

# Gestion de carrière

## Vos préoccupations, nos revendications

Consciente des rythmes et de la profondeur des changements sociaux, industriels ou technologiques que nous vivons, la **CFE-CGC** s'est pleinement investie dans la négociation sur la gestion de carrière.

Pour la **CFE-CGC**, la gestion de carrière s'adosse à la politique de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) ou GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnel). Nous avons obtenu qu'une attention particulière soit portée sur les aspects suivants :





- Le lien avec les autres accords déjà existants chez Stellantis ;
- Les impacts de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie ;
- La prise en compte des changements sociétaux ;
- Les outils de gestion de carrière déjà existants, à reconduire ou non ;
- Le renforcement de la motivation des salariés ;
- Les besoins de transparence et de communication envers les salariés ;
- La possibilité de mesurer factuellement les résultats de la politique de gestion de carrière.







Avant tout, la **CFE-CGC** a insisté sur l'obligation de définir les prérequis pour qu'un nouvel accord fonctionne, comme par exemple, permettre la mobilité souhaitée par les salariés.

Les propositions de la **CFE-CGC** concernant :






- **L'évaluation de la performance et développement professionnel**

-  Une évaluation de la performance différente du développement personnel et de la formation ;
-  Un processus de recours et de retour à la performance ;
-  Un standard BDI pour un suivi régulier tout au long de l'année pour les managers ;
-  De préciser la différence entre l'évaluation de la performance avec la maîtrise du poste ;

- **Les changements d'emploi**

-  Un catalogue des Fiches Descriptives d'Emploi (FDE) ouvert afin de construire des parcours formants ;
-  Des entretiens de carrière répondant à chaque catégorie d'âge ;
-  De permettre et d'inciter les bilans de compétences afin de rendre plus visible les parcours professionnels ;
-  D'anticiper dès à présent la prise en compte de l'usure professionnelle.

- **Parcours de carrière**

-  De garantir un avantage de rémunération pour les salariés acceptant une mobilité sous forme de mutation ou de prêt ;
-  De faire un état des lieux des outils de la gestion de carrière du groupe lors d'une prochaine séance ;
-  Une liste des FDE avec leur cotation ;
-  Un accompagnement salarial à chaque changement de FDE ou changement de cotation de l'emploi ;
-  Des passages Cadre conforme à la nouvelle convention collective.

*« Un amour, une carrière, une révolution : autant d'entreprises que l'on commence en ignorant leur issue. » Jean-Paul SARTRE*



CONSTRUIRE LE FUTUR ENSEMBLE !

