

GEPP, Formation : FO signe pour préserver l'employabilité !

- Le nouvel Accord cadre GEPP* triennal et l'Accord Formation ont pour objectif 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.

GEPP : assurer l'avenir de l'entreprise par les salariés

La GEPP, Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, remplace la GPEC, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Ce nouvel Accord cadre mise davantage que l'Accord GPEC sur le développement des compétences et l'employabilité des salariés tout au long de la carrière, tout en conservant les mêmes dispositifs d'accompagnement vers la mobilité externe et la retraite (congé mobilité, Pass retraite, rachat de trimestre...).

Il contractualise un certain nombre de dispositifs existants pour favoriser la mobilité interne et le développement de compétences (semaine de la carrière, rencontres emploi, OTM, entretien professionnel, stage découverte, entretiens exploratoires, rôle du Talent Developer et du Conseiller en évolution professionnelle, etc.), et inclus des améliorations portant notamment sur nos revendications :

- Le **Pass requalification**, mobilisable au quotidien et non plus pour les seuls salariés aux emplois menacés.
- Le **maintien du PASS Compétence**, et une **refonte du Pass Association**, scindé en un **Pass Solidaire Carrière**, qui peut être entrepris en cours de carrière et un **Pass Solidaire Retraite** exclusivement destiné à une transition vers la retraite.
- le **transfert de compétences**, développé dans l'Accord Formation.

Formation : des axes de réflexion partagés, des revendications entendues !

Ce nouvel Accord Formation permet de renforcer l'accompagnement des formations et des parcours professionnels, et de mieux adapter les dispositifs de formations aux enjeux actuels et futurs.

Cette nouvelle mouture est plus favorable que le précédent accord, et les principales revendications de **FO** ont été entendues, avec notamment :

- **L'anticipation des besoins en formation** à travers le recueil des besoins de formation dans le cadre de la GEPP et les échanges entre le collaborateur et son manager (qui sera également mieux formé).
- **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 abondera à 35%** (vs 20% proposé initialement).
- **Permettre un droit à « Rechargement » du Compte Personnel de Formation (CPF)** : le salarié peut récupérer du crédit sur son CPF dans le cas du co-financement pour une formation courte.
- **Accélérer les innovations pédagogiques, le digital et les apprentissages collectifs**, avec notamment **l'accompagnement** et la **valorisation** des **formateurs internes** (abondement de leur CPF de **+15%**) et des **tuteurs d'alternant** (abondement du Compte Personnel d'Activité, cumulable au CPF).
- **2 commissions formations locales** pour suivre les évolutions plus régulièrement.



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



Plus responsable : Pour préserver la biodiversité et compenser notre empreinte carbone, **FO** s'engage à replanter 1 arbre pour chaque nouvelle publication de tracts / envoi d'emails.



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric - <https://www.fo-schneider.fr>



@FO.Schneider.Electric

FO Métaux : <http://www.fo-metaux.org/> - FO Cadres : <https://www.fo-cadres.fr/> | 09 septembre 2021