



De la GPEC à la GAPEC

Une évolution dans « l'air du temps »

Ce nouvel accord de **Gestion Active et Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences** non seulement se substitue à l'ancien accord GPEC mais renforce pour chaque collaborateur du groupe la visibilité sur son parcours professionnel et l'avenir de son emploi,...

UN OUTIL INDISPENSABLE

Le point de départ: Un état des lieux avec une réalisation de la cartographie des métiers. Une phase essentielle pour analyser et adapter au mieux ensuite:

- ⇒ L'organisation du travail,
- ⇒ Le contenu des emplois,
- ⇒ Les conditions de travail,
- ⇒ Le développement des compétences
- ⇒ Les niveaux de qualifications

Les négociations furent longues mais nécessaires au regard des enjeux pour notre groupe en pleine mutation. De nombreux métiers vont être impactés demain, le tout accompagné d'un renforcement de la digitalisation. Les compétences des collaborateurs devront donc inévitablement s'enrichir :

- Augmentation de l'expertise métier (traitement de tâches de plus en plus complexes)
- Acquisition de multi-compétences pour pouvoir exercer plusieurs métiers,
- Agilité pour se former sur tous les domaines,
- Appropriation de nouvelles compétences (soft skills) adaptabilité, coopération, communication...
- Formation à de nouveaux outils de communication (Teams, Sharepoint, OneNote, ...)



Quelques regrets pour L'UNSA :

- Le refus de mise en place d'un crédit d'heures annuel minimum de formation. Alors chacun pourrait se former tranquillement, sans être préoccupé par les tâches quotidiennes du métier à assurer.
- L'absence de diffusion via la bourse de l'emploi, des emplois accessibles via une convention de détachement,
- L'acceptation non systématique d'une mobilité géographique à la seule initiative du salarié, si celle-ci ne correspond pas à un besoin de l'entreprise (offre d'emploi interne), même en limitant les cas d'application au regroupement familial (nécessité de mobilité du conjoint par exemple).

La Direction des Ressources Humaines s'est engagée à réunir les représentants du personnel au fur et à mesure du déploiement de tous les dispositifs évoqués dans l'accord. Pour que celui-ci ne reste pas une simple et belle théorie, L'UNSA demande aujourd'hui à la Direction des actes, qui concrétisent ses belles intentions.

L'UNSA a signé ce nouvel accord:

Un principe fondamental retenu: Une mobilité géographique est toujours à l'initiative du collaborateur et ne peut être imposée par l'employeur.

Par ailleurs, cet accord **accompagne mieux que le précédent** (mesures financières et autres) tout salarié qui choisit une mobilité professionnelle ou géographique dans le groupe :

- ♦ La prime d'aide à la mobilité géographique devient forfaitaire pour tous (**demande d'ajout UNSA**) en augmentant (7150 € pour un couple 6150 € pour un célibataire).
- ♦ Nouvelles aides accordées pour les familles : Prime de garde, recherche d'une résidence étudiante, ..
- ♦ Un dispositif de financement de rachat de trimestres (4 trimestres plafonnés à 15 000 €)
- ♦ Le délai de réflexion pour décider de déménager a été allongé de 6 à 9 mois (**demande d'ajout UNSA**).

Des idées nouvelles intéressantes comme:

- ♦ Des mesures « sécurisantes » si vous optez pour un avenir professionnel en dehors du groupe: le congé de mobilité externe, l'aide à la création d'entreprise selon certains critères.
- ♦ Encouragement à des innovations comme l'intraprenariat. Avec une idée pour améliorer nos pratiques ou pour développer nos activités, vous soumettez un dossier. Si le projet est retenu, vous pourrez vous y consacrer pendant 1 an, à raison d'un jour par semaine, sur votre temps de travail.