

JUILLET
2024

GESTION DES EMPLOIS ET PARCOURS PROFESSIONNELS

GEPP : un accord en progrès !



Au regard des avancées de cet accord, la CFE-CGC sera signataire de cette nouvelle version de l'accord de Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP).

Pour la CFE-CGC, il s'agit moins pour la nature des outils qui, globalement restent inchangés et de bon niveau, que pour l'orientation nouvelle apportée, avec des parcours différenciés.

DU PROGRES

L'accord a pris une orientation complémentaire à celle de l'accord de 2021 : le volet Parcours Professionnel supplémentaire a vraiment été implémenté comme il se doit. L'accord GEPP n'est plus à considérer seulement comme un accord collectif à décliner en cas de réorganisation ou fermeture de site. **Il devient également la référence individuelle de reconnaissance du parcours professionnel.**

La **CFE-CGC** avait demandé d'établir le lien entre le parcours professionnel et la classification des emplois de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie. **Sur ce point, la CFE-CGC a été entendue.**

Si le référentiel est devenu l'emploi repère occupé, les collaborateurs souhaitent désormais pouvoir se projeter dans leur parcours professionnel. Cela implique aussi l'obligation d'affection du bon emploi à chaque collaborateur. Cela implique aussi l'obligation d'affection du bon emploi à chaque collaborateur.

L'évaluation individuelle sera l'étape essentielle car elle statuera sur la tenue de l'emploi, le niveau de maîtrise dans l'emploi considéré et établira les actions de formation pour évoluer. Ces dernières permettront de combler les gaps, soit à l'atteinte du niveau de maîtrise de l'emploi occupé, soit à l'attribution d'un emploi de classification supérieure.

LES SEUILS D'ACTIVATION DE L'ACCORD DE DECLINAISON

En cas de PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) ou de réorganisation d'une fonction/d'une organisation touchant à l'emploi, l'accord prévoit l'activation d'un volet particulier pour accompagner les personnes occupant des emplois menacés (voués à disparaître) : c'est le volet 6 de la GEPP.

La Direction souhaite un seuil d'activation à 10% de l'effectif au niveau de l'établissement concerné.

À cela la CFE-CGC n'est pas opposée et complète la proposition par une demande de seuil plus bas pour les établissements de grande taille (Le Hive et Grenoble) mais aussi au niveau d'une fonction (définie au sens des jobs codes) sur l'ensemble du territoire.

La **CFE-CGC** a en mémoire l'expérience douloureuse des transformations des fonctions Finance et Achats où il n'y a eu aucun accompagnement malgré le nombre élevé de postes menacés.

Le seuil de 5% de l'effectif des sites de plus de 2000 personnes sera retenu et la Direction proposera une concertation systématique pour évaluer l'activation (sans automaticité) du volet 6 pour toutes réorganisations sur les fonctions centrales/supports.

C'est un bon compromis, accepté par la CFE-CGC.



SENIORS AU POINT MORT

La CFE-CGC regrette cependant que la Direction soit bloquée par la législation actuelle sur le cumul des dispositifs CET, ICDR, retraite progressive à destination des séniors.

La CFE-CGC et la Direction œuvrent par leurs organisations représentatives nationales pour que les instances (Carsat, AgircArro, Ministère) avancent sur les changements légaux qui permettraient par exemple : l'emploi du CET comme support à l'ICDR (indemnité compensatoire de départ à la retraite), son utilisation en complément du temps partiel de la retraite progressive, le financement des cotisations retraite à 100% en reconstituant l'assiette de cotisation pour les cadres forfait Jours à temps partiel.

Cela pourra faire, dans un futur proche, l'objet d'un avenant que signerait la CFE-CGC, n'en déplaise à certains.

L'aménagement de la fin de carrière ne faisant pas l'objet d'un accord particulier, la CFE-CGC veille à ce que cette population, notamment les techniciens et cadres, ne soient pas les oubliés des avancées sociales.

CONCLUSION



L'accord ainsi modifié conviendra à la CFE-CGC sous réserve de concertations systématiques concernant l'activation du Volet 6 au niveau d'une organisation ou d'une fonction, sans tenir compte des 5% au rang des gros établissements. De plus, la CFE-CGC participera activement aux avancées attendues par les séniors sur la fin de carrière, auprès des instances nationales ad-hoc pour obtenir une évolution du cadre légal et aux côtés de la Direction pour établir un avenant à cet accord avant la fin de l'année 2024.

Un accord GEPP en progrès mérite notre signature. Mais la suite et fin du parcours reste à écrire par l'utilisation de nos réseaux d'influences, l'expression de notre force de proposition et la volonté de négociation.

VOS CONTACTS

Philippe BORDAS
Gérard LE GOUEFFLEC
Annabelle HALBERT
Alain DEMIRDJIAN

cfecgc.schneider@gmail.com

Adhérez
confidentiellement
à la CFE-CGC

