

RÉVISION DE L'ACCORD GEPP :

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) est un accord existant depuis plusieurs années chez Experis. Cet accord à une durée de vie légale de trois ans, cette année il arrive à son terme.

Quelles sont les objectifs de la GEPP ?

Anticiper les évolutions des métiers et des compétences, donc analyser les emplois et les compétences actuelles pour prévoir les besoins futurs ou anticiper des changements importants (par exemple l'IA).

- ⇒ Adapter les ressources humaines aux besoins futurs de l'entreprise (nouveaux métiers, qualifications...).
- ⇒ Développement des compétences par la formation continue. Prévion des besoins futurs en termes de qualifications.



Les propositions d'améliorations de la CFDT :

> **Mécénat de compétence, aménagement de fin de carrière** : permettre aux salariés de transmettre leurs compétences à partir d'un certain âge s'ils le souhaitent.

> **Dispositif temps partiel Sénior** : permettre aux salariés concernés de pouvoir bénéficier d'un temps partiel et rémunéré (retraite progressive à partir de 60 ans).

> **Référentiel métiers** : le process est à revoir en termes d'évolutions / changements / ajouts de nouvelles fiches. Le process n'est pas transparent dans la construction de ses fiches métiers. Les sachants doivent être inclus dans le process > savoir > transfert de compétences. Les nouveaux métiers doivent pouvoir être identifiés dans l'outil (Talensoft).

> **EAD** : il faut plus de transparence dans le processus concernant les points bloquants : formations, salaires, motifs de refus (réalisation de l'entretien, remplissage de l'EAD). Certains salariés refusent de faire leurs EAD pour des motifs légitimes. Comment traiter les aspects bloquants (avec la hiérarchie et les ressources humaines)? Ajouter une partie concernant la prétention salariale. Il faut aborder cette partie et être transparent dans le processus décisionnaire. (ce n'est pas un arbitrage mais l'occasion d'aborder factuellement le sujet).

> **Mobilité interne / professionnelle** : accompagner les salariés avec une meilleure prise en charge financière. (aide au déménagement selon la composition de la famille), aide à la recherche d'un logement, aide pour la recherche d'emploi du conjoint.

> **Bilan de carrière** : Réduire le bilan de parcours professionnel à 3 ans pour mieux s'adapter (6 ans actuellement). Aligner le bilan avec les attentes des salariés. Définir clairement l'objectif et la finalité du bilan. Accompagner les salariés en amont pour en faire un moment clé dans le déroulement de sa carrière chez Experis.

DES SUGGESTIONS, AVIS, IDÉES ?...

Vous pouvez nous faire remonter vos expériences, avis et besoins. C'est le moment pour nous de porter cela à la direction pour améliorer vos conditions de travail et notamment de carrière, de formations ! Vos expériences de terrain et ce qui peut-être amélioré ou ce qui est manquant pourra alimenter les revendications, dans le cadre légal de ce que permet la loi. **Contactez-nous** : [cfdt-experis @ experisfrance.fr](mailto:cfdt-experis@experisfrance.fr)

NÉGOCIATIONS SALARIALES DE FIN D'ANNÉE :

L'inflation de ces dernières années a fortement impacté le pouvoir d'achat des salariés Experis (+5.2% en 2022 et +4.9% en 2023). Face à ce constat, la CFDT revendique d'ores et déjà les points suivants :

- ⇒ **De vraies négociations salariales annuelles** prenant en compte les difficultés des salariés face à une inflation sévère depuis plusieurs années. Revaloriser les titres restaurant (part employeur).
- ⇒ **Une prise en charge plus importante de la part employeur sur notre cotisation mutuelle.**
- ⇒ **Une réelle négociation sur les bénéfices et leurs partages** (participation et intéressement).

En plus des augmentations individuelles : une enveloppe budgétaire doit être consacrée à une augmentation générale. En 2023 ce dogme est tombé chez ManpowerGroup. Experis fera t-elle 2 poids 2 mesures en

La situation salariale au sein de l'entreprise est préoccupante !

En effet, la rémunération des employés évolue peu voir pas du tout au fil des années. Dans un contexte inflationniste qui perdure, cela crée un sentiment de démotivation et de frustration. Le salaire fixe est relativement bas pour beaucoup d'entre nous, et ce n'est qu'avec l'ajout éventuel de primes (Ce n'est pas un acquis, ce ne n'est pas le salaire fixe et si vous changez de mission vous pouvez perdre la prime!) que la rémunération devient à peine correcte.

Malgré leurs efforts et leur dévouement, la reconnaissance du travail reste insuffisante pour beaucoup d'entre nous. Cette absence de reconnaissance contribue à un climat de mécontentement.

Face à cette situation, l'entreprise est confrontée à des départs massifs de personnel depuis 2 ans.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Être adhérente.e à la CFDT, c'est bien sûr **bénéficier de tout le réseau et de l'expertise des militants CFDT** pour me conseiller et m'accompagner, m'aider et me guider dans mon parcours professionnel (conditions de travail, formation, mutation, rémunération, conflit, etc.).

Être adhérente.e à la CFDT, c'est **donner du poids à mon syndicat dans les négociations et concertations avec le patronat et l'état** pour défendre le droit de tous les salarié.e.s, ainsi que dans les branches professionnelles où se négocient les conventions collectives.

Être adhérente.e à la CFDT, **c'est aussi** avoir accès à une offre de services personnalisée et multicanale, d'assurances, de publications, de formations, d'accompagnements, etc., qui sont inclus dans le prix de mon adhésion.

Devenez adhérent.e CFDT ! Rejoignez nos équipes CFDT Experis France, pour que l'on puisse ensemble continuer à **faire avancer nos droits sociaux, nos avantages**. Pour qu'ensemble nous continuions à **défendre les intérêt de nos collègues, les accompagner.**

