

Lettre de la CGT

francetélévisions **1** **2** **3** **4** **5** **0**

37^{ème} focus

GPEC Mode d'emploi

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, c'est fait pour **anticiper** sur l'évolution des emplois, en fonction de la stratégie de l'entreprise. C'est une négociation obligatoire qui a lieu tous les trois ans. Le premier accord GPEC de France télé-

visions vient d'entrer en vigueur.

La CGT, qui s'est fortement impliquée dans ces négociations, sera très attentive à l'application de la totalité de l'Accord.

Les enjeux de la GPEC

L'objectif de la GPEC, c'est le maintien dans l'emploi des salarié-e-s par le développement de leurs compétences tout au long de leur carrière.

Avec la généralisation du numérique et son implication

dans quasiment tous les métiers, toutes les fonctions évoluent, tous les emplois sont en mutation. Une phase délicate pour certains métiers. Pour autant, le fétichisme de l'innovation ne doit pas servir de prétexte pour imposer tout et n'importe quoi.

Pyramide des âges

Avec 48 ans de moyenne d'âge, France télévisions a une pyramide des âges assez déséquilibrée. D'ici 2020, 783 salariés sont susceptibles de partir en retraite., soit 9% des effectifs CDI.

Comment augmenter le nombre de jeunes de moins de 30 ans dans les effectifs et assurer le renouvellement générationnel ? Voici des questions auxquelles doit répondre un outil comme la GPEC.

Lutte contre la précarité

Les non permanents représentent 14% des effectifs. Nombre d'entre eux assurent des activités pérennes et permanentes, parfois depuis de nombreuses années. C'est pour cette raison que la CGT, qui a fait de la lutte contre la précarité un de ses combats majeurs, les ac-

compagne afin d'obtenir la requalification de leurs contrats de travail. L'accord GPEC inscrit l'objectif de leur intégration. La CGT sera particulièrement vigilante à la concrétisation de ces intentions.

Anticiper l'évolution des métiers

Parcours professionnels et mobilité interne

La nomenclature des métiers et des emplois figurant dans l'accord collectif du 28 mai 2013 a été complétée par un référentiel des emplois et des compétences. Deux nouveaux types de compétences vont s'y ajouter, les compétences numériques et managériales.

Ce référentiel, composé de fiches descriptives par emploi, sera lui aussi complété par des « aires de mobilité ».

Les aires de mobilité permettront de visualiser les passerelles entre plusieurs emplois et de mesurer les besoins en formation. Il s'agit de reconversions ne nécessitant qu'une formation courte (moins de 6 mois) car elles s'appuient pour l'essentiel sur des compétences communes déjà existantes. Les aires de mobilité permettront de visualiser les passerelles entre plusieurs emplois et de mesurer les besoins en formation.

Le diagnostic des emplois et des compétences

A partir du référentiel des emplois et compétences, un diagnostic est effectué pour chaque emploi afin d'adapter la politique de ressources humaines. Ces dif-

férents éléments doivent permettre d'anticiper objectivement l'évolution des métiers et des compétences. Cinq types de situations sont identifiées :

Emplois en tension	Emplois difficiles à pourvoir, pour lesquels l'offre de compétences est réduite, ou qui nécessitent une longue période d'apprentissage.
Emplois en déséquilibre générationnel	Emplois qui rencontrent une problématique de déséquilibre de la pyramide des âges.
Emplois en décroissance	Emplois pour lesquels le nombre de postes nécessaires va sensiblement diminuer du fait des évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques.
Emplois en mutation ou emplois émergents	Emplois dont les compétences vont évoluer de façon significative ou nouveaux emplois qui nécessitent un plan d'adaptation des compétences et/ou une modification des profils recherchés.
Emplois stabilisés	Emplois pour lesquels aucun changement particulier n'est identifié à court et moyen terme.

Ces diagnostics ne seront pas établis par la seule direction. Ils seront débattus de façon contradictoire dans l'Espace métiers avec les organisations syndicales.

Les instances représentatives (CCE et CE) seront offi-

ciellement informées de ces diagnostics, tout comme les salariés, les managers et la filière RH qui auront accès à un portail numérique. Tous auront donc une visibilité sur le diagnostic de l'entreprise : les enjeux d'évolution, l'impact sur les activités et les emplois..

Encourager le développement des compétences

Formation professionnelle

La GPEC s'accompagne naturellement de formation professionnelle, qui doit être au près des besoins des salariés et de la politique de l'entreprise. C'est un enjeu majeur pour faciliter l'intégration, la mobilité, l'évolution de carrière, la promotion, la reconversion des salarié-e-s... Là aussi on aura recours aux outils numériques mais sans pour autant renoncer aux formations en présentiel.

Le réseau des FOR (formateurs-trices internes) sera renforcé et une attention particulière sera portée aux publics prioritaires :

- ⇒ les salarié-e-s dont l'emploi est en décroissance ou en mutation ;
- ⇒ les seniors, 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de plus de 45 ans ;
- ⇒ le retour au travail après un congé maternité, parental ou d'adoption ;
- ⇒ le retour au travail après s'être occupé d'un enfant, conjoint ou ascendant dépendant ;
- ⇒ le retour au travail après un long arrêt maladie ;
- ⇒ les salarié-e-s reconnu-e-s définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un poste correspondant au dernier emploi occupé ;
- ⇒ les salarié-e-s reconnus handicapés, etc.

Les compétences complémentaires

C'est dans cette démarche de prise en compte de l'évolution des métiers (parfois déjà en vigueur) que s'inscrivent les compétences complémentaires. Elles doivent être encadrées par un accord collectif général. Aujourd'hui, seul le réseau outremer dispose d'un accord à durée déterminée. Les négociations pour le réseau régional de France 3 et pour le Siège se poursuivent en ce moment.

La mobilité géographique et professionnelle

Un-e salarié-e qui souhaite concrétiser un désir d'évolution professionnelle, peut s'adresser à la filière RH ou à son chef de service qui doivent apporter des réponses concrètes.

Prochainement, une plateforme sera déployée sur monespace pour offrir encore plus de visibilité : vers quels emplois peut-on évoluer ? Comment faire connaître ses compétences pour répondre à tel ou tel besoin ? Où y aura-t-il des besoins dans son emploi dans les années à venir ? etc.

Entretiens, comment ça marche ?

Les entretiens annuels et professionnels prennent tout leur sens dans le cadre de la GPEC. Car l'entreprise doit connaître ses compétences en interne pour mieux les valoriser.

L'entretien annuel : tous les ans avec son N+1.
Objectifs : bilan des réalisations, des objectifs et de l'activité de l'année écoulée, définition des réalisations et des objectifs pour la période suivante, le point sur la maîtrise des compétences et sur les besoins de formation, échange sur l'évolution du poste.

L'entretien professionnel : tous les 2 ans avec un RH.
Objectifs : échange sur les perspectives professionnelles et définition de projets d'évolution en termes de qualification.

Exemple en cas de souhait de mobilité professionnelle : élaboration d'un plan de développement personnalisé au regard des besoins de l'entreprise.

Les moyens pour construire son parcours professionnel

Missions, permutations, mécénat de compétences, promotion professionnelle et reconversion sont des moyens d'évoluer professionnellement au sein de l'entreprise. Le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE), la période de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF) et le congé individuel de formation (CIF) sont autant de dispositifs individuels que chaque salarié pourra mobiliser en plus du plan de formation de l'entreprise pour évoluer.

Retour de CIF

La question de la reconnaissance par l'entreprise des nouvelles compétences acquises par des salarié-e-s de retour de CIF se pose. La mobilisation d'un CIF se fait normalement dans le cadre d'un projet externe à l'entreprise, mais des salarié-e-s l'utilisent en désespoir de cause, souvent très motivé-e-s mais aussi souvent oublié-e-s par le plan de formation de l'entreprise. A leur retour, bien souvent la direction ne prend pas en compte les nouvelles compétences. Pour la CGT, la reconnaissance de ces compétences acquises entre pleinement dans la GPEC.

Travaux pratiques

La direction va prochainement mettre en œuvre deux gros chantiers : « CONCUR » et « DEMAT ». Suite à l'expertise menée par l'IC-CHSCT, les salariées impactées par ce projet (surtout des femmes), bénéficieront d'une GPEC spécifique afin d'anticiper la modification des activités.

CONCUR est un nouveau logiciel qui amènera le salarié à saisir lui-même ses frais de mission. Les assistantes administratives et les adjointes de production seront directement impactées par ce transfert d'activité.

Avec DEMAT, la réception, la gestion et le stockage des factures fournisseurs seront dématérialisées grâce au numérique. Là, ce sont les comptables du réseau France 3 et du Siège en charge de la saisie des factures fournisseurs qui seront impactées par une nouvelle répartition des tâches.

Avec la CGT,
pour mieux
anticiper l'avenir
de nos métiers

Télécharger l'accord ➔ [ici](#)

Lettres de la CGT

- | | | |
|--|-------------------------------------|--|
| 36 Nouveau contrat de génération 2017-2019 | 24 Les congés supplémentaires | 12 Le contrat de génération 2014-2016 |
| 35 La VAE | 23 Les risques psychosociaux | 11 Les temps partiels |
| 34 Avenant 5 à l'accord collectif | 22 Récapitulatif | 10 1er mai |
| 33 Emploi, requalification, précarité | 21 L'emploi et les COCA | 09 Les RTT |
| 32 Congé maternité paternité adoption | 20 Le forfait jour | 08 Les récupérations |
| 31 La retraite | 19 L'entretien professionnel annuel | 07 Les frais de mission |
| 30 Le document unique | 18 Les règles du licenciement | 06 Le temps de travail du week-end |
| 29 La mutuelle santé | 17 La prévoyance | 05 Droit d'alerte et de retrait du salarié |
| 28 Le CET (Compte Epargne Temps) | 16 La représentation du personnel | 04 Le compte personnel de formation |
| 27 Les astreintes | 15 Droit d'expression | 03 Les mesures salariales |
| 26 Les congés payés | 14 La discipline au travail | 02 L'égalité professionnelle F/H |
| 25 Le travail aux heures | 13 Lire sa fiche de paie | 01 Les heures supplémentaires |

Retrouvez toutes les lettres de la CGT ➔ [ici](#)