



# GPEC: l'accord de l'espoir

## Nous avons signé la GPEC

La GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) a été un grand progrès où chaque proposition présentée a été un point essentiel pour le bien-être et la reconversion de chaque salarié dans son parcours professionnel.

### Voici ci-dessous nos propositions incluses dans l'accord :

- ✓ Mise à jour des fiches de poste : Les parties conviennent que les fiches de postes existantes, datant de 2012, feront l'objet d'une mise à jour en cours d'année 2021.
  - ✓ Mobilité internet entre activité pour les chargés de clientèle.
- Digitalisation : Nous avons proposé la digitalisation bien avant la Covid afin d'être plus efficace sur les échanges. La mise en place d'une adresse mail professionnelle afin d'être au cœur des échanges. L'affichage des fiches de poste et l'organigramme de l'entreprise afin de mieux connaître le rôle de chacun et les compétences. L'accord est moins chargé avec un épurement plus utile des mentions à l'avantage du salarié .
- ✓ Mission non reconduite, un accompagnement ainsi que des plans d'action de formation interne et /ou externe seront mis en place.

### Emploi et compétences :

Mise à jour des fiches de poste, description des différentes caractéristiques d'un poste de chargé de clientèle, superviseur, formateurs, ROA...

### Évolutions professionnelles au sein de l'entreprise :

Mise en place d'une nouvelle procédure pour l'évolution en interne

### Mobilité interne entre activité pour les chargés de clientèle :

- Valorisation des compétences, continuité de valider son expérience par la VAE
- Entretiens annuels d'évaluation (Un an d'ancienneté dans l'entreprise)
- Entretiens professionnels (suite à l'interruption du contrat par exemple suite à un congé maternité/parentale, d'adoption, de proche aidant, congé sabbatique, période de mobile volontaire sécurisé, arrêt maladie de + de 6 mois, mandat syndicale...)
- Entretien tous les 6 ans avec un récapitulatif du parcours professionnel au sein de la société

### Développement des compétences :

- Accompagnement des nouveaux salariés par un parrainage
- Alimentation du compte CPF (Compte Personnel de Formation) à hauteur 500€ par an limité à 5000€
- Mobilité interne : Nous avons proposé la mobilité interne afin de pouvoir mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée. Cela nous a été longtemps refusé sous prétexte du coût de la formation et du coût du recrutement au détriment de la volonté des salariés. Nous ferons des économies car nous sommes convaincus que le turn-over, les arrêts maladie, la prévoyance coûtent beaucoup plus chers que le coût de la mobilité interne. Cela permettra d'avoir du renouveau, mais aussi et pourquoi pas un nouvel épanouissement des salariés au travail.
- Mobilité volontaire sécurisée pour les personnes ayant 2 ans d'ancienneté
- Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales,
- Insertion des salariés en situation de handicap. Nomination d'un référent handicap sur site.
- Recours aux contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages

## Le point fort : 👍

Nous sommes en bonne voie et seuls, la force de proposition concrète et réalisable ainsi que le dialogue social nous permettrons d'y parvenir. Ce grand pas nous a permis d'avoir un débat intéressant avec une très belle finalité.

## Les Points négatifs : 🗑️

Le fait de ne pas réussir à changer notre coefficient aura un impact néfaste sur nos retraites : il sera difficile de survivre. Nous le proposerons à nouveau lors des prochaines NAO.

Pour la mobilité externe, nous travaillons pour une multinationale détenant plusieurs centres d'appels mais qui ne permet pas aux conseillers de changer de site.

**RAPPEL:**

**GPEC c'est quoi?**

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) doit permettre une meilleure adaptation des compétences aux emplois. Elle doit assurer une organisation qualifiante et développement des compétences des salariés pour une meilleure gestion des carrières.