



L'ACCORD GROUPE G.E.P.P.

GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

#Anticipation

#Mutation

La **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels** est une démarche de **gestion anticipée des emplois**, elle vise à anticiper les **besoins en effectif** et **en compétence** en fonction de la **stratégie** de l'entreprise. Ce dispositif est mis en oeuvre **sur la base du volontariat** et de **l'accompagnement des carrières**.

Mobilité Externe
+ Séniors



GEPP

Mobilité interne

Formation

Prioritaire

Mise en place d'un observatoire des métiers

Identification prospective des emplois et des compétences selon la typologie d'emplois suivants :

- **Emploi stable** : situation de stabilité en termes d'effectif et de compétences
- **EMPLOI EN TRANSFORMATION**
 1. **En croissance** : augmentation probable des effectifs
 2. **En décroissance** : diminution probable des effectifs

Définition et suivi au sein de l'observatoire

- **Emploi vulnérable** : engendrant potentiellement des risques significatifs de suppression d'emplois

Définition et suivi au sein de des CSEC / CSE

Rejoignez nous !





LA MOBILITÉ INTERNE



RAPPEL DES DISPOSITIFS EXISTANTS :

- Talent'Up/My mobility
- People week
- Entretiens
- GPF
- CSE
- V.A
- E
- Outil d'accompagnement de carrière digitalisé (nouveau)

Cadre commun

***L'entretien professionnel* DEVIENT *l'entretien de parcours professionnel*.**

Il est organisé tous les 3 ans pour faire le point sur son parcours, anticiper l'évolution de son métier, recueillir ses souhaits d'évolution, identifier les compétences acquises et celles à développer.

La mobilité géographique avec déménagement

- une journée de découverte sur le poste
- un voyage de reconnaissance (2 jours, accompagné de sa famille)
- un recours facilité au télétravail / possibilité d'une souplesse horaire
- une prise en charge des frais de déménagement et des frais liés à la période dite de « transition »
- une prime « d'installation » et d'une prime « garde d'enfant »
- une indemnité de coût du logement (pendant 5 ans)

La mobilité géographique sans déménagement

- une indemnité de distance kilométrique supplémentaire (pendant 4 ans)
- un complément temporaire de prise en charge des titres d'abonnements (pendant 4 ans)
- une journée supplémentaire de télétravail (pendant 3 mois)
- possibilité de bénéficier des mesures avec déménagement si supérieur à 60km (aller/retour)

Emplois en décroissance

Une priorité d'embauche sur les postes à pourvoir

Une rémunération globale au moins équivalente au poste précédent

Une période de mobilité interne sécurisée (6 mois max) avec 2 options à terme : mobilité pérennisée ou bien réintégrer son emploi ou un emploi similaire

La mobilité géographique avec ou sans déménagement

- une prime dite de « mobilité »

La mobilité géographique avec déménagement

- un accompagnement à la recherche d'emploi pour le conjoint si perte d'emploi (pendant 6 mois)

Emplois vulnérables

Les mesures spécifiques suivantes ont vocation à s'appliquer, sur la base du volontariat, dans la limite du nombre de départs défini par le CSEC ou CSE.

- Majoration de la prime dite de « mobilité » à 4 mois de salaire avec un plancher fixé à 10 000€

En vue d'occuper un poste identifié et validé : période de reconversion interne pour l'acquisition d'une certification ou d'un bloc de compétences.

- Des actions de formation d'une durée comprise entre 150 heures minimum et 450 heures maximum, réparties sur 12 mois maximum, pour un montant maximum de 8000 €.
- La formation et les périodes d'examen réalisées sur le temps de travail
- Prise en charge des déplacements



LA FORMATION



Une **analyse d'impact des Risques Psychosociaux** sera réalisée afin d'**identifier les risques** et de **proposer les mesures de prévention** et/ou **correctives**. Des actions spécifiques de **formation des managers à l'accompagnement du changement** et aux **RPS** seront proposées.

3 GRANDS DOMAINES DE LA FORMATION :

Cadre commun

La formation réglementaire (obligatoire)

La formation individuelle (besoins spécifiques financés par l'entreprise)

La formation stratégique (anticiper les évolutions des emplois et des compétences)

Des actions de formation renforcées

Emplois en transformation

Des actions collectives de formation présentées dans le cadre de l'observatoire

Une enveloppe spécifique de formation

Emplois en décroissance

Une prise en charge de la formation, pour le montant excédant le solde du Compte Personnel de Formation du salarié, dans la limite du coût de la formation et du montant maximum de 8000 € (uniquement pour les frais pédagogiques).

Emplois vulnérables

Un entretien RH est organisé systématiquement avec les salariés dans les 2 mois qui suivent la qualification de leur emploi en « emploi vulnérable ».

Un coaching carrière digital proposé par un prestataire externe réalisé sur le temps de travail la réalisation d'un parcours en ligne
Des séances de coaching individuel réalisées à distance



Nouï Bourahli
Coordinateur **FO Suez Groupe**
06 03 692078



**N'HÉSITEZ PAS À
NOUS CONTACTER
SI VOUS AVEZ DES
QUESTIONS !**

VOS REPRÉSENTANTS **FO À VOTRE DISPOSITION !**



CE QUE FORCE OUVRIÈRE
A OBTENU DANS LA NÉGO

LA MOBILITÉ EXTERNE



Création d'une période de mobilité volontaire externe sécurisée

Cadre commun

- Avoir une ancienneté minimale de 24 mois
- Durée maximum de 9 mois avec 2 options à terme : quitter définitivement l'entreprise ou réintégrer son emploi ou emploi similaire

La mobilité externe

Emplois en décroissance

- Prime à la démission
- Prime à la création d'entreprise
- Majoration de l'indemnité de départ en retraite à hauteur de 3 mois de son indemnité de départ

Un dispositif de retraite progressive renforcée

- Rémunération du temps partiel travaillé majorée de 5 points (exemple : pour un passage à 60% en temps partiel il sera rémunéré à 65%)
- L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération temps plein

Emplois vulnérables

Les mesures spécifiques suivantes ont vocation à s'appliquer, sur la base du volontariat, dans la limite du nombre de départs défini par le CSEC ou CSE.

Le congé de mobilité avec maintien de la rémunération

- 3 parcours : emploi externe / formation de reconversion / création ou reprise d'entreprise
- Une durée de 6 mois (moins de 50 ans), 9 mois (50 ans et +) ou jusqu'à 12 mois de formation à titre dérogatoire
- des prestations d'un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des projets
- une aide financière à la création ou à la reprise d'entreprise
- une prise en charge de dispositifs de formation
- une indemnité de la rupture du contrat de travail calculé en fonction de l'âge
- la possibilité de recourir au volontariat de substitution

CE QUE FORCE OUVRIÈRE
A OBTENU DANS LA NÉGO

FOCUS SENIORS



La retraite progressive

Cadre commun

- Réduire votre activité à une quotité comprise entre 40% et 80% du temps plein (2 ans max)
- Reconstitution du salaire à temps plein pour le calcul des droits à retraite
- Prise en charge la part patronale des cotisations pour la retraite de base et la retraite complémentaire (et éventuellement la retraite supplémentaire)
- Possibilité d'utiliser son CET en compensation de la partie travaillée

La conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps

Le mentorat sénior (avoir à minima 58 ans)

- une formation spécifique au mentorat pendant le temps de travail
- une indemnité forfaitaire à hauteur d'1/4 de mois de salaire brut pour chaque période de 6 mois continu de mentorat réalisée.

Des mécénats de compétences

- Réalisation d'une mission d'engagement solidaire de longue durée, entre 6 et 12 mois, avant départ à la retraite.

La dispense d'activité rémunérée

Emplois vulnérables

- une durée de 18 mois ou 24 mois maximum avant leur départ effectif à la retraite à taux plein
- indemnisation brute mensuelle s'élevant à 90% de la rémunération avec possibilité de monétiser son CET pour passer à 100%
- L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération temps plein