

Gestion de carrière Négociation

La Gestion de carriére qu'est-ce donc?

Evaluation de la performance Gestion des évolutions Changement d'emplois et parcours de carrières Détection et accompagnement des talents.... La gestion des carrières désigne une stratégie RH qui permet de mettre en œuvre et de piloter la gestion du parcours de carrière des collaborateurs d'une entreprise.

Elle s'adosse à l'accord de gestion des emplois (GEPP)

Consciente des rythmes et de la profondeur des changements sociaux, industriels ou technologiques que nous aurons à vivre dans les prochaines années, la **CFE-CGC** s'est pleinement investie dans le premier round de la négociation. Elle a été force de propositions :

- Définir de façon objective les critères et les conditions d'évolution de carrière, les parcours au sein de chaque métier ainsi que les passerelles entre les différents métiers :
 - Axer l'entretien annuel sur le développement de carrière du salarié en l'adaptant à la Nouvelle Convention Collective ;
 - Débloquer les verrous de la mobilité entre les directions.
- Mettre en place une relation forte entre performance et développement des salariés :
 - Reconnaitre et valoriser par une promotion les parcours formant ainsi que les changements de fiche emploi;
 - Mesurer les évolutions des degrés dans les six critères du référentiel et permettre une évolution de l'emploi;
 - Préciser les attentes pour les passages cadre.



- Accompagner les besoins de l'entreprise et les attentes des salariés sur les sujets d'évolution de carrières, d'emploi et d'employabilité, en cohérence avec la transformation de l'entreprise :
 - Evaluer et partager les besoins de transfert de compétences et actions associées, si nécessaire ;
 - Renforcer la communication et la transparence auprès des salariés ;
 - Simplifier le portail unique pour accéder aux outils et informations qui sont parfois difficiles d'accès;
 - Déployer les forums & rencontres ;
 - 個 Améliorer l'appropriation des outils disponibles ;
 - Répondre aux attentes sociétales de gestion des salariés âgés pour :
 - Éclaircir les procédures d'activités partielles de fin de carrière;
 - Permettre la transmission du savoir et des contrats de transition;
 - Renforcer les suivis et les bilans destinés à la tranche d'âges des 50-65 ans.



Conduire objectivement la transition de l'ancien système de gestion carrière vers le nouveau système présenté dans l'accord :

- Poursuivre le suivi des évolutions des augmentations et des promotions en les faisant évoluer avec des nouveaux paramètres (homme /femme plus de 50 ans et classification...);
- Libérer progressivement du temps et passer d'une activité pleine à une activité réduite. Il s'agit de permettre un passage à 80 %, à 60 % ou à mi-temps à partir de 55 ans ;
- Définir et présenter les nouveaux paramètres de suivi (homme /femme de plus de 50 ans et de classification) ;
- Animer et corriger les écarts d'augmentation et d'évolutions pour les salariés concernés ;
- Accompagnement des managers étrangers sur la mise en œuvre de règles applicables sur la gestion de carrière ;
- Renforcer le suivi médical et l'adaptation au poste par « une analyse systématique et approfondie » qui pourrait être réalisée à l'initiative du salarié ou des organismes habilités et non de l'employeur Elle pourra donner lieu à un « repositionnement professionnel avec une mobilité prioritaire et une formation si nécessaire » ;
- Reconnaitre les risques psychosociaux (RPS) comme facteur de pénibilité que l'entreprise devra prévenir, notamment la surcharge et l'intensité du travail ;
- Identifier ces RPS comme facteur de pénibilité, ce qui incitera STELLANTIS à prévenir et agir afin de réduire l'usure professionnelle et traiter la problématique du maintien en emploi des seniors.

La CFE-CGC continuera à veiller au déploiement d'actions d'amélioration, en particulier sur les axes de la gestion de carrière. N'hésitez pas à solliciter nos militants pour échanger sur ce sujet.

 $\label{linear_$







