



ACCORD GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP) À GRDF

FICHE PRATIQUE

RÉSUMÉ DE L'ACCORD :

Cet accord vise à anticiper l'évolution des emplois et des compétences (GPEC) et à accompagner le parcours professionnel des salariés à tous les stades de leur vie professionnelle.

Durée de l'accord : 2022-2026

Signature CGT : NON



LES FONDAMENTAUX DE LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

LE PLAN EMPLOI À 5 ANS

Document de référence pour les métiers et les régions, il propose :

- une vision des impacts notables des axes stratégiques de l'entreprise sur l'emploi, la politique industrielle, les compétences, la professionnalisation ;
- une vision des grands projets, de leur état d'avancement et de leur impact sur l'évolution des effectifs, des emplois et des compétences.
- une projection nationale de l'évolution des effectifs sur les 5 ans à venir et des principaux mouvements prévisionnels par grands métiers. Le Plan emploi référence également les métiers en croissance, les métiers en décroissance, les métiers en transformation et les métiers en tension.

La CGT a obtenu l'ajout des métiers en tension mais souhaitait également lister les nouveaux métiers, les métiers stratégiques et les métiers passerelles.

La Direction a refusé d'inscrire la consultation des IRP en cas de survenue d'événements majeurs.

Elle a également refusé la demande CGT de référencer tous les métiers, les effectifs qui y sont alloués et leur implantation géographique

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

Elle doit permettre :

- à GRDF de disposer des compétences nécessaires pour renforcer la performance opérationnelle et la compétitivité des activités ;
- aux salariés de valoriser et de développer leurs compétences au sein de l'entreprise ;
- aux différents acteurs concernés, notamment RH et managers, d'anticiper les évolutions des métiers et des besoins en compétences à tous les niveaux de l'organisation.

LA GPEC OPÉRATIONNELLE EN UNITÉS

3 principes :

- S'appuyer sur les orientations stratégiques de GRDF ;
- Prendre en compte le Plan Emploi à 5 ans et le Plan de Développement des Compétences à 3 ans ;
- Etablir des feuilles de route dans chaque région.

3 dimensions :

- Raisonner en bassins d'emplois ;
- Travailler en mode réseau ;
- Réajuster régulièrement ces GPEC opérationnelles.

LE RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

2 volets :

- Compétences métier ;
- Compétences transverses.

Il doit permettre un éclairage sur les parcours professionnels possibles.

L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS DANS LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS

LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT

- La recherche de compétences internes est privilégiée sur le recrutement externe ;
- Possibilité de publier des postes en anticipation afin de créer des viviers ;
- Le recrutement externe est adapté uniquement pour les profils et compétences pas ou très peu disponibles en interne ;
- Engagement de promouvoir :
 - Le recrutement de femmes dans les filières où elles sont sous-représentées ainsi que dans l'encadrement ;
 - Le recrutement de jeunes formés en alternance à GRDF ;
 - Le recrutement de personnes en situation de handicap

La CGT a fait inscrire que toute recherche de candidat doit faire l'objet, en premier lieu, d'une publication de poste interne le plus en amont possible du besoin.

L'ALTERNANCE

- Engagement sur un taux minimal de 6 % d'alternants à l'effectif statutaire par an ;
- Energy Formation est l'acteur central et le référent pour l'ingénierie de formation gaz ;
- Partage en interne GRDF et Engie des CV des alternants qui ont obtenu leur diplôme mais qui ne sont pas embauchés dans leur unité ;
- Proposition à tous les alternants non embauchés d'un accompagnement individualisé par un cabinet de conseil en Ressources Humaines pendant 6 mois.

Propositions CGT non retenues :

- Créer un réseau d'anciens alternants qui participeraient aux forums métiers dans les écoles ;
- Proposer les alternants non conservés par GRDF aux autres entreprises de la branche, aux sous-traitants, aux agences d'intérim et aux entreprises du même bassin d'emploi qui ont des activités similaires ;
- Reconnaître Energy Formation comme acteur central de l'animation des formations en plus de l'ingénierie de formation.

LES STAGIAIRES

3 objectifs :

- Favoriser l'attractivité de GRDF en faisant connaître ses métiers et ses missions auprès des jeunes ;
- Renforcer l'ancrage territorial et la cohésion des territoires ;
- Constituer un vivier de profils susceptibles d'être recrutés.

Les stagiaires doivent bénéficier d'une mission pertinente pour eux-mêmes et pour l'entreprise. Ils ne doivent pas remplir les missions stable

Proposition CGT refusée par la Direction :

Mettre en place un suivi des stagiaires de 3è pour recenser leurs ressentis, leurs propositions d'évolution et leurs souhaits pour la suite

LE DÉVELOPPEMENT ET L'ACCOMPAGNEMENT PENDANT LE PARCOURS PROFESSIONNEL

LES OUTILS ET DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT :

- Box Je Bouge : espace digital dédié à la mobilité accessible à tous les salariés ;
- Monparcourspro.grdf.fr ;
- Mentors mobilités ;
- Dispositif d'accompagnement au changement de collègue ;
- Immersions et découvertes d'autres entités ;
- Welearn gaz ;
- Bourse de l'emploi des IEG et outil de publication des offres

PARCOURS PROFESSIONNELS VERS LE GROUPE ENGIE

La Direction de GRDF souhaite favoriser les parcours professionnels au sein du Groupe Engie.

Propositions CGT non retenues :

- Le projet de mobilité d'un salarié ne doit pas être freiné par son remplacement dans son unité ;
- Allouer du temps spécifique au salarié qui souhaite construire son projet de mobilité ;
- Demande d'ajout d'une phrase sur le fait qu'un salarié qui fait part d'un souhait de mobilité reste éligible à la reconnaissance dans son unité d'origine ;
- Demande de rédaction d'une note nationale sur l'application des primes liées à la mobilité (mobilité, adaptation, reconversion).

FORMATION, PROFESSIONNALISATION, MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITÉ ET DU PROFESSIONNALISME

LES ACCOMPAGNEMENTS INSCRITS AU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- L'accompagnement au changement de collègue : après un cursus de formation adapté, il permet aux salariés identifiés de changer de collègue.
- L'évolution au sein d'un collègue : des cursus de professionnalisation inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou des Valorisations des Acquis de l'Expérience (VAE) peuvent être acceptés par GRDF s'ils répondent à des besoins identifiés dans la GPEC.

Ces deux dispositifs peuvent être cofinancés par le Plan de Développement des Compétences (PDC) et le Compte Personnel de Formation du salarié.

La CGT a alerté sur l'usage abusif qui pourrait être fait du CPF des salariés.

Nous rappelons que c'est l'employeur qui a la responsabilité de la formation et c'est bien à lui de payer. Pas au salarié.

- La formation suite à postulation : Un salarié peut être recruté sans avoir toutes les compétences requises. La ligne managériale et la filière RH mettent alors en place un accompagnement pris en charge dans le PDC et réalisé sur le temps de travail.
- La formation à l'initiative des salariés : le salarié peut se former au travers de dispositifs légaux, comme le CPF. Ces formations seront prises en compte dans le cadre d'une mobilité professionnelle sans garantir un emploi, un GF ou un changement de collègue.

LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES DE FORMATION

Certaines orientations de formation sont structurantes pour l'entreprise :

- Sensibilisation et formation à la sécurité ;
- Evolution de la culture managériale ;
- Développement de la culture « gaz verts » ;
- Développement de la culture clients ;
- Révolution digitale

L'ÉGAL ACCÈS À LA FORMATION

Proposition CGT non retenue :

Intégration d'autres publics prioritaires prévus par l'accord de branche :

- Salariés disposant de 20 ans d'ancienneté,
- Salariés de plus de 45 ans (au lieu de 50 ans)
- Salariés ayant un bas niveau de qualification

- L'entreprise s'engage à assurer un égal accès à la formation avec une attention particulière pour certains publics : les femmes, les salariés en situation de handicap et les salariés de 50 ans et plus.
- Une priorité sera donnée aux femmes qui souhaitent s'orienter vers des métiers techniques.
- La convocation à une formation issue du catalogue d'Energy Formation est envoyée au moins 12 semaines avant le stage

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Il a lieu tous les deux ans ;
- Un entretien professionnel est proposé à tout salarié qui reprend son activité quelle que soit la date du précédent entretien à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical ;
- L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail ;
- L'entretien professionnel et l'entretien d'appréciation sont distincts et réalisés dans des temps différents et suffisamment espacés.
- L'entretien professionnel aborde nécessairement le parcours et le projet professionnel du salarié, les formations qu'il a déjà suivies et celles dont il a besoin ainsi que l'existence des dispositifs légaux de formation.

La CGT a fait ajouter les dispositions légales en cas de manquement à la loi sur la périodicité des entretiens professionnels et l'accès à la formation.

En revanche, l'employeur a refusé de revenir aux entretiens professionnels annuels.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier si le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Si dans cette période de six ans, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus ET d'au moins une action de formation autre que celles prévues par l'article L.6321-2 du Code du Travail, son CPF est abondé de 3.000 €

LE TRANSFERT DES CONNAISSANCES ET DES COMPÉTENCES :

GRDF préconise que ses salariés s'engagent dans le transfert de connaissance et de compétences en tant que Mercuriens ou tuteurs.

Les Mercuriens sont considérés comme des formateurs occasionnels. Ils animent ou co-animent des formations en local ou au niveau national.

Les tuteurs doivent être volontaires et assurent une mission de tutorat envers un alternant, un stagiaire, un nouvel embauché ou un salarié préparant un cursus diplômant.

A la demande de la CGT et afin que tous les agents puissent s'inscrire dans ces dispositifs, un module de formation pour apprendre à transférer ses connaissances et ses compétences sera mis à disposition des salariés.

La CGT revendique que les Mercuriens soient intégrés à Energy Formation et reconnus comme des formateurs à part entière, notamment en termes de GF.

La CGT revendique également que la charge de travail des tuteurs soit adaptée afin qu'ils remplissent leur mission sereinement.

LA GESTION DES FINS DE CARRIÈRE :

- L'âge d'un salarié ne doit pas être un frein à son parcours professionnel.
- Lors de l'entretien professionnel qui suit le cinquantième anniversaire du salarié, un entretien professionnel « renforcé » est proposé. Il s'agit alors d'aborder l'adaptation et l'évolution des compétences et de sécuriser le parcours professionnel.
- Lors des entretiens professionnels des séniors, le manager doit être attentif à leurs besoins en formation.
- Tout salarié sénior peut bénéficier de formations jusqu'à son année de départ en retraite.

LE PARCOURS DES MANDATÉS :

La prise en compte du déroulement de carrière des mandats fait l'objet d'un accord spécifique.

Il précise les conditions d'évolution en termes d'avancement, de classement et de changement de collègue. Il aborde également les conditions de réintégration.

La Direction a rejeté la proposition CGT d'intégrer à l'accord une expérimentation issue de l'accord Engie sur la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat syndical

Toutes les propositions CGT en matière d'Instances Représentatives du Personnel ont été rejetées :

- Consultation du CSE-C en cas d'inflexion majeure dans le domaine de l'emploi, de modification du Plan Emploi et des Orientations stratégiques en lien avec un événement majeur de type RE2020.
- Consultation annuelle du CSE-C sur la mise en œuvre des orientations stratégiques et du Plan Emploi.
- Consultation du CSE-C sur la projection détaillée des effectifs pour l'année N+1.
- Consultation du CSE-C et des CSE-E sur la mise à jour des référentiels des compétences qui impacteraient les entretiens d'appréciation.
- Réalisation en CSE-E d'une restitution des informations fournies par GRDF à ses sous-traitants sur ses orientations stratégiques et l'évolution des emplois et des compétences susceptibles d'impacter les emplois et compétences du personnel sous-traitant.
- Présentation en CSE-E d'une synthèse annuelle des formations demandées en EAP.

