activité tel que précisé à l'article 35.1.

Néanmoins, afin de limiter l'impact financier, il pourra demander à mobiliser de façon anticipée son indemnité de départ en retraite pour compléter sa rémunération sur une base 100%. En cas de reliquat, l'indemnité de départ à la retraite restante sera versée au moment du départ à la retraite du salarié.

35.3. Primes variables dans le cadre du TPFC

Les primes variables versées dans le cadre du TPFC seront proratisées au regard du taux d'activité du salarié dans le cadre du TPFC.

Lorsque le taux d'activité est à 0%, le salarié ne percevra pas de prime variable pour cette période.

ARTICLE 36. MISE EN ŒUVRE DU TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel de fin de carrière devra présenter sa demande par lettre remise en main propre contre décharge ou par courriel avec accusé de réception auprès de son interlocuteur RH et une copie à son manager. Il transmettra à son interlocuteur RH un relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite dans le délai maximum de 24 mois.

Le salarié devra adresser, dans la mesure du possible, sa demande à son interlocuteur RH au moins 3 mois avant son entrée dans le dispositif. Cette période de 3 mois et la période de temps partiel de fin de carrière devront être utilisées pour trouver, le cas échéant, un remplaçant au salarié afin d'assurer le transfert des compétences dès l'identification de celui-ci.

Une réponse écrite, par lettre remise en main propre contre décharge ou par courriel avec accusé de réception, sera faite dans un délai maximum d'un mois (à compter de la date de la remise de la demande par le salarié) par l'interlocuteur RH. Le manager en sera informé.

Le temps partiel de fin de carrière débutera à la date fixée d'un commun accord et expirera la veille du jour du départ à la retraite du salarié.

Dans un souci de bonne gestion, le passage à temps partiel ne peut intervenir que le 1^{er} du mois.

La modification du contrat de travail du salarié résultant du passage à temps partiel fera l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant notamment l'engagement du salarié de liquider ses droits à la retraite au terme du dispositif, les modalités d'organisation du travail à temps partiel et la rémunération versée au salarié.

Il est rappelé que le dispositif de TPFC s'analyse comme un dispositif de préretraite conventionnel, non-cumulable avec la retraite progressive légale.

ARTICLE 37. PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS RETRAITE

Afin de minimiser l'impact du temps partiel de fin de carrière sur les cotisations retraite, TDF s'engage à payer le complément des cotisations salariales et patronales retraite de base et complémentaires sur la base d'une rémunération à taux plein.

ARTICLE 38. REMUNERATION DIFFEREE

Il est précisé que les périodes de temps partiel de fin de carrière, y compris celles où le salarié à un taux d'activité à 0%, n'ont aucun impact sur le calcul de la participation.

ARTICLE 39. ACQUISITION DES CONGES DURANT LE TPFC ET MODALITES D'UTILISATION DU CET ET DE LA PRIME DE DEPART A LA RETRAITE

39.1. Acquisition des CP

Pendant toute la période du TPFC où le salarié travaille à temps partiel (75%), il ne bénéficiera d'aucun jour ARTT. L'acquisition des congés payés et des jours TDF reste quant à elle inchangée. Pendant toute la période du TPFC où le salarié à un taux d'activité à 0%, il ne bénéficiera pas des jours ARTT, congés payés et jours TDF.

Par ailleurs, les salariés au forfait jours en TPFC bénéficieront de jours de repos supplémentaires dont le nombre, évoluant chaque année, dépendra du taux d'activité.

39.2. Mobilisation du CET pendant une période de TPFC

Les salariés peuvent mobiliser, avec accord de leur manager et leur interlocuteur RH, leurs jours CET avant leur départ à la retraite, dès lors que le cumul entre la période de TPFC et la période de CET ne dépasse pas la période totale de TPFC. La période de CET sera rémunérée selon les mêmes modalités qu'avant l'entrée dans le dispositif de TPFC.

39.3. Mobilisation de la prime de départ à la retraite pendant une période de TPFC

Les salariés peuvent mensualiser, avec accord de leur manager et leur interlocuteur RH, leur prime de départ à la retraite avant leur départ à la retraite, dès lors que le cumul entre la période de TPFC et la période de dispense d'activité liée à la mensualisation de la prime de départ à la retraite ne dépasse pas la période totale de TPFC.

Durant cette période, le salarié sera assujetti aux conditions de dispense d'activité liée à la mensualisation de la prime de départ à la retraite telles que prévues au sous-chapitre 2 ci-après.

ARTICLE 40. INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables. Les salaires pris en compte dans le calcul de l'indemnité de départ à la retraite du salarié seront les douze derniers mois perçus avant l'entrée dans le dispositif de temps partiel de fin de carrière.

Le salarié volontaire pourra toutefois décider d'utiliser son indemnité de départ à la retraite par anticipation afin de compléter la rémunération à temps partiel perçue dans le cadre de son TPFC tel que précisé à l'article 35.2.

ARTICLE 41. SITUATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le salarié disposant d'un mandat de représentant du personnel pourra continuer d'exercer ses missions de représentants du personnel tout au long de son temps partiel de fin de carrière.

Les représentants du personnel pourront bénéficier des moyens nécessaires pour l'exercice de leur mandat électif et/ou syndical, selon les conditions conventionnelles et légales applicables.

SOUS-CHAPITRE CHAPITRE 2 : UTILISATION DE LA PRIME DE DEPART A LA RETRAITE POUR UNE DISPENSE D'ACTIVITE

La possibilité d'anticiper la fin de sa carrière pouvant correspondre à une attente de certains salariés, TDF souhaite proposer aux collaborateurs de convertir leur indemnité de départ à la retraite en mois de dispense d'activité.

Ce dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise répondant aux conditions ci-après définies.

Les modalités de ce dispositif de mensualisation de prime de départ à la retraite pour anticiper sa fin de carrière prévues par le présent accord s'appliqueront pour les demandes formulées à partir de l'entrée en vigueur du présent accord et pour une mise en œuvre s'arrêtant au plus tard le 31 décembre 2027.

ARTICLE 42. PRINCIPE

Les salariés bénéficient de la possibilité de convertir le montant de leur indemnité de départ à la retraite en mois de dispense d'activité rémunérée mensuelle.

Le nombre de mois de dispense d'activité rémunérée est corrélé au montant de l'indemnité de départ à la retraite que le salarié souhaite mobiliser.

Pendant la totalité de la dispense d'activité, le contrat de travail sera suspendu et le salarié appartiendra toujours aux effectifs de la Société.

Les parties conviennent de rappeler que ce dispositif repose sur le volontariat des salariés.

ARTICLE 43. CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Pour bénéficier du dispositif de mensualisation de prime de départ à la retraite pour anticiper sa fin de carrière, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être lié à la Société TDF par un contrat à durée indéterminée,
- Liquider ses droits à la retraite à l'issue de la dispense d'activité et au plus tard le 31 décembre 2027.

Lorsqu'au sein d'une même équipe, plusieurs salariés demandent à bénéficier du dispositif de mensualisation de prime de départ à la retraite pour anticiper sa fin de carrière, les demandes seront analysées au cas par cas afin de permettre l'entrée dans le dispositif tout en préservant le bon fonctionnement du service.

Par ailleurs, un salarié pourra se voir refuser ou reporter l'entrée dans le dispositif en cas de désorganisation du service (justifiée notamment par l'effectif du service auquel il appartient) ou par une perte de compétence critique au sein de l'entreprise.

ARTICLE 44. DUREE, MODALITES DE CALCUL ET DE VERSEMENT

Le salarié définira la proportion d'indemnité de départ à la retraite qu'il souhaitera mobiliser dans le cadre de ce dispositif et indiquera dans le cadre de sa demande, la durée ainsi que le montant de la mensualisation retenue étant précisé que le montant de la durée ne pourra excéder une période de 12 mois ni dépasser une base 100%, 13^{ème} mois compris.

La dispense d'activité expirera la veille du jour du départ à la retraite du salarié.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables. Les salaires pris en compte dans le calcul de l'indemnité de départ à la retraite du salarié seront les douze derniers mois perçus avant l'entrée dans le dispositif de mensualisation de prime de départ à la retraite pour anticiper sa fin de carrière.

L'indemnité mensualisée sera versée aux échéances habituelles de paie pendant la durée de la dispense d'activité. En cas de reliquat, l'indemnité de départ à la retraite restante sera versée au moment du départ à la retraite du salarié.

ARTICLE 45. REGIME FISCAL ET SOCIAL

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'indemnité versée en mois de dispense d'activité est soumise aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

ARTICLE 46. SITUATION DU SALARIE PENDANT LA DISPENSE D'ACTIVITE

La dispense d'activité n'étant pas assimilée à du temps de travail effectif, le salarié n'acquerra aucun congés payés, jours TDF et jour ARTT pendant cette période. Il aura également un impact sur son bonus et sa participation.

Les salariés pourront mobiliser leurs jours épargnés sur leur CET, avec accord de leur manager et leur interlocuteur RH, avant l'entrée dans ce dispositif de dispense d'activité.

ARTICLE 47. PROCEDURE

Les salariés qui souhaitent bénéficier du dispositif de mensualisation de prime de départ à la retraite pour anticiper leur fin de carrière devront adresser leur demande à leur interlocuteur RH au moins 6 mois avant le début de la période de dispense d'activité.

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de mensualisation de prime de départ à la retraite pour anticiper sa fin de carrière devra présenter sa demande par lettre remise en main propre contre décharge ou par courriel avec accusé de réception auprès de son interlocuteur RH et une copie à son manager. Il transmettra à son interlocuteur RH un relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés lui permettant de liquider ses droits à la retraite à l'issue de la dispense d'activité et au plus tard le 31 décembre 2027.

Une réponse écrite, par lettre remise en main propre contre décharge ou par courriel avec accusé de réception, sera faite dans un délai maximum d'un mois (à compter de la date de la remise de la demande par le salarié) par l'interlocuteur RH. Le manager en sera informé.

Le dispositif de mensualisation de prime de départ à la retraite pour anticiper sa fin de carrière débutera à la date fixée d'un commun accord et expirera la veille du jour du départ à la retraite du salarié.

Dans un souci de bonne gestion, le début de la dispense d'activité ne peut intervenir que le 1^{er} du mois.

Une note, précisant les conditions de la dispense d'activité du salarié et notamment son engagement de liquider ses droits à la retraite au terme du dispositif et sa rémunération, lui sera remise et devra être contresignée par le salarié concerné.

CHAPITRE 14 : L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES PROCHES D'UN DEPART A LA RETRAITE

ARTICLE 48. ACTIONS DE FORMATION

Des actions de formations préparant au départ à la retraite seront mises en place par l'Université TDF et proposées aux salariés proches d'un départ à la retraite.

ARTICLE 49. ACTIONS DE COMMUNICATION

Afin d'accompagner au mieux les salariés proches d'un départ à la retraite, TDF s'engage à mettre à disposition des salariés un guide présentant les bonnes pratiques, les démarches et donnant des conseils pour anticiper et préparer au mieux son départ à la retraite.

Une page intranet sera également créée pour recenser toutes les informations utiles sur ce sujet.

ARTICLE 50. MOBILITE PROJET ET SALARIE PROCHE D'UN DEPART A LA RETRAITE

Une attention particulière de la Direction des Ressources Humaines sera portée aux demandes de mobilité projet émises par des salariés proches d'un départ à la retraite dans la mesure où cela pourrait permettre de libérer un poste pour qu'un autre salarié puisse réaliser une mobilité pérenne.

CHAPITRE 15 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La transmission des savoirs et le maintien des compétences pérennes et/ou stratégiques et/ou rares, est une préoccupation importante de l'entreprise. Elle s'inscrit au centre de la GEPP et implique le maintien des compétences cœur de métier et le développement et l'acquisition de nouveaux savoir-faire.

Cette transmission des savoirs et des compétences pourra s'opérer dans le cadre d'une mobilité interne, d'une mobilité externe ou d'un temps partiel de fin de carrière.

Trois typologies de transfert de compétences existent au sein de l'entreprise :

- Le salarié partant est remplacé par une mobilité interne ;
- Le salarié partant est remplacé par un recrutement externe ;
- Le salarié partant n'est pas remplacé et dans ce cas, le transfert des compétences s'effectue sur un ou plusieurs membres de l'équipe.

ARTICLE 51. IDENTIFICATION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES CLES

L'identification des compétences à transférer est réalisée à chaque mobilité ou départ de l'entreprise.

Lorsqu'un salarié s'inscrit dans une démarche de mobilité interne, de mobilité externe ou de temps partiel de fin de carrière, le manager identifiera avec lui les éventuelles compétences clés à transmettre.

ARTICLE 52. MISE EN PLACE DU TUTORAT

Lorsqu'un transfert de compétences est nécessaire, le manager et le tuteur identifieront, avec l'aide de leur interlocuteur RH, le ou les tutorés qui bénéficieront de ce transfert.

L'identification des tutorés et la planification du transfert des compétences clés dépendront de la situation :

- Dans le cadre d'une mobilité interne remplacée par une mobilité interne, le transfert vers le(s) tutoré(s) pourra démarrer dès l'identification du/des remplaçant(s) confirmé(s). Dans ce cadre, le transfert pourra se poursuivre après la réalisation de cette dernière.
- Dans le cadre d'une mobilité interne remplacée par un recrutement externe, le transfert vers le tutoré pourra démarrer dès l'arrivée du remplaçant. Le transfert pourra se poursuivre après la réalisation de la mobilité interne de l'ancien titulaire.
- Dans le cadre d'une mobilité externe remplacée par une mobilité interne, l'identification du/des tutoré(s) devra intervenir le plus en amont possible pour se donner le temps nécessaire de réaliser le transfert.
- Dans le cadre d'un départ à la retraite, d'un projet personnel ou professionnel ou d'un TPFC, l'identification du ou des tutorés devra se faire dès la connaissance du départ/projet. Le transfert pourra ainsi démarrer le plus en amont possible et au plus tard durant les trois derniers mois précédant le départ du salarié.

ARTICLE 53. PERIODE DEDIEE A LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Les parties rappellent l'importance du temps qui doit être accordé au tuteur et au(x) tutoré(s) dans le cadre du transfert des compétences.

Le temps consacré à la transmission des savoirs et des compétences sera déterminé en accord avec le manager et l'interlocuteur RH.

ARTICLE 54. FIN DE LA PERIODE DE TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Au terme de la période de transmission des savoirs et des compétences un bilan de la transmission des savoirs et des compétences sera réalisé avec l'interlocuteur RH, le manager, le tuteur et le tutoré.

CHAPITRE 16 : LA TRANSITION ECOLOGIQUE

L'objectif de la GEPP est également d'anticiper les conséquences de la transition écologique sur l'activité de l'entreprise. A ce titre, la Direction continuera de déployer une démarche ESG (Responsabilité Sociétale des Entreprises) pour intégrer les préoccupations sociales et environnementales dans ses activités opérationnelles et dans sa stratégie de management.

Les principaux leviers sont les suivants :

- Favoriser la prise en compte des enjeux de la transition écologique et notamment :
 - Sensibiliser les salariés à ce sujet (playlist sur la ESG),
 - Valoriser la transition écologique comme une opportunité de donner plus de sens au travail,
 - Prendre en compte les enjeux liés à la transition écologique dans les déplacements (déplacements professionnels, organisation des réunions en présentiel/distanciel, ...) ;
- Adapter l'offre de formation à la transition écologique, notamment l'aménagement du contenu pédagogique pour inclure les enjeux de la transition écologique (digitalisation de la formation).

Par ailleurs, le bilan de la politique ESG sera présenté chaque année en commission environnement puis en CSE.

TITRE IV. DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société TDF.

CHAPITRE 17 : SUIVI DE L'ACCORD

L'application du présent accord sera suivi par une commission constituée à cet effet.

La commission sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire et de représentants de la Direction.

La commission sera chargée d'assurer le suivi de l'application du présent accord et notamment des thèmes suivants :

- la politique de recrutement,
- les situations de transition professionnelle,
- la mobilité interne,
- les dispositifs de formation,
- la mobilité externe dont le dispositif de temps partiel de fin de carrière,
- les travaux de l'Observatoire des métiers et des Compétences,
- le transfert de compétences.

La commission de suivi se réunira une fois par an à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines.

CHAPITRE 18 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 et pour une durée déterminée de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Les parties échangeront après la présentation des orientations stratégiques 2026-2028 pour étudier l'opportunité de prolonger cet accord pour une durée supplémentaire d'un an.

CHAPITRE 19 : REVISION

Un avenant de révision pourra être conclu dans les conditions légales.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord devront être présentées par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives et à la Direction des Ressources Humaines.

La négociation devra obligatoirement être initiée au plus tard dans un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande de révision.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

CHAPITRE 20 : DISPOSITIONS FINALES

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales intéressées au niveau de l'Entreprise à compter de la date de sa signature et déposé par la Direction des Ressources Humaines :

- en deux exemplaires, dont une version de l'accord original signé par les parties au format PDF et une version au format docx anonymisée et éventuellement sans les éléments confidentiels en cas de demande de publication partielle ou d'éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de la Société, sur la plateforme téléprocédure du Ministère du travail ;
- un exemplaire auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Montrouge, le 14 janvier 2025

Christophe MAXIMILIEN
Directeur des Ressources Humaines

F3C CFDT / TDF
Michaël BASCH

CGT / TDF
Bruno RABARDEL

UNSA / TDF
Philippe HOCQUARD

ANNEXE 1 - Mesures de mobilités

			La mobilité géographique avec changement de résidence principale	La mobilité géographique sans changement de résidence principale						
LOGEMENT	Recherche logement	Congé exceptionnel de recherche d'un logement	4 jours ouvrés Prise en charge pour le salarié et sa famille des frais de déplacement (IK si véhicule personnel), d'hébergement et de repas selon la politique voyage en vigueur dans la limite de 3 déplacements							
		Prestation d'aide à la recherche d'un logement (locatif ou achat)	Prestation mise en œuvre							
		Action Logement	Service Action Logement							
		Participation aux frais d'agence immobilière	2 500 € TTC maximum pour la location 4 000 € TTC maximum pour l'achat							
	Logement provisoire	Participation logement provisoire pendant 10 mois	950 € maximum par mois pour l'IDF (hors charges) 750€ par mois pour les régions (hors charges) Prise en charge pour le salarié d'un A/R par semaine selon la politique voyage en vigueur ou le barème des IK (si véhicule personnel)							
	Déménagement	Congé exceptionnel pour le déménagement	2 jours ouvrés Prise en charge pour le salarié et sa famille des frais de déplacement (IK si véhicule personnel), d'hébergement et de repas selon la politique voyage en vigueur							
		Frais de déménagement	Frais de déménagement pris en charge sur la base d'une comparaison de 3 devis							
		Frais de garde de meubles pendant 10 mois	Devis plafonné à 1 500 € TTC							
	Participation à l'installation et au logement	Prime d'installation	4.000 € bruts pour un célibataire ou un couple, augmentée de 600 € bruts par enfant à charge							
		Participation au loyer ou valeur locative pendant 3 ans	Participation de 50 % dans la limite des plafonds suivants : <table><tr><td></td><td>Célibataire & Couple</td><td>Famille</td></tr><tr><td>IDF</td><td>650 € + 150 € par enfant à charge</td><td></td></tr><tr><td>Régions</td><td>550 € +150 € par enfant à chagre</td><td></td></tr></table>			Célibataire & Couple	Famille	IDF	650 € + 150 € par enfant à charge	
	Célibataire & Couple	Famille								
IDF	650 € + 150 € par enfant à charge									
Régions	550 € +150 € par enfant à chagre									
INCITATIONS A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE	Aide à la recherche d'emploi pour le conjoint ou prime nouvelle activité	- Soit prise en charge d'un accompagnement personnalisé et continu par un organisme extérieur spécialisé pendant 6 mois pour aider le conjoint à retrouver un emploi, - Soit prime de nouvelle activité dans la limite de 3 000 € (pour les indépendants).								
Célibat géographique	Option 1 : location ou valeur locative		* Frais de logement : - 950 € maximum par mois en IDF - 750 € maximum par mois en Région * Prime d'installation (versement unique) : 2.000 € bruts * Location d'un véhicule pour le déménagement : 300 € TTC							
	Option 2 : frais de mission et télétravail		Enveloppe pour les frais de missions selon le barème des frais de missions en vigueur (sur la base de 3 nuitées maximum)							
	Frais de déplacements		Prise en charge pour le salarié d'un A/R par semaine selon la politique voyage en vigueur ou le barème des IK (si véhicule personnel)							
DEPLACEMENTS	Prime forfaitaire d'accroissement du temps de trajet	-	-1 700 € bruts pour un accroissement de 15 à 30 minutes par trajet, -2 600 € bruts pour un accroissement de 30 à 40 minutes par trajet, -3 700 € bruts pour un accroissement supérieur à 40 minutes							
	Aide à l'acquisition d'un véhicule propre	-	30 % du prix d'achat TTC dans la limite de 3 000 € bruts							
	Prime d'utilisation du véhicule personnel	-	Prime de 1 500 € bruts							
	Aide à l'obtention du permis de conduire	-	A hauteur de 50% des frais engagés dans la limite de 1 000€ TTC							

ANNEXE 2 - Note d'orientations formations et développement des compétences 2025

1. Contexte et objectifs

Cette note a pour objectif de définir la politique de formation et de développement des compétences au sein de TDF pour l'année 2025. Elle présente les orientations prioritaires sur lesquelles portera l'investissement de déploiement des formations et de développement des compétences pour les collaborateurs. Il s'agit de répondre aux projets de transformations et assurer l'adéquation des compétences individuelles et collectives des collaborateurs à l'activité de l'entreprise.

En effet, l'année à venir sera marquée par de nombreux changements liés à l'actualité de l'entreprise et au contexte économique et sociétal. Les départs à la retraite, le développement des activités et les projets de transformation offriront des opportunités de mobilité qui constitueront une priorité pour TDF. Une telle dynamique requiert que chaque salarié puisse être acteur du développement de ses compétences et de son avenir professionnel.

L'entreprise devra donc continuer à intégrer des méthodes d'apprentissage innovantes pour créer un écosystème évolutif, favorisant un apprentissage à la fois individuel et collectif.

En 2025, plusieurs faits marquants influenceront les priorités de formation et de développement des compétences :

- Les projets de transformation de l'entreprise ;
- Le développement de nouveaux produits afin de développer le chiffre d'affaires ;
- L'accompagnement des mobilités et/ou des reconversions professionnelles.

Nos 3 grands enjeux pour rester compétitif seront donc les suivants :

- ✓ Accompagner les collaborateurs et les managers dans la prise en main des dispositifs d'apprentissage ;
- ✓ Accompagner les projets de transformation de l'entreprise ;
- ✓ Accompagner les mobilités des collaborateurs.

Pour répondre à ces enjeux, les orientations formation et développement des compétences 2025 sont déclinées autour de trois axes prioritaires :

- Développer l'entreprise apprenante augmentée ;
- Soutenir les projets de transformations ;
- Déployer les formations réglementaires, techniques et métiers.

2. Axes de développement des compétences : modalités et mise en œuvre

AXE 1 : Développer l'entreprise apprenante augmentée

L'objectif de cet axe est de transformer l'entreprise en un organisme dynamique, capable de s'adapter rapidement aux évolutions du marché et aux besoins des salariés. Dans un contexte où la durée de vie des compétences se réduit régulièrement et une part importante des métiers de demain n'est pas aujourd'hui connue, il est primordial d'investir dans la capacité de chacun à s'adapter mieux et plus rapidement, et d'en faire un enjeu compétitif clé.

En outre, chaque collaborateur doit disposer des outils, des ressources et des conseils nécessaires pour être acteur de son propre développement professionnel et prendre soin de ses compétences.

La formation représente un investissement important. A ce titre, il est essentiel pour tous de respecter ses engagements de participation aux sessions de formation ou, à défaut, de prévenir en amont en cas d'empêchement. Une attention particulière sera portée à la gestion de l'absentéisme au sein de chaque BU et Pôles.

Le modèle d'entreprise apprenante augmentée repose sur des principes d'apprentissage continu, appuyés par des technologies numériques pour renforcer la performance et l'engagement des collaborateurs. Dans ce modèle, chacun peut contribuer à l'enrichissement des connaissances collectives et individuelles, notamment en partageant son expérience au sein de l'entreprise et en utilisant des outils numériques et des plateformes d'apprentissage.

Ce modèle d'organisation repose sur le fait de :

- Soutenir et valoriser le développement des compétences ;
- Promouvoir les méthodes d'apprentissages agiles en facilitant l'usage de plateformes comme *Ma Médiathèque 100 % compétences* ;
- Accompagner de manière opérationnelle les collaborateurs sur leurs priorités métiers et leurs besoins d'adaptation aux nouveaux usages.

Quelques exemples de dispositifs mobilisables :

- Pour se former en continu :
- ✓ *Ma médiathèque 100 % compétences*, ouverte à tous depuis 3 ans, s'enrichit régulièrement de nouveaux contenus et fonctionnalités. Elle permet désormais à chaque collaborateur de renseigner ses compétences visées pour accéder à une sélection personnalisée de contenus. Ce modèle sur mesure autorise chacun à expérimenter des parcours individualisés.

Les managers joueront un rôle clé dans cet accompagnement en :

- Encourageant un usage autonome de cette plateforme ;
- Clarifiant les objectifs et attendus ;
- Intégrant les temps d'apprentissages nécessaires dans les plannings de chacun ;
- Favorisant la mise en pratique des apprentissages sur le poste de travail.

Dans une logique d'inclusion, cette offre « digitale » prend en compte, autant que possible, les spécificités liées à l'accessibilité numérique pour les personnes en situation de handicap. Dans ce contexte, il est important pour les salariés de signaler leurs besoins et éventuelle reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé afin de :

- Faciliter l'adaptation des solutions proposées.
- Permettre à l'Université TDF de proposer des solutions alternatives lorsque les outils numériques ne peuvent être adaptés.

- ✓ *Le Compte Personnel de Formation (CPF)* permet à chaque salarié de développer ou de renforcer des compétences tout au long de sa vie professionnelle, que ce soit pour actualiser ses compétences ou pour entamer un projet de reconversion professionnelle ou de mobilité. Il permet également d'obtenir des diplômes ou certifications professionnelles. Avec l'accord de l'employeur, ces actions peuvent également se dérouler sur le temps de travail, et un cofinancement est envisageable.

- Pour favoriser la transmission des compétences intra entreprise

- ✓ *Animation et développement du réseau de formateurs internes :*

Le modèle de transmission interne de compétences est inscrit dans l'ADN de TDF ; plus particulièrement pour les compétences techniques, puisque 30 à 45 % du plan de formation du domaine technique repose sur l'implication des formateurs internes.

Ce modèle sera élargi à des compétences bureautiques, informatiques, sociales, ou encore en matière d'ESG, valorisant ainsi les ressources internes des collaborateurs et renforçant les interactions.

Un accompagnement continu est mobilisable pour ce réseau de formateurs internes, comprenant :

- Des formations sur des thématiques telles que l'animation, la conception, la prise de parole en public, etc. ;
- L'animation de la communauté : partage de bonnes pratiques, webinaires, séminaire, etc.

✓ *Tutorat, compagnonnage, coaching et mentorat :*

Des actions de formation à la fonction tutorale ou de maître d'apprentissage sont accessibles via *Ma médiathèque 100% compétences*. Pour les maîtres d'apprentissage, cette action est proposée en cours à distance synchrone.

Pour les techniciens, le compagnonnage est formalisé et structuré pour garantir l'acquisition de compétences.

L'apprentissage sur le poste de travail par l'interaction est informel et est pratiqué au quotidien dans l'entreprise, notamment lors de mobilités internes (échanges de pratiques, travail en équipe, etc.).

Enfin, l'Université TDF propose des programmes d'accompagnement avec coaching, et encouragera le recours aux pratiques de mentorat.

AXE 2 : Soutenir les projets de transformations

Renforcer les compétences managériales

- Pour soutenir les projets de transformations, la direction de TDF met en place un dispositif destiné à accompagner les managers face à de nouveaux défis :
 - Moderniser et améliorer les performances opérationnelles et commerciales de TDF ;
 - Encourager une dynamique collective au service de la croissance de l'entreprise ;
 - Renforcer la capacité des équipes à innover et développer de nouvelles offres.

Ce dispositif inclura un regroupement en tronc commun de l'ensemble des managers au début de l'année 2025. Ce temps de partage vise à aligner les équipes managériales sur les valeurs et orientations stratégiques de l'entreprise :

- Co-construire collectivement ;
- Bienveillance sans complaisance ;
- Orienté résultats.

En ce sens, une offre de formation est ouverte à l'ensemble des managers intermédiaires avec pour ambition de leur fournir des outils, techniques et soutien pour naviguer avec confiance dans un environnement en constante évolution. Les formats de formation sont adaptés selon les besoins, allant de sessions de 3,5 heures à 2 jours, en présentiel ou en distanciel. Des contenus complémentaires en ligne, accessible via *Ma médiathèque 100 % compétences*, ainsi que des échanges post formation avec un consultant sur les plans d'actions définis complètent cette offre.

Des formations spécifiques sont également proposées par TDF pour les managers, notamment :

- Tableaux de bord manager ;
- Plan d'affaires ;
- Environnements réglementaires (achat, sécurité, urbanisme).

Accompagner les évolutions de poste dans le cadre des transformations

- La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) fait actuellement l'objet d'une négociation pour s'adapter aux enjeux de transformation de l'entreprise. Cet outil stratégique demeure essentiel pour accompagner les évolutions de TDF et sécuriser les parcours professionnels. Dans ce cadre, une réflexion est en cours pour déployer un budget de formation spécifique dédié à l'accompagnement des collaborateurs concernés.

A titre d'exemple, dans le cadre du projet de transformation de la BU Towerco, des formations seront conçues pour favoriser la transition vers de nouveaux postes, tels que business developer ou responsable des solutions et de l'industrialisation.

Une attention particulière sera portée à l'identification et au maintien des compétences stratégiques à maintenir ou développer au sein de l'entreprise, dans le cadre des transformations et des départs à la retraite. Des moyens adaptés, tels que la formation, le compagnonnage ou l'apprentissage en situation de travail seront mis en œuvre pour assurer le maintien et la transmission des compétences.

Soutenir les équipes projet des transformations

- L'Université TDF proposera un parcours de formation spécialement conçu pour les équipes projet impliquées dans les transformations de l'entreprise. Ce programme visera à promouvoir une vision nouvelle, innovante et disruptive, tout en dotant ces équipes des outils et approches nécessaires pour relever les défis du changement. L'objectif est de stimuler la créativité, de renforcer l'agilité et de développer les compétences clés indispensables pour accompagner efficacement ces transformations.

AXE 3 : Déployer les formations réglementaires, techniques et métiers

○ Formations sécurité réglementaires :

Les formations réglementaires et obligatoires visent à garantir que chaque collaborateur possède les connaissances nécessaires pour travailler en toute sécurité.

- Les formations de mise à jour (recyclage) pour les compétences obligatoires figurent au plan 2025 (travail en hauteur, électricité, secourisme, etc.) ;
- Le plan de formation prévisionnel sécurité 2025, élaboré par les RDSSE et déployé par l'Université, comprend les modules suivants :
 - Prévention routière et éco conduite ;
 - Gestes et postures ;
 - Intervention en champs électromagnétiques ;
 - Risque amiante ;
 - Responsable de zone d'évacuation (guide fil, serre fil) ;
 - Installation photovoltaïque.

○ Développement et maintien des compétences techniques :

- Le plan de formation pluriannuel de renforcement en compétences audiovisuelles des techniciens se poursuit. Il prévoit en 2025, en complément des formations techniques déjà existantes au catalogue, de nouvelles formations dans chacun des domaines techniques (TNT DAB+ / Transport / Radio) pour permettre aux techniciens les plus éloignés de ces domaines d'acquérir les fondamentaux.
- Les formations « classiques » infrastructures sont également mobilisables comme :
 - Les règles d'ingénierie ;
 - Les formations à la pathologie des infrastructures.

Dans le cadre du projet Jumeaux Numériques, des formations à l'utilisation de logiciels de traitement de données et au pilotage de drones se poursuivront.

○ Développement des compétences sur les activités en croissance (Réseaux mobiles privés, indoor) :

- Ces activités en croissance permettent de faire évoluer les métiers et ouvrent des opportunités de mobilité. Pour les accompagner, l'université TDF proposera des parcours de formation en adéquation avec les besoins exprimés, après avoir défini les compétences attendues sur le poste avec les RRH et les managers.

Exemple pour les techniciens : Formation exploitation et maintenance des réseaux PMN.

Budget

L'investissement de TDF dans le développement de compétences est estimé à 2,6% de la masse salariale de l'entreprise. Ce budget comprend les achats de contenus pédagogiques, les cotisations de formation professionnelle et le salaire des stagiaires pendant la formation.

Les subventions permettant d'optimiser les besoins prévus au plan de développement des compétences sont limitées au regard des années précédentes. Les demandes en dehors des axes prioritaires déterminés par TDF pourront être orientées vers le CPF.

Ce prévisionnel ne prend pas en compte le budget à venir et à définir pour accompagner les mobilités liées aux projets de transformation.

Calendrier

- ✓ Septembre 2024 à février 2025 : planification des formations hygiène et sécurité arrivant à échéance en 2025 et des formations prévues dans le plan piloté par les RDSSE.
- ✓ Décembre 2024 à Mars 2025 :
 - Identification par les managers des besoins à inclure dans le plan de développement des compétences 2025 via MyRH/Catalogue de formation.
Les besoins de formation audiovisuelle pour les techniciens sont d'ores et déjà intégrés dans le plan ;
 - Arbitrages des besoins par les HR Business Partner et les Responsables Ressources Humaines et l'Université TDF ;

- Arbitrage des souhaits exprimés par les collaborateurs dans les Entretiens de Développement Professionnel par les Responsables Ressources Humaines et l'Université TDF.
- ✓ Mars 2025 : présentation bilan formation 2024.
- ✓ Avril 2025 : présentation du plan de développement des compétences 2025.

3. Conclusion

Ce plan de formation et de développement des compétences représente un levier essentiel pour :

- Répondre à nos obligations en matière de sécurité, de santé et d'environnement ;
- Préserver et développer notre expertise, tout en assurant l'adéquation entre les compétences de nos collaborateurs et les besoins en constante évolution de nos activités.

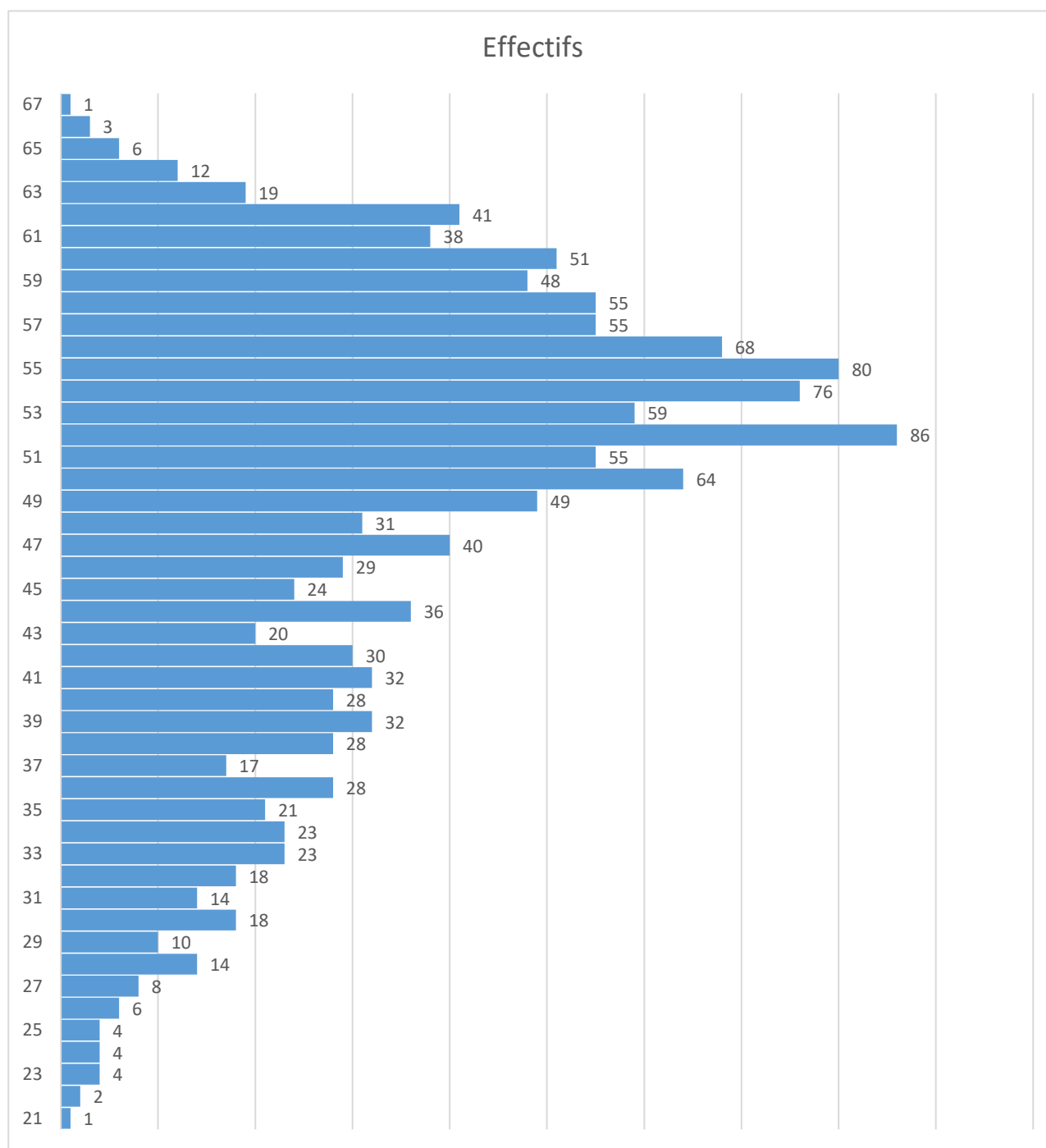
En adoptant une démarche d'apprentissage continue, chaque collaborateur devient acteur de son propre développement, contribuant ainsi à une dynamique d'amélioration qui soutient la performance collective de l'entreprise. En privilégiant cette approche, nous renforçons notre capacité d'innovation, notre adaptabilité et notre compétitivité.

Ce plan contribue également à la réussite de nos équipes en veillant à ce que les compétences des collaborateurs évoluent en harmonie avec les objectifs et les défis futurs de l'entreprise.

Ces orientations ainsi que le plan de développement de compétences en découlant seront communiqués aux collaborateurs.

Il est rappelé que ces orientations formation et le plan de développement des compétences pourront évoluer en fonction de l'actualité de l'entreprise.

ANNEXE 3- Pyramide des âges



ANNEXE 4 - Typologies des activités

Il s'agit de tendances observées à date. Ces dernières peuvent faire l'objet d'évolution en fonction de l'évolution de l'environnement commercial et économique. Une mise à jour sera réalisée annuellement dans le cadre des orientations stratégiques et éventuellement en cours d'année lors d'une information-consultation du CSE.

BU Towerco - activités et/ou emplois	Evolution prévisionnelle
Direction Infrastructures, Patrimoine et Energie	
Direction Technique et Production	
Ventes	
Support commercial	
Direction Marketing et développement	
Direction de l'Indoor	
Direction MEC, Edge Computing et Datacenter	
Direction de l'Outre-Mer	
Fonctions Support (RH, controlling, transformation...)	

BU Audiovisuel & Réseaux - activité et/ou emploi	Evolution prévisionnelle audiovisuel	Evolution prévisionnelle RMP
Finances BU/Direction/RH		
Equipe commerciale		
Marketing		
Innovation		
Experts		
Programme/Projet/Déploiement		
NOC/TFL		
Dispositif parisien		
Allouis		
Issoudun		
Support Business & Performance		

Pôle Opérations - activités et/ ou emplois	Evolution prévisionnelle
Pilotage opérationnel	↘
Equipes terrain (REO + Techniciens)	→
Logistique et Ateliers	↘
DSI	↗
Performance et gouvernance	→
Architectures et Solutions	↗
Infrastructure et Opérations	↗
Plateforme IT	↗
Plateforme OT	↘
Sécurité du SI	↗
Pilotage transfo num et relations métiers	↘

Pôle Support - activités et/ou emplois	Evolution prévisionnelle des emplois / fonctions
Finance/stratégie Achats	↘

Pôle Support - DRH - activités et/ou emplois	Evolution prévisionnelle des emplois / fonctions
Echelon central	↘
Développement RH et Université	→
Paie, GTA, SIRH	→
Relations Sociales & Juridique	→
Cdg Social, Rémunération et Avantages Sociaux	→
Fonctions RH BU/Pôles	↘
ESG	→

Pôle Support - activités et/ou emplois	Evolution prévisionnelle des emplois
Secrétariat général :	
- Communication	
- Réglementation et affaires publiques	
- Relations avec les collectivités	
Juridique	
Audit	

Légende :

-  Activité et/ou emploi en croissance
-  Activité et/ou emploi stable
-  Activité et/ou emploi sensible

ANNEXE 5 - Modalités du temps partiel de fin de carrière

Durée du temps partiel de fin de carrière		Durée de 6 mois minimum et de 24 mois maximum
Typologie 1 : Temps partiel à 75 %	Durée du travail	24 mois maximum : 75 % de l'horaire de travail habituel
	Rémunération	85 % du salaire annuel de base brut
Typologie 2 : Temps partiel à 100 % / 0%	Durée du travail	- 12 mois maximum : 100 % de l'horaire de travail habituel - 12 mois maximum : 0 % de l'horaire de travail habituel
	Rémunération	- Pour la période à 100% : 80 % du salaire annuel de base brut - Pour la période à 0% : 75% du salaire annuel de base brut

A noter : Le temps partiel pourra se faire soit sur une base mensualisée, soit sur une base hebdomadaire. Les salariés en PTC et les salariés effectuant des astreintes opérationnelles bénéficieront exclusivement du temps partiel mensualisé.