

Renouvellement des Accords GPEC/GEPP et Formation : une réponse à nos revendications pour préserver l'employabilité

- Un nouvel Accord cadre GEPP* triennal est en cours de négociation.
- Il a pour objectif notamment, avec l'Accord Formation également en discussion, de maintenir l'employabilité des salariés tout au long de leur carrière.
- **FO** ne peut que se réjouir de cette évolution, qui fait écho à ses revendications.

Préserver l'avenir de ceux qui restent et la performance de l'entreprise

Partant du constat que l'Accord de 2018 était trop orienté vers la fin de carrière (pass retraite, rachats de trimestre), la Direction donne une nouvelle inflexion au futur accord cadre, axée sur le développement des compétences et l'employabilité des salariés. L'Accord contractualiserait un certain nombre de dispositifs existants (semaine de la carrière, rencontres emploi, OTM, entretien professionnel, stage découverte, entretiens exploratoires, rôle du Talent Developer et du Conseiller en évolution professionnel, etc), et devrait inclure des améliorations portant sur :

- Le Pass requalification qui pourrait être entrepris à différents stades de sa carrière et « boosté » pour les emplois menacés.
- Le renforcement de l'accompagnement des salariés dont le poste est menacé.
- Les Pass Compétences et Solidaire Carrière plus flexibles et sécurisés avec notamment un terrain d'accueil de retour identifié avant le départ en Pass.

A noter

Il s'agit d'un Accord « cadre ». Selon la Direction, des Accords de déclinaison (encore appelés Accords d'application) tels que nous les avons connus entre 2019 et 2021 (GPEC Energy Management, France Ops, GSC et Industrial Automation), ne sont pas prévus pour l'instant.

Harmoniser les GEPP et obtenir de la visibilité

Pour une meilleure anticipation de l'avenir **FO** a revendiqué que les instances représentatives du personnel puissent :

- Obtenir une vision annuelle sur l'évolution des effectifs et des métiers par Hub > Pays > BU > Division opérationnelle > Lob et par Cluster pour GSC.
- Emettre un avis sur les critères qui définissent les périmètres des accords d'application et la validation par la commission nationale de suivi.

Une meilleure visibilité pour tous sur les projets GEPP :

- Encore en discussion, **FO** demande un taux de remplacement offensif à hauteur de 2 recrutements pour 3 départs, reflétant ainsi la reprise économique et les ambitions de croissance de l'entreprise pour recruter les compétences attendues, ainsi qu'une visibilité sur les profils recherchés.
- Autre point à l'étude, un seuil de déclenchement des GEPP (ex : nombre d'emploi menacés).

FO espère que ce seuil sera raisonnablement bas afin qu'un plus grand nombre de salariés bénéficient des dispositifs et GEPP plutôt que de subir des mobilités moins bien accompagnées.

FO signera cet Accord si ces conditions sont réunies...

* Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels – Ex GPEC

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**



Dans le cadre de la démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels* du Groupe en France (GEPP), FO partage la volonté de réviser l'Accord Formation signé en 2019 pour renforcer l'accompagnement des formations et des parcours professionnels, et mieux adapter les dispositifs de formations aux enjeux actuels et futurs.

Assurer l'avenir de l'entreprise par les salariés

Depuis 3 ans, nous ne pouvons que constater que cela a du mal « à prendre » côté salariés et que tous attendent de ce nouvel accord que l'entreprise propose des plans de formation adaptés par métier, tout en permettant à chacun de s'impliquer directement dans son parcours de formation.

FO partage les convictions que :

- **l'apprentissage doit être personnalisé et continu** tout au long de la carrière, pour permettre à chacun de développer son employabilité de façon durable, en interne comme en externe.
- **l'anticipation et le partage des évolutions des métiers de demain à travers la SERC** (GEPP)** sont indispensables pour mettre en place des plans de formation adaptés.
- **l'accès à la formation** (digital, présentiel) doit être garanti à tous les salariés et adapté à tous les environnements de travail (autonomie, matériel, accompagnement, disponibilité...).

Des axes de réflexion partagés par FO, des moyens en cours de négociation

- **Innover dans la co-construction de parcours de formation entre le salarié et l'entreprise :**
 - L'utilisation du CPF doit être plus motivante et accessible, en proposant des accompagnements spécifiques en fonction du type de formation et selon que les formations soient à l'initiative de l'employeur et/ou du salarié, avec **un co-financement possible que l'entreprise devra abonder à 40% minimum.**
 - La formation professionnelle ne doit pas se limiter aux seuls modules réglementaires obligatoires.
- **Permettre un droit à « Rechargement » du Compte Personnel de Formation (CPF) :**
 - Si un salarié ayant accepté de mobiliser son CPF pour financer ou co-financer une formation liée directement à sa fonction ou permettant d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre de son parcours de développement professionnel et souhaitant à nouveau s'engager, à sa seule initiative, dans une formation non validée par l'entreprise mais que son CPF ne suffit pas à financer les frais pédagogiques, l'entreprise devra s'engager à recharger son CPF à hauteur du crédit manquant et dans la limite du montant du CPF qu'il a précédemment mobilisé.
- **Renforcer la formation pour répondre aux enjeux de la GEPP en cours de négociation :**
 - Sur les métiers en croissance / tension, permettre aux salariés concernés et volontaires d'évoluer sur des métiers porteurs pour lesquels il est difficile de recruter en externe et ainsi renforcer leur employabilité.
 - Pour les emplois fragilisés ou menacés, accompagner avec des dispositifs appropriés une mobilité interne ou externe (pour se former sur des métiers porteurs mais différents de ceux exercés au sein du groupe).
- **Accélérer les innovations pédagogiques, le digital et les apprentissages collectifs :**
 - Accompagner et développer les compétences de nos formateurs internes, tuteurs, facilitateurs
 - Développer et valoriser l'apprentissage collectif et le co-développement abondé par l'entreprise à **40% mini.**

FO signera cet Accord si l'entreprise confirme le maintien des engagements financiers et si les moyens proposés sont à la hauteur de ces ambitions !

* Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels – Ex GPEC

** Stratégie des Emplois, des Ressources et des Compétences

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**

