

Négociation Accord GEPPM

Accompagnement mobilité renforcée pour certaines populations de collaborateurs (métiers sensibles, postes menacés, autres) – Accompagnement mobilité externe

- Modalités d'accompagnement de la mobilité externe
 - Congé sabbatique, congé création d'entreprise, etc
 - Modalités d'accompagnement renforcé, parcours de formation personnalisé, dispositifs de reconversion interne, plans d'actions métiers
-

Accompagnement renforcé des mobilités internes et externes – Métiers sensibles, postes menacés, autres populations exposées

FO rappelle que la GEPPM n'a de sens que si elle garantit **la sécurisation réelle des parcours professionnels** et **la protection des salariés** face aux transformations de l'organisation. À ce titre, FO exige un accord **opposable, financé et protecteur**, s'inspirant des meilleures pratiques du secteur (Accord Formation BASSMS 2020, accords GEPPM d'AXESS, accords de transition professionnelle du secteur sanitaire et social...).

Principes généraux FO : une mobilité choisie, jamais subie

L'accompagnement des mobilités – internes comme externes – doit constituer un levier de sécurisation des parcours, en particulier pour :

- les métiers sensibles,
- les postes menacés,
- les salariés exposés à des évolutions majeures de leur activité.

FO exige que toute mobilité repose sur un **principe de volontariat absolu** et que l'accord garantisse :

- un **entretien mobilité obligatoire** avant toute proposition,
- le **maintien intégral de la rémunération** en cas de mobilité interne,
- la prise en compte des **frais induits** (déménagement, déplacements pour visiter la structure, garde d'enfants, restauration),
- un **accompagnement psychologique** si nécessaire,
- la garantie du **maintien du temps de travail**,
- l'interdiction des **mobilités déguisées** visant à contourner une suppression de poste.

Accompagnement renforcé pour les métiers sensibles et postes menacés

FO revendique la création d'un **statut "métiers sensibles / postes menacés"**, déjà existant dans plusieurs accords du secteur social.

Ce statut doit ouvrir droit à :

- un **accompagnement RH dédié**,
- un **accès prioritaire** aux formations certifiantes,
- une **prise en charge à 100 %** des coûts de formation,
- un **parcours de reconversion garanti** (diagnostic, formation, tutorat, période d'adaptation),
- un **accès prioritaire** aux postes ouverts dans la région.

Mobilité externe sécurisée : des droits nouveaux

FO revendique un dispositif complet, inspiré des accords de transition professionnelle du secteur sanitaire et social :

- un **congé mobilité externe rémunéré**,
- un **congé création d'entreprise** avec maintien de la rémunération pendant un an,
- un **bilan de compétences intégralement financé**,
- une **prime de transition** pour les salariés quittant l'association dans le cadre d'un projet professionnel validé,
- une **clause de réintégration** permettant un retour dans l'année en cas d'échec du projet.

Un plan d'actions GEPPM chiffré, financé et opposable

FO exige que le plan d'actions comporte :

Objectifs chiffrés

- nombre de salariés formés, formation refusé avec critère objectif et si plus 10 ans formation validé par l'employeur
- nombre de reconversions,
- nombre de mobilités internes réussies,
- taux de couverture des métiers sensibles.

Moyens dédiés

- un **budget GEPPM identifié**,
- des **heures de formation garanties sur temps de travail**,
- un accès prioritaire aux **certifications RNCP**.

Calendrier contraignant

- un **bilan semestriel** en CSEC et CSE régionaux,
- une **révision annuelle obligatoire**,
- une **commission de suivi semestrielle**.

Transparence totale : un droit à l'information pour tous

FO revendique l'intégration dans l'accord GEPPM de dispositifs déjà existants dans l'Accord Formation BASSMS 2020 :

- un **référentiel métiers** mis à jour chaque année,
- une **cartographie des compétences** accessible à tous,
- un **tableau de bord GEPPM** présenté à chaque CSE/CSEC,
- un **entretien GEPPM individuel** pour chaque salarié.

Protection contre les dérives

FO exige que l'accord mentionne explicitement :

- l'interdiction d'utiliser la GEPPM comme **outil de gestion des suppressions de postes**,
- l'obligation de proposer **au moins deux solutions internes réelles et adaptées** avant toute mobilité externe,
- l'interdiction des **mobilités forcées ou déguisées**,
- la garantie du **maintien du temps de travail** (pas de réduction d'heures via une mobilité imposée).

Mise en œuvre d'un plan d'actions structuré

Une fois les besoins futurs identifiés, l'analyse des écarts entre compétences attendues et compétences existantes doit conduire à des actions concrètes :

- plans de formation ciblés,
- recrutements adaptés,
- reconversions professionnelles financées,
- transferts de compétences,
- programmes de développement des talents,
- mesures favorisant la mobilité interne,
- **prise en compte de l'expérience acquise** (coordination, missions pastorales, etc.),
- **valorisation des mandats de représentants du personnel** dans les parcours.

FO rappelle que la GEPPM est un processus évolutif : le plan d'actions doit être révisé régulièrement pour rester cohérent avec les orientations stratégiques.

Articulation avec les dispositifs existants

Le plan GEPPM doit s'articuler avec :

- le plan de développement des compétences,
- les dispositifs de reconversion interne,
- les mesures d'accompagnement à la mobilité interne et externe,
- les orientations stratégiques de la Fondation.

Comission de suivi GEPPM

FO revendique :

- une **comission paritaire** doté d'un droit d'alerte,
- la possibilité de **réviser l'accord** en cas de dérive,
- un **suivi semestriel obligatoire**.

Ce type de comité existe déjà dans d'autres grandes associations : FO demande un alignement.

Conclusion FO

FO défend une GEPPM **protectrice, ambitieuse et opposable**, qui sécurise réellement les parcours professionnels. Nous demandons un accord qui s'inspire des meilleures pratiques du secteur, et non un texte minimaliste laissant les salariés seuls face aux transformations.

La délégation FO Apprentis d'Auteuil

Jeudi 29 janvier 2025