

# GEPPMM

## QU'EST CE QU'IL Y A DERRIÈRE CE NOM BARBARE ?

| OCTOBRE 2021 |



### GEPPMM KEZAKO ?

Cet accord remplace l'accord GPEC de 2016 et l'accord génération (senior) de 2017 !

#### UN ACCORD INTERGÉNÉRATIONNEL

Accompagnement des jeunes entrants (ex : Coaching)

Maintien des + de 45 ans dans l'entreprise pour le savoir et le partage de connaissance

L'accompagnement de nos seniors vers une retraite progressive

#### POUR VOUS AIDER



**Frédéric TRIOU (Nantes)**

Négociateur **CFE-CGC**, a bénéficié de l'offre de service dispensée par le cabinet spécialisé à la préparation à la retraite.

☎ +33 6 74 60 83

✉ frederic.triou@free.fr



### Pourquoi la CFE-CGC a signé cet accord ?

Déjà signataire en 2016 de l'accord sur la **G**estion **P**révisionnelle des **E**mplis et **C**ompétences (**GPEC**), la **CFE-CGC** vient de signer le nouvel accord **G**estion des **E**mplis et des **P**arcours **P**rofessionnels et **M**ixité des **M**étiers (**GEPPMM**) qui apporte des nouveautés et des améliorations.

La **CFE-CGC** a été force de propositions tout au long de la négociation de cet accord intergénérationnel et de nombreuses revendications font partie intégrante de l'accord final. La **CFE-CGC** souhaite garantir un déroulement de carrière à l'ensemble des personnels du groupe.

### Les + de cet accord d'entreprise /

**Le salarié dispose d'un écosystème interne (Carrière Manager, RRH, Responsable de l'intermission)**

- Répondre à ses aspirations
- L'engager dans la définition de sa trajectoire
- Maintenir et renforcer son employabilité
- Optimiser l'affectation en tenant compte de l'évolution de ses compétences

- Le **Carrière Manager** dispose d'un temps dédié par salarié pour assurer le suivi et l'accompagnement des salariés dont il a la charge : 5 jours/an minimum **au lieu de 3 jours/an dans l'ancien accord GPEC.**
- **Missions de longue durée / Job rotation** : L'entreprise a la volonté d'assurer la rotation de ses salariés tous les 18 mois **(au lieu de 3 ans dans l'ancien accord)** afin de permettre aux salariés de faire évoluer leurs compétences, savoir-faire et employabilité.



**Le salarié acteur de son parcours professionnel  
Mais pas Responsable !**

- S'appuie sur les moyens **humains et outils** (Talent, référentiels métiers, offre de formation, plateforme de mobilité interne, R2D2...)
- Déploiement des **communautés professionnelles**

**Développement des Compétences :**

- Via la formation professionnelle, mais aussi les conférences, le coaching, les forums professionnels, les salons, les événements formels ou informels ainsi que dans toutes les situations propices aux échanges de bonnes pratiques.
- La compétence est envisagée sous un angle bi-dimensionnel : hard skills et soft skills
- Suivi sur les salariés en situation d'employabilité prioritaire → Actions prioritaires sur l'accompagnement et la formation.

**Accompagnement et Maintien des Séniors  
L'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour éviter les départs contraints des salariés âgés de 45 ans et plus.**

- Dispositions de fin de carrière pour une meilleure transition

- **Bilan professionnel** + plan de formation (dès 45 ans)
- **Action de Sensibilisation** (lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent)
- **Formation préparer sa retraite** (de 57 ans à 58 ans)
- **Offre de service cabinet Maximis** (59 ans et plus)
- **Temps partiel Sénior**
- **Retraite progressive**
- Prise en compte de la **pénibilité** pour les plus de 55 ans

**UN POINT DE VIGILANCE : L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE DES SALARIES EN SITUATION D'EMPLOYABILITE PRIORITAIRE (SEP)**

Les salariés positionnés sur des métiers en décroissance ou dans des bassins d'emploi en décroissance feront l'objet d'un accompagnement renforcé et bénéficieront d'une période d'adaptation en cas de mobilité professionnelle. **Pour garantir l'efficacité de ce dispositif la CFE-CGC a deux préconisations :**

- Se doter d'un **suivi suffisant sur les actions** dans les instances pour les salariés en SEP.
- Obtenir un véritable engagement de la direction sur les **formations** pour les salariés en SEP.

**AXES D'AMELIORATION**

**Mobilité :** La **CFE-CGC** a soulevé le manque d'ambition de la direction pour les mobilités **internes** au détriment des mobilités **externes** ainsi que des mobilités géographiques.

→ **Le bilan sur la Mobilité du précédent accord est très insatisfaisant.**

**Retraite progressive :** Les modalités nécessaires à la retraite progressive (prévu par la loi) sont conditionnées à l'acceptation du dispositif Temps partiel Sénior (TPS) qui est un dispositif propre à Capgemini ; **obligeant** ainsi à **un départ du salarié dans les trois ans à compter de la signature du TPS.**



Freepik photos

**GOUVERNANCE ET SUIVI**

Les dispositions du nouvel accord devraient permettre à tous de disposer d'outils et de moyens supplémentaires pour évoluer professionnellement dans notre entreprise.

La **CFE-CGC**, étant signataire, agira avec engagement et responsabilité au sein de la commission de suivi de l'accord pour que toutes les dispositions soient respectées et objectivement appliquées

**La CFE-CGC A VOTRE SERVICE**