



Négociation GEPP suite

☎ 0387207536 / 0608756243

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

Le 12 décembre 2024

Une deuxième réunion de négociation entre la direction et les Organisations Syndicales sur un nouvel accord GEPP pour accompagner notamment les réorganisations en cours et à venir, à eu lieu le 5 décembre. La direction a proposé une première version d'accord GEPP complet sur la base de ses orientations proposées lors de la première réunion et des propositions des organisations syndicales (voir nos demandes dans le tract du 3 décembre).

L'UNSA se félicite que nombre de ses propositions innovantes aient été prises en compte (par exemple l'utilisation du CET ou de la prime de départ à la retraite). Le travail de fond mené par ses négociateurs a payé.

Les principales évolutions de l'accord GEPP sont les suivantes :

1 - Mobilités internes

La direction propose :

- La définition de 3 typologies de mobilité interne, ouvrant droit à des mesures différenciées :
 - **mobilité sur un poste pérenne** : pour combler un besoin ou vacance de poste. Ces offres seront mises en ligne sur MyRH. Si ce poste permet une évolution professionnelle avec augmentation du périmètre de responsabilités ou changement de classification, une période probatoire de 6 mois sera mise en place. Un budget spécifique sera prévu pour les augmentations salariales associées.
 - **La mobilité projet** : à temps plein ou à temps partiel pour une durée maximum de 18 mois, pour répondre à un besoin ponctuel de l'entreprise, tout en développant les compétences des salariés intéressés. Une prime sera versée en fonction de la durée du projet (proratisée en fonction du taux d'activité)
 - **La Mobilité de transition professionnelle** : dans le cas d'une suppression de poste (à noter que la direction ne veut pas utiliser ce mot) suite à une réorganisation ; d'une durée maximale de 24 mois sur une activité correspondant aux besoins de l'entreprise et aux compétences du salarié. Elle pourra cesser en anticipation en cas de solution pérenne. Le salarié bénéficiera d'un accompagnement RH dédié avec entretiens régulier avec son HR Business Partner (nouvelle dénomination des responsables RH !!!).

Un **budget spécifique de formation de 300k€** sera consacré à l'accompagnement des salariés en mobilité.

L'UNSA demande :

- Un relevé trimestriel des différents type de mobilités afin d'assurer un suivi pour résoudre les situations précaires.
- Une **réévaluation des primes liées à la mobilité projet**

Mois	Prime (cas temps plein)
- 3 mois	800€
De 3 à 6 mois	1200€
De 7 à 9 mois	1600€
De 9 à 12 mois	2200€
≥ à 12 mois	2700€

- Du fait de la précarité de la situation d'un salarié en mobilité de transition professionnelle, une **prime de 1000€ par tranche de 6 mois** sur la mission.
- Une amélioration de certaines mesures liées à la **mobilité géographique** :
 - Un congé de recherche de logement de 5 jours ouvrés
 - La participation à un logement provisoire sur une période de 12 mois maximum
 - Une prime d'installation de 4500€ + 600€ par enfant à charge
 - Une participation au loyer ou valeur locative pendant 3 ans, prenant en compte un supplément de 200€ par enfant à charge en région parisienne

- Une aide à la recherche d'emploi du conjoint sur une durée de 12 mois
- En cas de célibat géographique, une période de réflexion de 12 mois pour bénéficier des mesures de changement de domicile
- La possibilité de bénéficier de l'aide à l'acquisition d'un véhicule propre jusqu'à 6 mois après la prise de fonction
- Une prime d'utilisation du véhicule personnel variant avec le temps de trajet travail-domicile (0 à 30mn : 1500€, 30 à 40 mn : 2000€, plus de 40mn : 2500€)

2 - La formation

L'UNSA demande :

- D'étoffer les moyens de l'**observatoire des métiers** afin de réaliser réellement :
 - la cartographie des emplois et les passerelles, notamment dans le cas des métiers sensibles
 - La mise à jour des fiches de poste
- Des mesures liées 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 :

- Des mesures d'accompagnement dans le cas des projets externes bien définis :
 - Mobilité externe non salariée (projet personnel, création ou reprise d'entreprise, reconversion)
 - Nouvelle activité salariée non-concurrente en CDI (« Horizon Pro »)
 - Mobilité volontaire sécurisée dans une autre entreprise (possibilité de retour à TDF après une période de 8 mois maximum)
 - Mobilité vers ITAS (mesures encore à l'étude)

4 – Fin de carrière

La direction propose :

- Dans le cadre du Temps Partiel de fin de Carrière (TPFC), les mêmes modalités pour tous les salariés, mais avec uniquement 2 typologies qui sont celles les plus demandées (75% payé 85%, 100%/0% payé 70% sur une période maximale de 2 ans) et une fin du dispositif le 31 décembre 2027. Le TPFC n'est pas cumulable avec la retraite progressive
- La possibilité d'utiliser son indemnité de départ à la retraite par anticipation afin de compléter la rémunération à temps partiel dans le cadre du TPFC ou pour financer un départ anticipé (proposition de l'UNSA)

L'UNSA demande :

- Dans le cas des typologies de TPFC :
 - Un temps partiel **75% rémunéré 87.5%** du salaire annuel brut
 - Un temps partiel **100% / 0% rémunéré 75%** du salaire annuel brut
- Une aide de **25% au rachat de trimestres** dans la limite de 4 trimestres
- Un **abondement de 20% du CET** s'il est utilisé en jours pour anticiper le départ en retraite.
- Un suivi trimestriel des intentions de départ à la retraite

LE CET

En parallèle de la GEPP, L'UNSA a demandé 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 ainsi que l'acquisition des congés.

L'Unsa à votre écoute !