

Négociation de l'Accord GEPPMM

Thématique sur la Mobilité externe sécurisée & Plan d'actions GEPPM

Accompagnement à la mobilité externe

1) Accords prévoyant explicitement un accompagnement à la mobilité externe

Notre accord GEPPMM doit prévoir un **accompagnement des mobilités externes** dans un contexte de d'évolution de poste, d'activité et de la gestion de carrière du salarié. Il s'agira d'un dispositif permettant aux salariés de **changer d'entreprise avec un soutien financier et RH**, dans une logique d'anticipation de la gestion de carrière des salariés.

Afin de sécuriser les parcours professionnels et d'éviter toute rupture non accompagnée, l'accord GEPPM institue un **dispositif complet de mobilité externe sécurisée**, qui doit s'inspirer des meilleures pratiques du secteur sanitaire et social et autres secteurs d'activités.

- Maintien de salaire pendant 6 à 12 mois selon le projet
- Financement formation certifiante ou qualifiante
- Accompagnement RH + outplacement
- Temps dédié à la recherche d'emploi
- Ouvert aux salariés en reconversion ou souhaitant quitter le secteur
 - L'accord prévoit un **congé création d'entreprise** avec **maintien intégral de la rémunération pendant 12 mois**, accompagnement administratif et financier, possibilité de mobiliser le CPF et les dispositifs de formation interne.
- Bilan de compétences financé
 - Chaque salarié peut bénéficier d'un **bilan de compétences intégralement financé**, sans reste à charge, dans le cadre d'un projet de mobilité externe ou interne.
- Aide à la recherche d'emploi
- Convention tripartite (salarié / AA / futur employeur)
- Aide financière à la transition (prime, prise en charge frais)
 - Une **prime de transition** est versée aux salariés quittant la Fondation dans le cadre d'un projet professionnel validé par la commission GEPPMM.
- Mobilité externe **strictement volontaire**
- Pas de lien avec restructuration ou pression managériale
- Garantie de réintégration si le projet échoue (pendant 12 mois)
 - En cas d'échec du projet externe, le salarié dispose d'un **droit à réintégration dans l'année**, sur un poste équivalent en termes de classification, rémunération et temps de travail.

FO porte également la revendication porte pour les salariés, les promotions ou évolution (ex évolution vers un poste de responsabilité) s'accompagnant d'une revalorisation salariale minimale de 3 %

Priorité aux salariés seniors ou usés professionnellement

En étant aligné avec les constats du rapport KYU et de nos différentes revendications portées sur la négociation de l'Accord GEPPMM.

2) Accords intégrant un "congé de mobilité"

L'accord GEPPMM doit inclure un **congé de mobilité** permettant à des salariés ayant un projet professionnel externe (reconversion, changement d'entreprise) de bénéficier :

- d'un **accompagnement personnalisé**,
- d'un **maintien de rémunération**,
- d'un **financement de formation**,
- d'un **temps dédié** à la recherche d'emploi. Jusqu'à **100 salariés par an** peuvent en bénéficier.
- D'une indemnité complémentaire de départ accordée dès 10 ans d'ancienneté et jusqu'à la fin de carrière, ce qui porte le montant total de l'indemnité de départ à 24 mois de salaire pour tous les salariés éligibles. L'accord doit aussi prévoir une indemnité complémentaire à partir de 15 ans d'ancienneté jusqu'à la fin de carrière.
- La mise en place d'un cabinet externe pour aider les salariés dans l'analyse, la construction et l'accompagnement de leur projet professionnel, nécessaire pour pouvoir bénéficier du congé mobilité externe. Les demandes d'informations et les échanges avec le cabinet seront confidentiels. La Fondation ne sera informée qu'en cas de mise en place du dispositif de congé de mobilité externe.

Favoriser la reconversion, l'évolution professionnelle ou le changement d'entreprise, y compris vers les filiales et entités affiliées.

3) Accords GEPPMM doit intégrer la mobilité (professionnelle, géographique, externe)

Notre accord GEPPMM doit inclure la mobilité professionnelle et géographique, ce qui ouvre la voie à la création de dispositifs de mobilité externe.

Objectifs chiffrés obligatoires

Le plan d'actions doit fixer annuellement :

- le **nombre de salariés formés**,
- le **nombre de formations refusées**, avec justification objective ;
 - *au-delà de 10 ans d'ancienneté, toute formation certifiante est réputée validée,*
- le **nombre de reconversions accompagnées**,
- le **nombre de mobilités internes réussies**,
- le **taux de couverture des métiers sensibles**.

Protection des salariés dans l'accord contre les dérives possibles :

L'accord doit mentionner explicitement :

- **interdiction d'utiliser la GEPPMM comme outil de suppression de postes**,
- **obligation de proposer au moins trois solutions internes réelles et adaptées** avant toute mobilité externe, la mobilité externe doit être mise en œuvre par le salarié et non l'employeur.
- **interdiction des mobilités forcées ou déguisées**,
- **garantie du maintien du temps de travail** (pas de réduction d'heures via une mobilité imposée).

Nos revendications viennent compléter celle déjà envoyée à la direction générale.
Délégation FO, le 26 mai 2026.

