



CSP GEPP du 13 février 2025

Gestion des Emplois et des parcours Professionnels

Les revendications UNSA 1^{er} run

L'intention majeure d'une GEPP est « d'aider les salariés à devenir acteurs de leur développement et parcours professionnel tout au long de leur carrière » trois principes structurants :

- Donner la priorité à la mobilité professionnelle interne pour disposer des compétences au bon niveau, au bon moment, au bon endroit en adéquation avec la stratégie d'IBM.
- Accompagner la mobilité fonctionnelle des salariés appartenant à des emplois « sensibles » afin de retrouver un emploi stable en priorité en interne, ou en externe sur la base du volontariat.
- Accompagner les salariés tout le long de leur carrière en prenant notamment en compte les spécificités des salariés en fin de carrière, celle-ci étant un élément clé de cohésion sociale et de création de valeur au sein de l'entreprise.

Les mutations technologiques en particulier liées à l'essor du digital, de l'intelligence artificielle et des enjeux environnementaux, a et continuera d'avoir des impacts sur les compétences et les emplois chez IBM.

Il est important avant de construire un nouvel accord, d'identifier les points négatifs, positifs ? axes de progrès et nécessaire d'avoir des éléments chiffrés de l'accord actuel.

Points négatifs

- Absence de **COMMUNICATION** auprès du personnel sur la GEPP « Tu es dans quelle Typologie de métier T2 ou T3 ? », le CTC tu connais ? Personne ne comprend la question même quand le sigle est décliné en Centre de Transition Carrière
- Réunions des binômes sur les 3 dernières années → Non tenues
- Réunions fréquence impact plan d'action avec les IRP... → Non tenues
- le service formation en France a disparu
- Les ressources RH (au sens large) fondent comme neige au soleil, les managers 1ere ligne ne sont plus accompagnés que par la Beta du chatbot
- Aucun suivi avec les partenaires n'a été fait pour les salariés « support » IBM Interactive dont une partie est sur le bench ou sur des missions
- Aucun suivi de la GEPP en général n'a été mis en place ni aucune communication

Points positifs : il y a une base pour différents programmes

- Il y a le PTR qui est un programme ouvert de façon permanente durant toute la durée de l'accord mais il manque de souplesse sur le temps partiel choisi et de publicité, il devrait également être ré évalué
- Possibilité d'aménagement du temps de travail 0,5J off par semaine à 2 ans de la retraite mais doit s'étendre aux différents contrats de travail (ex IBM i)

- MVS qui a des difficultés à se mettre en œuvre ...
- Actionnable par la direction :
 - o Une base de programme MFDC dont on pourrait ré évaluer certains montant
 - o Une base de congé de Mobilité mais sans retour possible (MDV)

Questions :

- Bilan des binômes : nombre de réunion fréquence impact plan d'action...
- Combien de bilan de compétence ont été effectués ?
- Combien de MVS ont pu être réalisés et ont abouti ?
- Combien de personnes en France ont utilisé Your Guide ?
- Combien de mentor en France ?
- Pyramide des âges par entité
- Quel est le bilan des différents programmes ?
 - o Bilan du nombre de demandes et de réalisation de Bilan de compétences effectués payés par l'employeur (refusés et réalisés)
 - o Bilan des MVS
 - o Bilan des sessions Osez la Mobilité
 - o Bilan Champion for growth
 - o Bilan des différents outils..
 - o En PTR combien ont pris le 60-40 ou le 70/50/0 ? et retraite progressive

Revendications 1^{er} run :

- Avoir un accord avec plus de souplesse : Les binômes cela ne fonctionne pas, il faut changer de modèle
- Avoir une mise en place d'une réelle Communication
- Que Les orientations de la formation professionnelle soient présentées chaque année auprès des instances représentatives du personnel : volet spécifique à l'entreprise sur les orientations à 3 ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de développement des compétences de l'entreprise, pas uniquement un bilan des formations effectuées en fin d'année
- Présentation et suivi des plans d'action qui vont être mis en place pour pallier les écarts sur métiers en tension
- Avoir des réunions GEPP qui ne soient pas une redite des orientations stratégiques du CSEC de début d'année mais qui soient plus axées sur les outils et la communication et voir leur « performance » en parallèle des mesures de re ou up skilling identifiées

Mobilité interne :

Communication GEPP

- **Communiquer** sur les outils : YC et YL à travers un teams de 30 mn par exemple et qui soit disponible en replay sur le W3 et en français –
- Mettre de la proximité : Qui connaît le CTC son objectif et comment y accéder et ses missions
- Mettre en place une **Incitation** pour une vraie mise en place de Tutorat/ Mentorat et de transmission de Compétences en France avec des Français

Ex : en plus de la vente de salariés à taux réduit comme à Consulting chez les clients avec des experts, motiver les experts pour la passation de connaissance

- Mise en place de formation pédagogique à la mission de tuteur
- Mise en place de séance de Coaching pour aider à passer les certifications (externes) par des certifiés
- Mise en place de financement pour passer les formations / certifications exemple SAP
- Financement à 100% des CPF + dotation volontaire si budget insuffisant pour des formations en lien avec les besoins stratégiques d'IBM ,
- Bilan de compétence financé par IBM pour les séniors et les métiers en tension
- Mise en place d'un dispositif de partage d'expertise par exemple ouvert aux salariés dans les deux dernières années d'activité précédant leur départ à la retraite et qui sont volontaire pour transmettre leur expérience.
- Mise en place d'un MECENAT DE COMPETENCES : Le mécénat serait un engagement de l'Entreprise en faveur d'une cause d'intérêt général, pouvant s'exercer sous forme d'un apport de compétences. Il permet de valoriser les compétences acquises par le salarié en lui permettant d'être acteur de la transmission de ses connaissances.

Le salarié, volontaire, est mis à disposition à titre gratuit auprès d'un organisme d'intérêt général pendant son temps de travail et avec le maintien de sa rémunération.

Ce dispositif de mécénat de compétences pourrait être ouvert à l'ensemble du personnel dans les deux années précédant leur date de départ à la retraite sur laquelle les salariés se sont engagés.

Evolution du PTR

- Plus de souplesse sur le temps partiel pour son application trop rigide
- Préciser que dans le cas éventuel d'un PSE le salarié serait éligible pour postuler
- Variation entre 50 et 80% dans le cas de l'actionnement de la retraite progressive
- Ré évaluation du montant dans le temps car 4 ans c'est long (inflation, explosion du cout énergétique .. etc..)
- Communication auprès des salariés de ce programme 2 ans avant l'âge légal par exemple

FORMATION « PREPARATION A LA RETRAITE »

Ayant pour objectif principal d'accompagner les salariés dans leurs démarches liées à la retraite et dans leur réflexion sur la transition entre vie professionnelle et retraite.

Il doit permettre :

- D'aborder positivement l'arrêt prochain de son activité professionnelle,
- De se préparer au changement lié au passage à la retraite,
- De prendre conscience des changements induits et se préparer à y faire face.
- Formation aux gestes qui sauvent

Article 8 de l'accord :

L'UNSA revendique que les journées de formation soient comptabilisées sur deux compteurs différents :

- Les formations « utiles en termes d'employabilité »
- Les formations obligatoires et générales qui ne sont que des « formations » dites « marketing » ne permettant pas d'évoluer dans son poste

L'UNSA demande qu'un portail soit mis à disposition des salariés, comme point d'entrée présentant l'ensemble des outils disponibles de la GEPP, les certifications métiers, où se déclarer / trouver un mentor etc., les passerelles métiers possibles, les points de contacts

L'UNSA demande d'augmenter le nombre de jours de formation 9 / 15 / 21 sur 3 ans selon le risque en 12 / 18 / 30 jours.

Les revendications UNSA sur les Annexes 4 et 5 :

L'UNSA revendique que :

- Le choix soit laissé au salarié de cotiser à la retraite sur son ancien salaire à 100% ou sur le nouveau salaire à 60%.
- Le salaire plancher minimum soit de 2.500 € - non plafonné et non proratisé
- La prime de rachat de trimestre soit à 7500€ brut au lieu des 6500€ brut proposé.

Pour l'annexe 4, l'UNSA revendique :

- Un réalignement à minima sur le plan PDV 2024
- Que le salarié puisse bénéficier d'une retraite avec décote en bout de dispositif, moyennant un examen du dossier par une commission de suivi, s'il le demande expressément.
- Que le programme MFDC soit ouvert comme le PTR durant toute la durée de l'accord

Pour l'annexe 5, l'UNSA revendique :

- Prise en compte du salaire de référence brut mensuel avec le même calcul que dans l'annexe 4 (salaire de référence Brut sur le meilleur des 12 derniers mois de l'année close, le RTR de janvier de l'année en cours ou le salaire minimum de NCC (13 mois ½ des ex IBM i le ½ mois de juin n'est pas pris en compte dans le salaire) et non le salaire mensuel) (paragraphe 1.5 et 1.8)
- Une bonification de la prime incitative : ½ mois de salaire de référence mensuel ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle par trimestre entier dans le programme, à la place des ¼ de mois
- Plus de souplesse sur le temps partiel :

- Permettre un temps partiel de 50 à 80 % avant la dispense d'activité

Le salaire de base de ces salariés est calculé comme suit :

Régime temps partiel / activité réduite	Aide au titre du salaire de base
50%	Rémunération à hauteur de 60% d'une base temps plein
60%	Rémunération à hauteur de 70% d'une base temps plein
70%	Rémunération à hauteur de 80% d'une base temps plein
80%	Rémunération à hauteur de 90% d'une base temps plein

- Permettre une mise en application du temps partiel plus souple : temps partiel hebdomadaire, mensuel ou annuel

- Le salarié qui, pour des raisons personnelles, souhaite reprendre une activité à temps plein, en a

la possibilité moyennant le respect d'un préavis de deux mois.

Mobilité Externe

Faire une fusion des programmes MVS et Congé Mobilité

Avoir comme par exemple chez Michelin un programme basé sur le volontariat, décliné une fois par an en CSEC, pour un congé de Mobilité avec accompagnement d'un cabinet / formation payée / payé pendant le congé de mobilité et dans le cas de la résiliation du contrat de travail, une indemnité de licenciement bonifiée et un retour possible au cas où cela n'a pas fonctionné

Le financement doit être global et non par la BU

Le CSEC seraient accompagné par un cabinet d'expert pour être informé / consulté sur ce programme de volontariat pour des salariés éligibles dans des secteurs d'emploi « sensibles » sur des secteurs précis

Ce programme permettrait à la fin du congé de mobilité au salarié de décider de revenir ou non dans l'entreprise