

Compte-rendu 9/14 de la Négociation GEPP du 14/09/2021

Délégation Cfdt : Gabrielle Maury, Joëlle BERNARD-LORENZETTI, Bruno ANDRE

Et pour la préparatoire : Gabrielle Maury, Joëlle BERNARD-LORENZETTI, Bruno ANDRE, Brahim KHALIL, Jean-Laurent CAMPINCHI Stéphane BERNARD

Présents pour la Direction : LE-BLON-BOITIER Philippe, JOSSE Sandrine, CARCENAC Nathalie, MENU Florence, ROUSSEAU Adelaïde

Et les autres OS : CFE-CGC, CGT, FO

Ce qu'il faut retenir (en 1 minute)

=====

De quoi s'agit-t-il ?

Négociation sur la **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels GEPP** qui remplace le terme GPEC.

Situation de la négociation :

Temps 3 - Séance n° 9/14 en date du **14 septembre 2021** en présentiel.

[Objet de la séance]

La 9^{ème} séance portait sur le Chapitre 5 – Accompagner la mobilité professionnelle et géographique et le Chapitre 6 – Développer la transmission des savoirs entre les générations

[Apports Direction]

- **Projet d'accord**

[Revendications, commentaires Cfdt]

La délégation Cfdt est sortie frustrée de cette journée de négociations. En effet, après avoir préparé des revendications sur l'ensemble des deux chapitres, nous n'avons pu aborder que 4 pages de la première partie !

Une OS devrait plutôt occuper sa place en tant que syndicat et non parler pour la direction.

De fait nous n'avons pu aborder tous les sujets du jour, notamment des éléments concrets, financiers, organisationnels, ... En bref une vraie réunion de négociation !

Le document est très long et expose une suite de dispositifs et de textes légaux sans apporter assez d'éléments permettant de se projeter dans un parcours d'évolution professionnelle. La Cfdt demande que des fiches de synthèses et/ou un guide pratique viennent compléter ce document.

La Cfdt propose que l'ensemble des mesures du PSE soient reprises dans le cadre des mobilités internes et externes ; et non que partiellement comme proposé.

Le compte rendu (en + d'une minute)

DECLARATION CFDT – REUNION 9 - NEGOCIATION GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

Mardi 14 septembre 2021

Après beaucoup de temps passé sur les temps 1 et temps 2 pour définir plusieurs dispositifs venant en appui de la GEPP. Il est temps de commencer à parler concrètement du comment, du combien, de définir les modalités de mise en œuvre.

En reprenant ce projet d'accord, nous voyons un risque majeur d'une lecture confuse dans laquelle les salariés, l'encadrement et les service RH auront beaucoup de mal à s'y retrouver. Le document est très long et expose une suite de dispositifs et de textes légaux sans apporter suffisamment d'éléments permettant de se projeter dans un parcours d'évolution professionnelle.

Un accord doit être pratique et lisible. La délégation CFDT propose qu'il soit décliné par exemple, avec des fiches de synthèse via un support numérique. Il devrait être orienté vers des mécanismes aidant les agents de l'Afpa à envisager sereinement leur évolution professionnelle, voire en les encourageant. Pour nous, nous sommes encore loin du compte.

Pourriez-vous nous donner le budget annuel alloué pour la mise en œuvre de cette GEPP ?

Notamment quelle part pour la formation, les accompagnements, le financement de cabinets externes, les rémunérations. Avez-vous évalué le pourcentage de la masse salariale qui y sera consacré ? Nous faisons le constat qu'une partie importante du financement de la formation sera pris en charge par le salarié sur des dispositifs individuels (CPF, CPF T ou PRO A si cela avait été possible), mais l'AFPA doit prendre sa part.

La fin se termine par beaucoup de belles incantations concernant l'alternance et la prise en compte des fins de carrière, mais là-aussi, que fait-on, quelles organisations ? Dans l'accord de séquençement, il est prévu de définir des mesures concernant un dispositif intergénérationnel. Mais non, elles sont renvoyées vers l'accord « Equilibre des temps de vie ». Pour s'y perdre, on ne peut pas faire mieux avec du texte d'un côté et des mesures de l'autre !

Allez, Monsieur le DRH, plus de souffle et d'ambition !

Nous reviendrons sur les différents chapitres au fur et à mesure du déroulé de cette réunion.

Plusieurs OSR se sont solidarisées autour de notre déclaration.

Nous avons été accompagnés pendant la préparatoire par une consultante du cabinet ADESA, Coralie Verhaeghe, qui était intervenue lors de la séance initiale. Son regard extérieur a été profitable.

I – Accompagner la mobilité professionnelle

1 - Accompagner la reconversion professionnelle

a) Appui à la formalisation du projet :

La direction devra apporter de la visibilité à cet appui, et accompagner le salarié dans sa démarche.

Des questionnaires d'auto-positionnements ; (à priori déjà existants et mis en pratiques auprès des AF et disponibles sur Afpa Talents) seront proposés. La Cfdt a demandé à voir des modèles avant de valider leur utilisation sur l'ensemble du personnel.

La CFDT propose que le recours au Conseil en Evolution Professionnel soit systématiquement proposé. Ce dispositif est gratuit et ouvert à tous les salariés. Sur la base du volontariat, il peut être une première étape de réflexion en fonction du projet.

b) Appui à la mise en œuvre du projet

Pendant le parcours le salarié, par exemple sous la forme d'une mission, devra suivre un plan d'accompagnement individualisé sensé objectiver ses acquis. Sur la base de celui-ci le manager donnera un avis et la DRH validera ou non le parcours. Les modalités de retour au poste et d'accompagnement par un représentant syndical lors de la restitution, sont interrogées.

2 - Encourager la promotion interne

A cet effet, l'Afpa propose plusieurs modalités :

a) Des parcours individualisés de formation en mode « promo »

Des parcours individualisés de formation en mode « promo » sont en construction : il s'agit de parcours de développements ciblés qui s'inscrivent dans un collectif pour le soutien, le partage d'expérience en distanciel comme en présentiel. La durée de ce parcours est en cours d'arbitrage. Le terme « promo » est à prendre au sens de « promotion » avec une notion de groupe (promotion d'étudiants par exemple).

Un travail de cartographie avec les DRHR sur les métiers en tension ou en difficultés a été effectué et un lancement « pilote de promo manager » en 2021 a été évoqué.

L'ensemble des syndicats souhaite que l'accord précise bien que la promotion interne s'adresse à tous les salariés.

b) La mise en place d'un dispositif de mentorat destiné à soutenir les salariés prenant un nouveau poste.

Ce nouveau terme relate un accompagnement entre pairs dans le cadre d'une évolution de poste dans le même métier ou pas. Nous commençons sérieusement à nous perdre dans tous ces termes synonymes (mentorat, tutorat, parrain, pair, ...) !

Il s'agira également de bien préciser le cadre de la démarche volontaire sur ce nouveau dispositif.

Dans le cadre du mentorat, la Cfdt a demandé qu'une fiche de mission soit établie, que les temps de travail soient précisés et que des modalités de récupération ou de compensation (type CET, abondement du temps de départ avant la retraite, ...) soient proposées, car aucune monétisation n'est envisagée par la DRHDS. Pour la CFDT il est indispensable que ces missions soient reconnues et valorisées.

3 - Renforcer l'accompagnement et le suivi des salariés occupants des emplois sensibles ou en tension

a) Un accès prioritaire à la formation

Les salariés occupants un emploi en évolution ou sensible seront prioritaires dans l'accès aux dispositifs de formation professionnelle prévus dans l'accord, notamment la mobilisation des formations inscrites au plan de formation, l'abondement par la direction du CPF dans le cadre d'une formation identifiée, la prise en charge d'un bilan de compétences.

b) La participation à une journée d'accompagnement spécifique

La Cfdt a demandé que le format de cette journée dite de « Mise en dynamique » soit révisé et adapté à chacun ; une proposition de durée, d'individualité devra être prise en compte malgré son caractère collectif.

B – Accompagner la mobilité externe

Une enveloppe budgétaire nationale et une enveloppe régionale sont prévues. Une priorité ou un arbitrage pour la formation des salariés sur postes en évolution ou sensibles.

1 – la mobilité volontaire sécurisée

Démarche constituant à occuper une activité dans une autre entreprise, par exemple quand un formateur n'a plus de stagiaire. L'AFPA pourra le mettre à disposition moyennant le remboursement du salaire chargé et de frais annexes. Ce dispositif ouvert au volontariat peut permettre aussi de tester un nouvel environnement de travail et de développer de nouvelles compétences utilisables à son retour à l'AFPA. Sa durée sera limitée à 12 mois.

Il reste encore des questions comme, les modalités de retour, la prise de congés, l'organisation du partenariat avec des entreprises, la création d'une bourse des offres, ...

Petit rappel :

Poste sensible : activité faible, poste pouvant disparaître

Poste en évolution : l'activité change, nouvelles compétences nécessaires

Poste en tension : difficultés de recrutement

Prochaine réunion le jeudi 4 novembre 2021

Joëlle, Gabrielle, Bruno