



Négo GEPP 2016 UES AKKA

Maintien et amélioration de l'employabilité de tous les salariés

A- Pour assurer l'employabilité des salariés, l'employeur a des obligations citées dans l'article L6321-1 du code du travail :

« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. »

Pour décliner ces obligations de l'employeur, la CGT demande que dans l'accord GEPP soit prévu un suivi individuel de l'employabilité des collaborateurs associé à des actions de l'employeur et des collaborateurs. Elles sont décrites pages suivantes (B- et suite).

D'autre part, la CGT revendique l'adaptation des conditions de travail aux contraintes du collaborateur :

- L'employeur, via le lien de subordination, a le pouvoir de donner la consigne aux salariés de travailler sur une mission (ou un poste de travail).
- Cependant l'employeur doit donner cette consigne en prenant en compte la situation particulière du salarié dans les cas suivants :
 - Employabilité du collaborateur non correcte (dans le C- et le D- nous expliquerons comment le détecter)
 - Modification de l'aménagement du temps de travail du collaborateur (adéquation vie privée/pro)
 - Mobilité nécessitant de partir en déplacement plusieurs jours (adéquation vie privé/pro)
 - Mobilité nécessitant de faire des trajets quotidiens de plus d'1 heure aller (adéquation vie privée/pro)
 - Collaborateur avec des mandats IRP (adéquation avec l'exercice des mandats)
 - Emploi à Temps partiel (adéquation avec les jours non-travaillés contractuels et l'adéquation avec des raisons de fond du temps partiel)



Négo GEPP 2016 UES AKKA

- B- Le manager doit assurer en continue l'adéquation des compétences de chaque collaborateur à son poste de travail :

- Lors de l'EAP (une fois par an) : échanges collaborateur-manager sur l'adéquation actuelle et l'adéquation depuis l'EAP précédent

S'il y a adéquation : « OK »

Sinon : « NOK », et le manager indique pourquoi, le collaborateur indique pourquoi.

La commission GEPP suit l'indicateur d'adéquation EAP (pourcentage des « OK »).

ET

- Avant de chaque début de mission (ou changement de poste) : entretien préalable visant à trouver une convergence entre le collaborateur et le manager. Les éventuels aménagements convenus de la mission (ou du poste) seront transmis par écrit par le manager au collaborateur avant le début de mission (ou changement de poste).

L'adéquation est « OK » si après cet écrit, le manager ET le collaborateur sont tombés d'accord

Sinon l'adéquation est NOK, le collaborateur sera invité à écrire pourquoi.

Cela se traduira par le suivi des 2 indicateurs par la commission GEPP :

- *le taux de réalisation de ces entretiens préalables*
- *le taux d'adéquation des compétences au poste de travail (pourcentage des « OK »)*

Les membres de la commission GEPP pourront consulter les raisons pour lesquels les collaborateurs ne sont pas d'accord. Ils devront regarder attentivement le cas des salariés :

- *à temps partiel*
- *représentant(e)s du personnel*
- *handicapé(e)s*
- *à qui l'entreprise demande :*
 - *une mobilité géographique ou sectorielle*
 - *une adaptation de la durée ou des horaires de travail*
 - *des temps de trajets hors des heures de travail et dépassant 1h aller*

Pour chaque indicateur en dessous d'un seuil de 90% (seuil pouvant être redéfini par la commission GEPP), des actions correctrices impliquant l'entreprise, seront convenues en commission GEPP entre la Direction et la majorité des OS présentes.



Négo GEPP 2016 UES AKKA

- C- La création d'indicateurs par collaborateur (pour tous les collaborateurs) permettant d'évaluer son employabilité :
 - o Indicateurs mis à jour par la Direction avant chaque EAP,
 - o Consultables par chaque collab

et qui sont :

Par collaborateur ayant 3 ans d'ancienneté ou plus :	OUI/NON
<i>1- vu en B- : Pas de convergence sur l'adéquation compétence/mission, signalée lors de l'EAP OU avant un départ en mission ou changement de poste</i>	
<i>2- Pas de promotion depuis 3 ans (changement de coefficient/position)</i>	
<i>3- Plus de 3 années depuis la dernière augmentation (hors augmentation liée au plancher conventionnel, hors rééquilibrage égalité H/F) OU Sur 3 ans augmentation moyenne < moyenne embarquée</i>	
<i>4- Plus de 3 années depuis la dernière formation (hors formation sécurité)</i>	
<i>5- Pour les opérationnels : intercontrat cumulé de 3 mois (ou plus) sur les 2 dernières années</i>	
<i>6- Pour les opérationnels : même mission chez le même client depuis 3 ans ou plus</i>	

- D- La création d'un critère simple de détection de problème potentiel d'employabilité :
sur ces 6 indicateurs combinés (4 pour les fonctionnels), si 4 d'entre eux sont vrais (3 pour les fonctionnels), l'employabilité du collaborateur dans le cadre de son emploi chez AKKA n'est pas suffisante.



Négo GEPP 2016 UES AKKA

- E- Pour les collaborateurs dont l'employabilité n'est pas suffisante, l'entreprise déclenche dans un délai de 3 mois après la fin des EAP (entretiens annuels professionnels) une séquence d'actions visant à corriger ce problème,

actions décrites ci-dessous :

- 3 entretiens spécifiques du collaborateur avec son manager ET RRH ET responsable formation (possibilité donnée au collaborateur d'être assisté d'un RP, voir la suite), entretien faisant l'objet d'un compte-rendu rédigé conjointement pendant l'entretien :
- Dont l'objet du premier entretien est :
 - De réfléchir ensemble à un plan d'actions concerté parmi le bilan de compétence, la ou les formation(s), une évolution dans le poste de travail, un changement de mission, un changement de secteur d'activité
 - D'informer le collaborateur de la possibilité de se faire conseiller et assister par un représentant du personnel (RP) de la commission GEPP de son choix
- Dont l'objet du second rendez-vous (collaborateur + manager + RRH + formation + RP si le collaborateur le souhaite) est :
 - De fixer ensemble des objectifs, un plan d'action, un calendrier d'exécution et un calendrier de suivi
- Dont l'objet du 3^{ème} entretien (avec les mêmes intervenants) est de faire le bilan des actions suivies



Négo GEPP 2016 UES AKKA

L'entreprise donnera les moyens aux managers, aux RRH, au service formation, aux représentants du personnel de la commission de suivi GEPP (heures de délégation et déplacement) de participer à ce process :

- Pour les managers : 4 heures d'entretien spécifique par semaine, avec 1 heure par collab
- Pour les RRH et le service formation : 8 heures par semaine
- Pour les membres de la commission de suivi : les moyens (en heures et en déplacement) de rencontrer le collaborateur à sa demande et de participer aux 2^{ème} et 3^{ème} entretiens

La commission de suivi GEPP recevra un bilan chaque année :

- Des 5 indicateurs mis en place
- Du pourcentage de l'indicateur d'employabilité du personnel
- Du nombre d'entretiens spécifiques réalisés : le nombre de 1^{er}, le nombre de 2^{ème}, le nombre de 3^{ème}
- Une synthèse des bilans des actions suivies

Ce bilan sera transmis au CCE chaque année après avoir été présenté à la commission GEPP.

Ce bilan sera décliné par établissement et sera intégré dans le bilan social transmis chaque année aux Comités d'Etablissement.

Chaque membre de la commission GEPP pourra consulter sur demande les comptes rendus des entretiens (contenu à ne pas diffuser).

Le moyen de mesurer l'employabilité (en C- et D-) proposé ici pourra être revu par la commission de suivi GEPP et modifié (accord Direction et majorité des OS représenté en commission).

Pour que la mise en place de ce process ne crée pas d'engorgement de l'emploi du temps des intervenants, ni ne pose de problème de financement des actions prévues lors des entretiens, la commission de suivi GEPP pourra fixer l'ancienneté des collaborateurs concernés par les entretiens spécifiques chaque année. Par exemple :

- 1^{ère} année de l'accord : 6 ans
- 2^{ème} année : 4 ans
- 3^{ème} année : 3 ans



Négo GEPP 2016 UES AKKA

ANNEXES :

Qu'est-ce que l'employabilité :

Selon le code du travail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904143>

Article L6321-1

- Modifié par [LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 5](#)

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.^[EL1]

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article [L. 6312-1](#).

On trouve d'autres définitions : <https://fr.wikipedia.org/wiki/Employabilit%C3%A9>

Pour le Ministère français chargé de l'emploi, l'**employabilité** est « la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi... L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur »¹.

Selon l'[Organisation internationale du travail](#) (OIT), l'**employabilité** est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle »².

Pour AKKA, il me semble que l'employabilité soit la capacité de AKKA à affecter un collaborateur à un poste apportant de la valeur ajoutée. Comme l'affectation à une mission chez un client.



Négo GEPP 2016 UES AKKA

Lorsque l'entreprise a des difficultés à affecter la personne, elle peut considérer que son employabilité est faible. Attention, ça peut révéler qu'AKKA ne sait pas ou ne sait plus vendre ce type de compétence.

Aussi l'employabilité chez AKKA dépend :

- De l'adéquation des compétences de la personne aux besoins d'AKKA à un moment donné
- De la mobilité géographique ou sectorielle du collaborateur (c'est factuel)

Pour le collaborateur, je dirais que l'employabilité est sa capacité à trouver si besoin un autre poste correspondant à ses attentes facilement. Ses attentes peuvent être par exemple financières (trouver un job qui paie bien), qualitative (trouver un travail formateur). Il arrive fréquemment que les personnes évoquent l'atout d'avoir un CV cohérent montrant de la progression régulière, avec des postes dans des entreprises réputées, sans trou dénotant une longue période de recherche d'emploi, et aussi l'atout d'être en poste au moment de la recherche d'emploi.

Donc finalement, sans que ce soit antagoniste, l'employabilité pour l'employeur AKKA ou pour le collaborateur lambda, ce n'est pas la même chose. Je fais remarquer que le code du travail a une définition de l'employabilité orientée collaborateur plus qu'entreprise.

Concernant les objectifs de l'entreprise et nos revendications, je vais essayer d'étudier tous les cas de figure.

Niveau d'employabilité selon Collaborateur /Entreprise => v	Bon	Mauvais
Bon	Collaborateur que l'entreprise souhaite conserver mais qui risque de partir s'il n'est pas totalement satisfait. Revendication : l'employeur doit apporter de la reconnaissance au salarié	L'entreprise et le collaborateur ont peut-être intérêt à se séparer
Mauvais	Le collaborateur doit être vigilant car il n'aura pas de plan à l'extérieur d'AKKA C'est le cas le plus difficile à détecter, car l'entreprise doit	Problème, l'entreprise doit se préoccuper du devenir du collaborateur Fort besoin d'un bilan de compétence pour choisir les



Négo GEPP 2016 UES AKKA

	<p>améliorer l'employabilité du collab au sens du code du travail alors qu'il semble bien adapté au besoin de l'entreprise.</p> <p>Revendication : l'entreprise doit se donner les moyens de détecter ce type de profil (à discuter comment), et proposer au collaborateur des évolutions</p>	<p>actions adaptées pour le collaborateur.</p> <p>Revendication : l'entreprise doit financer un bilan de compétence et prendre part aux actions de reclassement qui vont suivre</p>