



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Vos emplois, votre avenir

GCM - Assistants techniques

Graphistes MM - RRC – ARC

RV CCD et CCD



Boulogne-Billancourt le 04 avril 2017

L'entreprise vient d'annoncer les 21 projets dans le cadre du plan « Conquérir 2020 ». Ce 23 mars, le Comité d'Entreprise a été informé de la stratégie et de ses conséquences sur l'emploi. Nous avons ainsi appris :

- ✓ que les emplois des GCM, assistants techniques, CCD et RV CCD sont classés en décroissance,
- ✓ ceux des RRC/ARC, en évolution majeure de compétences.
- ✓ les emplois de GMM en évolution majeure de compétence sur l'activité de pure exécution.

Si votre emploi ou métier est concerné, vous serez sollicités pour des entretiens DRH afin de construire votre choix éventuel d'évolution dans le cadre de l'accord **GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)**. Durant toute l'année 2016, la CFDT a participé activement à la négociation du nouvel accord Groupe sur la GPEC conclu en décembre 2016.

Afin de vous permettre de bénéficier pleinement des avantages de cet accord GPEC, et vous éviter de vous engager dans certains choix moins favorables, nous vous donnons ci-dessous quelques clés de lecture pour vous aider activement.

La GPEC, (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) c'est quoi ?

Cet accord régit l'évolution des carrières au sein du groupe SoLocal avec la formation professionnelle, les entretiens professionnels ou de carrière, la mobilité interne ou externe et tous les dispositifs les accompagnant.

A cette fin, l'accord définit les tendances d'évolution des emplois qui sont qualifiés comme suit :

- ✓ **Les emplois stables** : emplois dont les tâches et/ou les compétences n'évoluent pas significativement car ils ne font pas l'objet d'évolution technologique majeure.
- ✓ **Les emplois en émergence** : nouveaux emplois liés à l'évolution du contexte dans lequel évolue le Groupe et de sa stratégie. Ils sont, en principe, générateurs d'emploi (emploi d'avenir).
- ✓ **Les emplois en évolution majeure de compétences** : emploi sujet à une forte transformation qualitative de ses activités et de ses compétences (risque d'inadaptation des salariés qui le pratiquent).
- ✓ **Les emplois en décroissance** : métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une diminution significative des effectifs.
- ✓ **Les emplois en croissance** : métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une hausse significative des effectifs.

Ces qualifications sont présentées pour consultation aux Comités d'Entreprises (ou à défaut aux DUP ou DP).

Quelle que soit la qualification de son emploi, chaque salarié du Groupe peut bénéficier des dispositifs présents dans l'accord GPEC.

ELABORATION ET MISE EN ŒUVRE DU PROJET PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel	Faire le point, avec son responsable hiérarchique, sur ses compétences, ses besoins en formations, ses conditions de travail et son évolution professionnelle.	Tous les 2 ans. Délai de prévenance 10 jours Support à renseigner par le salarié en amont de l'entretien et à compléter par son n+1 pendant l'entretien. Sa tenue doit être attestée par le salarié. Chaque partie peut noter les éventuels désaccords intervenus lors de cet entretien.
Le bilan d'étape professionnel	Elaborer un diagnostic sur : - les compétences et les capacités du salarié dans le cadre d'un projet professionnel, - l'identification des besoins et objectifs de développement dans une optique de sécurisation des parcours professionnels.	Tous les 6 ans. Comprend une phase d'analyse à reporter sur un support permettant d'apprécier pour le salarié : - le suivi d'au moins une action de formation, - l'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience, - le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle. Distinct des entretiens annuel et professionnel. Permet de partager les actions susceptibles d'être mises en œuvre (formation ou mobilité).



<p>Le bilan de compétences</p>	<p>Faire le point sur ses expériences professionnelles, repérer et évaluer ses acquis, identifier ses savoirs, ses compétences, ses aptitudes et élaborer un projet professionnel ou personnel.</p>	<p>A l'initiative de l'entreprise ou à la demande du salarié. Ancienneté 5 ans (consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats successifs, dont 12 mois dans le groupe Solocal) et doit avoir réalisé, a minima, le premier niveau du Conseil en Evolution Professionnelle. Prise en charge financière si ce dernier est réalisé pendant le temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si la demande émane du salarié par l'intermédiaire de l'OPCA, - si la demande émane de l'employeur dans le dispositif du plan de formation de l'entreprise. <p>Dans le cas d'une prise en charge partielle par l'OPCA, l'entreprise maintient la totalité de la rémunération.</p>
<p>L'entretien de carrière</p>	<p>Il est consacré au développement des compétences et à l'évolution professionnelle du salarié. La finalité de cet entretien est relative à la formalisation et la mise en œuvre de son projet professionnel tant interne qu'externe.</p>	<p>Tout salarié, quel que soit son âge et/ou son ancienneté, a le droit à sa demande à un entretien de carrière avec son correspondant RH. Si l'emploi est en décroissance, il est à l'initiative de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 4.5.2 de l'accord GPEC. La DRH s'engage à garder cet entretien confidentiel sauf si le salarié donne son accord pour que le contenu de cet entretien soit transmis à son manager (actuel ou futur).</p>

LA FORMATION PROFESSIONNELLE (ACCOMPAGNEMENT DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES)

<p>Le Tutorat</p>	<p>Le tuteur est chargé de contribuer à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.</p>	<p>Il devra être volontaire, confirmé, justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et avoir reçu une formation préalable. Cette mission fera l'objet d'une mention dans la rubrique « Autres contributions » de l'entretien d'appréciation de ses objectifs. Sa charge de travail sera adaptée.</p>
<p>La période de professionnalisation</p>	<p>Favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI) en vue de l'acquisition d'une qualification reconnue, d'un titre ou d'un diplôme professionnel (CPNEFP) ou d'état.</p>	<p>Durée minimale : 70 heures sur 12 mois calendaires. Cette période de professionnalisation peut se déclencher :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. soit à l'initiative de l'employeur sur le temps de travail, 2. soit à l'initiative de l'employeur avec possibilité de s'exercer en tout ou partie en dehors du temps de travail (dans la limite de 60 heures), 3. soit à l'initiative du salarié, avec une partie sur le temps de travail et une partie hors temps de travail dans le cadre de son Compte Personnel de Formation.
<p>Le Compte Personnel de Formation (CPF)</p>	<p>Le CPF permet d'accumuler un crédit d'heures de formation, offrant aux salariés le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.</p>	<p>Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF. Pour ce faire, il doit enregistrer sa demande de formation sur le site http://www.moncompteformation.gouv.fr/ et sur le site de son OPCA. Si la formation demandée est sur le temps de travail, l'employeur est sollicité par le salarié et doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation.</p>
<p>Le Congé Individuel de Formation (CIF)</p>	<p>Le CIF permet au salarié concerné de se réorienter, d'évoluer professionnellement et/ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification.</p>	<p>Le salarié qui désire une formation dans le cadre du CIF doit adresser son dossier au service Formation de la DRH, qui demande l'autorisation de départ à la hiérarchie du salarié et complète la partie « employeur » du dossier avant envoi à l'OPCA. Dépôt du dossier à la DRH au minimum trois mois et demi avant le début de la formation.</p>
<p>La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)</p>	<p>La VAE est d'abord un droit individuel du salarié et qui relève de sa propre initiative. Elle permet d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification en faisant valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle.</p>	<p>Le salarié rédige et présente un dossier dans lequel il décrit de façon détaillée son expérience. Un congé, d'une durée maximale de 24 heures fractionnables, peut lui être accordé, pour la préparation de ce dossier. En cas d'obtention complète du diplôme, du titre homologué ou du CQP (certificat de qualification professionnelle), la Direction dont dépend le salarié accordera une prime de 500 € bruts (1 000 € pour les salariés impactés par les emplois en décroissance), sur présentation du justificatif du diplôme obtenu ayant un lien avec les emplois du Groupe.</p>

LA MOBILITE INTERNE		
Mobilité interne	<p>A l'initiative du salarié ou de l'entreprise dans les limites du contrat de travail, la mobilité interne favorise tant le développement personnel que professionnel. Elle peut être réalisée selon différents scénarios :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Candidature interne - Périodes d'immersion - Contribution à un projet - Détachement temporaire 	<p>Si la mobilité est professionnelle, possibilités de formation (Ex : parcours d'intégration, période d'adaptation) et de parrainage.</p> <p>Si la mobilité est géographique, des aides financières sont allouées sous conditions (voir chapitre 4.3.4 de l'accord GPEC):</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cas d'augmentation du coût de transport sans changement de résidence principale - Jours d'absences autorisées et rémunérées dans le cadre de la mobilité géographique avec changement de résidence principale - Mesures d'accompagnement pendant la période de reconnaissance - Mesures d'accompagnement pendant la recherche d'un nouveau logement - Mesures d'accompagnement pour l'installation définitive

LA MOBILITE EXTERNE		
Le congé création ou reprise d'entreprise	<p>Ce congé permet au salarié de disposer d'une période de temps déterminée au cours de laquelle il pourra exercer une autre activité professionnelle dans des conditions définies légalement.</p>	<p>La durée du congé est fixée à une année, renouvelable une fois à condition que le salarié en informe la Direction par lettre recommandée avec AR au moins 3 mois avant le terme de la première année.</p> <p>L'entreprise du Groupe peut aider un salarié, motivé par un projet extérieur, en finançant le temps de la formation préalable à l'accès à cet emploi (dans la limite de 6 jours de formation).</p>
Période de mobilité volontaire sécurisée	<p>Période de suspension du contrat de travail durant laquelle le salarié peut exercer une activité dans une autre entreprise. Elle a pour objet de permettre au salarié d'exercer une activité professionnelle et de développer ses compétences professionnelles chez un autre employeur, tout en lui garantissant de retrouver un emploi dans son entreprise d'origine si sa nouvelle expérience ne s'avérait pas concluante.</p>	<p>La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise. Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié.</p> <p>A l'issue de la période de mobilité, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien, à titre personnel de sa classification. Il bénéficie de l'entretien professionnel.</p> <p>Si le salarié décide, à l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée, de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie avec son employeur initial est rompu. Cette rupture constitue une démission.</p>
Dispositifs renforcés	<p>Sont prioritaires sur ces dispositifs les salariés impactés par les emplois en décroissance, dans la limite des emplois supprimés et sur la base du volontariat. Sont également éligibles dans la limite du nombre d'emplois concernés et sur la base du volontariat les salariés dont l'emploi est en évolution majeure de compétences.</p>	<p>Des aides financières sont prévues sous conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indemnité de mobilité interne - Indemnité de création ou de reprise d'entreprise - Formation professionnelle - Accompagnement à une reconversion professionnelle - Accompagnement à un nouvel emploi salarié - Indemnité de retour rapide à l'emploi
Le congé de mobilité	<p>Les salariés volontaires porteurs d'un projet professionnel externe au groupe Solocal, et dont l'emploi est en décroissance et/ou en évolution majeure de compétences, ont la possibilité de bénéficier, avec l'accord de leur employeur, d'un congé de mobilité conformément aux dispositions des articles L. 1233-77 et suivants du Code du travail.</p> <p>Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable à l'extérieur du groupe Solocal par des mesures d'accompagnement et des actions de formation.</p> <p>Détail conditions page 54 de l'accord</p>	<p>Le projet doit être jugé réaliste et réalisable par le Pôle Développement RH.</p> <p>Projets susceptibles d'être pris en charge dans le cadre du congé de mobilité : création ou reprise d'entreprise, formation longue de reconversion professionnelle.</p> <p>La durée du congé de mobilité, incluant la période de préavis que le salarié est dispensé d'exécuter, est de 9 mois. Le congé de mobilité peut être consécutif à une période de mobilité volontaire sécurisée.</p> <p>Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-80 du Code du travail, l'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique des parties à l'issue du congé. Le montant de l'indemnité de rupture est calculé en comparant le montant de l'indemnité légale de licenciement et celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement, le montant le plus élevé étant versé au salarié. Elle est versée à la fin du congé de mobilité. Des indemnités supplémentaires de rupture sont définies en fonction de l'ancienneté et du salaire annuel brut.</p>



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Quel que soit votre projet, la DRH doit vous informer des dispositifs auxquels vous avez droit avant toute décision. Or nous observons que ce n'est pas toujours le cas.

Si vous souhaitez en savoir plus, vous pouvez retrouver l'intégralité de cet accord sur l'intranet, rubriques « accords, conventions et règles de vie/Règles et accords de groupe » dans l'onglet MON QUOTIDIEN, **ou vous rapprocher de vos élus CFDT.**

Parmi vos élus CFDT, il y a un certain nombre de salariés experts qui maîtrisent les subtilités de cet accord GPEC. Nous mettons leurs connaissances et leurs compétences en la matière à votre disposition. Pour être vigilants et efficaces à ce sujet, nous avons besoin de vos remontées.

Nous attirons votre attention sur le fait que le précédent accord GPEC n'avait pas été correctement appliqué, et que cette fois la Direction a pris un engagement fort à ce sujet. La CFDT vous accompagnera, si nécessaire, pour faire appliquer chacune des dispositions de cet accord.

Si votre emploi est concerné, et que votre situation soit simple ou complexe, nous vous faisons ces deux recommandations fortes :

**Attention aux « négociations » pour un départ !
Elles ne sont pas toujours à votre avantage !**

**Ne prenez aucune décision dans la précipitation, ou sous la pression !
Renseignez-vous et n'hésitez pas à nous consulter !**

La CFDT salue la richesse des échanges qui ont eu lieu pendant ces négociations et les avancées qu'elle a pu obtenir :

- Formations en priorité en « présentiel » avec engagement de la Direction à s'assurer de la bonne compréhension et assimilation des formations dispensées.
- Accompagnement de la commission de suivi par un expert choisi par les organisations syndicales.
- Indemnité de départ en cas de retour rapide à l'emploi à 12 000€ net au lieu de 12 000€ brut initialement proposé.
- Mise en place du congé de mobilité.

Elle regrette néanmoins que les revendications suivantes n'aient pas été acceptées :

- Vision sur le budget alloué à cet accord,
- Renégociation de l'accord formation (obsolescence de certains dispositifs).
- Investissement dans des outils de suivi performants (Ex : pour les détachements).
- Visibilité sur la qualification des emplois pendant la négociation.
- Retrait du motif de rupture « démission » au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, pour ne pas priver le salarié d'indemnités légales ou conventionnelles de licenciement.

La CFDT acte que les mesures négociées dans cet accord restent favorables à l'ensemble des salariés et a donc décidé de signer cet accord.



Pour adhérer à la CFDT, remplissez ce coupon et remettez-le à l'un de vos délégués syndicaux CFDT.

Prénom+Nom :

Tél :

Fonction :

Service ou Agence :

Email privé :

Nous garantissons la confidentialité de ces données.

Belhassen ESSAADI - Délégué syndical central - 06 80 94 63 55

Nadine CHAMPROU - Déléguée syndicale - 06 70 19 76 51

CFDT SoLocal-PagesJaunes

cfdt.solocalgroup@gmail.com



f : [CFDT.SolocalGroup](https://www.facebook.com/CFDT.SolocalGroup)

cfdt.pagesjaunes@gmail.com