



# Négociation GEPP

☎ 0387207536 / 0608756243

Web <http://tdf-UNSA.org>

Le 03 décembre 2024

A la demande de la direction qui souhaite accompagner les réorganisations en cours et à venir (BUT, support, opérations), des négociations sur la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) ont débuté avec les Organisations Syndicales dont l'UNSA. Le but de la direction est de dynamiser les mobilités internes et externes, tout en maintenant le bien-être au travail. Vaste programme !

Dans ce cadre, la direction a voulu focaliser ses propositions sur la formation et les dispositifs externes (en d'autres termes, la sortie de l'entreprise), sous la forme d'un accord spécifique.

Pour notre part, nous considérons complexe d'ajouter une couche à un accord déjà existant. Nous souhaitons donc renégocier un accord complet, d'autant que nous estimons que certains autres points concernent les réorganisations et peuvent être améliorés, comme les dispositifs de mobilités internes.

Pour mémoire, l'accord GEPP comporte 3 parties :

- 1 – Attirer les talents : recrutements externes, mobilités internes
- 2 – Devenir une entreprise apprenante (formation, emploi des jeunes)
- 3 – Accompagner les mobilités et évolutions (mobilités externes, temps partiel de fin de carrière)

## 1 - Mobilités internes

### La direction propose :

- De définir une nouvelle forme de mobilité professionnelle appelée « **Mobilité de transition professionnelle** ». Il s'agit d'une mobilité dans le cas d'une suppression de poste (à noter que la direction ne veut pas utiliser ce mot) dans le cadre d'une réorganisation. Dans ce cadre, le salarié se verra proposé une mission d'une durée maximale de 24 mois jusqu'à obtention d'un poste pérenne.
- Un **budget spécifique de 300k€** pour accompagner les salariés en mobilité

### L'UNSA demande :

- Une **réévaluation des primes liées à la mobilité projet** (besoin ponctuel de 18 mois maximum avec retour sur son poste)

| Mois           | Mission temps partiel | Mission temps plein |
|----------------|-----------------------|---------------------|
| ≤ 3 mois       | 600€                  | 800€                |
| De 3 à 6 mois  | 800€                  | 1200€               |
| De 7 à 9 mois  | 1000€                 | 1600€               |
| De 9 à 12 mois | 1200€                 | 2200€               |
| ≥ 12 mois      | 1450€                 | 2700€               |

- Du fait de la précarité de la situation d'un salarié en mobilité de transition, une **prime de 1000€ par tranche de 6 mois** sur la mission.
- Une réévaluation des mesures liées à la mobilité géographique
  - 5 jours de congés pour la recherche d'un logement
  - Prime d'installation de 4500€ + 600€ par enfant à charge (sans limite d'âge)

**L'Unsa à votre écoute !**

- Participation pendant 3 ans de 50% du loyer en IdF, plafond de 650€ + 200€ par enfant à charge
- L'accompagnement à la recherche d'emploi du conjoint jusqu'à une période de 12 mois
- Sans mobilité géographique,
  - Une réflexion de 12 mois pour bénéficier du changement de domicile
  - Prime d'utilisation du véhicule personnel (0 à 30mn : 1500€, 30 à 45 mn : 2000€, > 45mn : 2500€)

Par ailleurs, les missions d'entraide n'existent plus.

## 2 - La formation

De même que la direction a souhaité traiter dans la GEPP des mesures en faveur de l'emploi des jeunes, l'UNSa souhaite inclure une partie liée au **maintien des seniors dans l'emploi**, qui pourrait comporter :

- Une adaptation des tâches en fonction des capacités physiques du salarié
- La possibilité de libérer son poste en postulant sur des missions projet ou des missions de formation
- S'assurer de la poursuite d'actes de formation

## 3 – Mobilité externe

La direction propose :

- Une évolution des aides dans le cas d'un **projet personnel ou professionnel** :
  - L'accompagnement par un prestataire dans la limite de 3000€
  - Un abondement jusqu'à 5000€ au CPF si besoin d'une formation
  - Un accompagnement financier égal à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, en plus de l'indemnité de rupture conventionnelle
- **Une nouvelle mesure « Horizon Pro »** : dans le cas d'une nouvelle activité salariée non-concurrente en CDI hors de TDF, avec notamment une prime de 10000€ brut
- Dans le cadre du dispositif de **mobilité volontaire sécurisée**, une réévaluation à 8000€ brut de la prime en cas de non-réintégration à TDF

L'UNSa demande :

- Une réévaluation de la prime dans le cas d'une **mobilité géographique à 4000€ brut**
- Des mesures de « rattrapage conventionnel » dans le cas d'une **mobilité vers ITAS**
- La possibilité d'**utiliser le CET et/ou la prime conventionnelle de départ à la retraite** pour :
  - Financer le différentiel de salaire d'un temps partiel de fin de carrière afin de compenser tout ou partie de la perte de salaire
  - Anticiper le départ à la retraite
- Une aide de **25% au rachat de trimestres** dans la limite de 4 trimestres
- Un rappel du dispositif légal de **retraite progressive**, non cumulable avec le TPFC
- Un **abondement de 20% du CET** s'il est utilisé en jours pour anticiper le départ en retraite.

## LE CET

En parallèle de la GEPP, L'UNSa demande à **renégocier l'accord CET**. En effet, il est indiqué dans notre accord de 2021 que l'utilisation de jours CET pour prendre un congé constitue un congé sans solde, donc une suspension du contrat de travail. Or les textes légaux et conventionnels stipulent bien que cette absence ne suspend pas le contrat de travail. Cette modification a un impact sur les rémunérations différées du salarié.

**L'Unsa à votre écoute !**