



La vision CGT est que la GPEC doit être une démarche de prise en compte de l'ensemble des aspects de la gestion des ressources humaines :

- L'emploi,
- La qualification,
- Le développement individuel du salarié par la formation,
- La motivation,
- La mobilité choisie.

**En préambule, il convient de connaître la méthode de la Direction Générale , sachant qu'il y a 2 manières de traiter cette négociation :**

- Soit le dossier est traité de manière descendante en fonction des processus et objectifs nationaux dans ce cas -là vous n'avez pas besoin des Organisations Syndicales,
- Soit le dossier est traité à travers un véritable prisme local incluant une ambition et des propositions réelles

**D'avoir connaissance de la cartographie de tous les métiers à la CAF13**

**Des budgets importants pour la formation doivent être déployés pour accompagner les salariés dans ces mutations.**

**( Anticiper les évolutions technologiques , techniques mais aussi sociétales .)**

La GPEC ne doit donc pas être non plus un accord de méthode pour la gestion des suppressions d'emplois.

Pour la CGT , la GPEC doit s'inscrire dans un cycle continu d'analyse de l'environnement de l'entreprise dans toutes ses composantes (les métiers et donc les salariés) et les interactions internes et externes à l'entreprise (économiques, réglementaires, technologiques...).

Nous constatons toutes et tous que nos métiers évoluent en fonctions de diverses raisons.

Mais si les métiers évoluent, nos qualifications évoluent tout autant ! Quant à nos salaires...

Si nous prenons le temps de nous poser cinq minutes pour analyser ce que nous faisons il y a dix ans, il y a cinq ans puis aujourd'hui, nous sommes tous surpris par l'élargissement de nos activités, leurs intensifications, leurs complexifications ; autant de facteurs qui sont à mettre en lien avec la technicité et l'expertise acquises par les salariés.

C'est pour cela qu'il faut développer le déroulement de carrière.

À la CGT, nous revendiquons :

· ***La mise en place d'un Observatoire des Métiers, des Emplois et des Compétences permettant une analyse fine des métiers d'aujourd'hui et de demain.***

*Cet observatoire devra nécessairement être au plus proche du terrain, en associant des salariés volontaires et des collectifs métiers, selon les méthodologies déjà éprouvées en analyse du travail (entretiens individuels et collectifs, observation sur site, validation par les collectifs, etc.)*

=>afin de connaître et développer les compétences des salariés, il faut permettre aux CDD longue durée (+2ans par exemple) de postuler aux appels de candidature interne.

=>fin des contrats précaires et fin du recours aux intérimaires...

=>Développer la polyvalence des métiers , facteur d'épanouissements, de sens du métier vraie

reconnaissance des métiers à travers l'attribution de déroulement de carrière (ex : La CGT est contre la spécialisation comme cela a été fait pour la TNS)

=>STOP aux rendus des postes (pour info 30 ETP rendus avec la dénonciation de la 7/84, le rendu d'un poste AD équivaut à 50 ETP)

=>STOP aux mutualisations et aux externalisations (perte de compétences, perte de proximité, quid avenir du secteur des entrées ?)

- **La mise en place de passerelles entre les métiers, pour accompagner les mobilités professionnelles.**

La construction des passerelles entre les métiers doit s'appuyer sur le travail en y associant les partenaires sociaux.

Hors de question de laisser la direction seule maître d'œuvre dans la méthode qui décidera si telle passerelle est pertinente, possible ou à quelles conditions.

La démarche GPEC doit être participative, les évolutions de services par exemple organisationnelles doivent être construites avec les salariés.

Les salariés devront avoir accès aux modalités qui y conduisent : les conditions de mise en œuvre, la durée, les aides, les conséquences en termes de salaire.

Les périodes en immersion devront être accompagnées et valorisées financièrement et sécurisées par le droit de retour sur l'ancien poste.

=>STOP aux mobilités géographiques ou fonctionnelles imposées sans concertation

(comme le groupe accueil GCA ou TNS ou encore la future fermeture de la maison sociale des Olives)

=>FIN de la DPM dans sa formule actuelle

Système dépourvu d'objectivité dans lequel les agents ayant réussi toutes les étapes (parcours du combattant au passage) se voient écartés à l'entretien final par la DG (gardant ainsi la main mise sur la désignation des futurs cadres chargés d'appliquer le discours et les méthodes de la DG) ou alors se retrouve coincés dans un vivier sans poste à pourvoir

- **Des moyens à la hauteur des enjeux**

Des moyens Humains =>Renforcement du service formation par l'embauche de formateurs supplémentaires

Recours aux formations en visio lorsque cela le nécessite vraiment (éloignement géographique)

STOP aux formations en cascade et autoformation pour palier à ce manque de moyens humains, la formation est un réel métier

Des moyens financiers =>Toute passerelle interne qui doit s'accompagner d'une formation doit pouvoir trouver son financement dans le plan de formation et non par le biais du CPF du salarié.

De même, les mesures d'accompagnement et frais annexes doivent être à la hauteur des besoins pour ne pas freiner la volonté du salarié à engager sa mobilité, qu'elle soit professionnelle ou géographique.

- **La réelle prise en compte des demandes exprimées par tous les salariés lors des entretiens annuels**

Le manque de temps fréquemment invoqué n'est que la conséquence d'une organisation défailante qui sous-estime le travail à accomplir pour faire des entretiens de qualité.

- =>Écouter un salarié, qualifier et quantifier son travail nécessitent des techniques et un temps suffisant.

Les managers ne sont pas suffisamment outillés et accompagnés...les EAEA doivent être valorisés et pour cela la DG doit en tenir compte (notamment demandes de formations, mobilités fonctionnelles et géographiques...)

Véritable lieu d'identification des besoins et non pas un dispositif de + qui vient alourdir la charge des cadres.

L'absence d'entretien relève d'une faute de l'employeur qui, lorsqu'il s'accompagne d'un défaut de formation, doit entraîner une compensation sous forme de contribution de l'employeur au CPF du salarié.

(La CGT souhaite connaître le nombre d'entretiens non réalisés et les raisons pour lesquelles cet entretien n'a pas été mis en place)

- Une anticipation des pertes de compétences.

(Combien de départ en retraite d'ici 5ans, nous demandons une projection à la caf 13?)

Ce n'est pas au dernier moment qu'il faut imaginer des mesures pour éviter la disparition du patrimoine humain, technique et pédagogique. Ces départs doivent s'accompagner de recrutements anticipés, adaptés et tutorés. Il est crucial de valoriser le travail accompli et permettre sa transmission dans les meilleures conditions.

=>Favoriser dans tous les services des réunions d'informations sur les nouvelles dispositions législatives ou informatiques.

=>Développer l'échange entre pairs et au sein des équipes (le manager pourrait organiser 2 repas collectifs d'équipe/an sur 1 plage de 2h30 avec un décompte de 30 min)

=>Développer le tutorat (avec la prime qui va avec) à tous les services (on pense notamment aux CSU accueil et PFS)

- **Un vrai déroulement de carrière des personnels ayant des responsabilités syndicales avec une vraie prise en compte des compétences acquises**

Reconnaissance et valorisation de ces compétences en cours et en fin de mandat.

Nous demandons l'élargissement de 12 à 18 jours de formations économiques et sociales à tous les élus.

Formation de sensibilisations des managers et des employés au fait syndical.

Information de la Direction à tous les salariés de la possibilité de prendre 12 jours par an pour des formations économiques et sociales.