



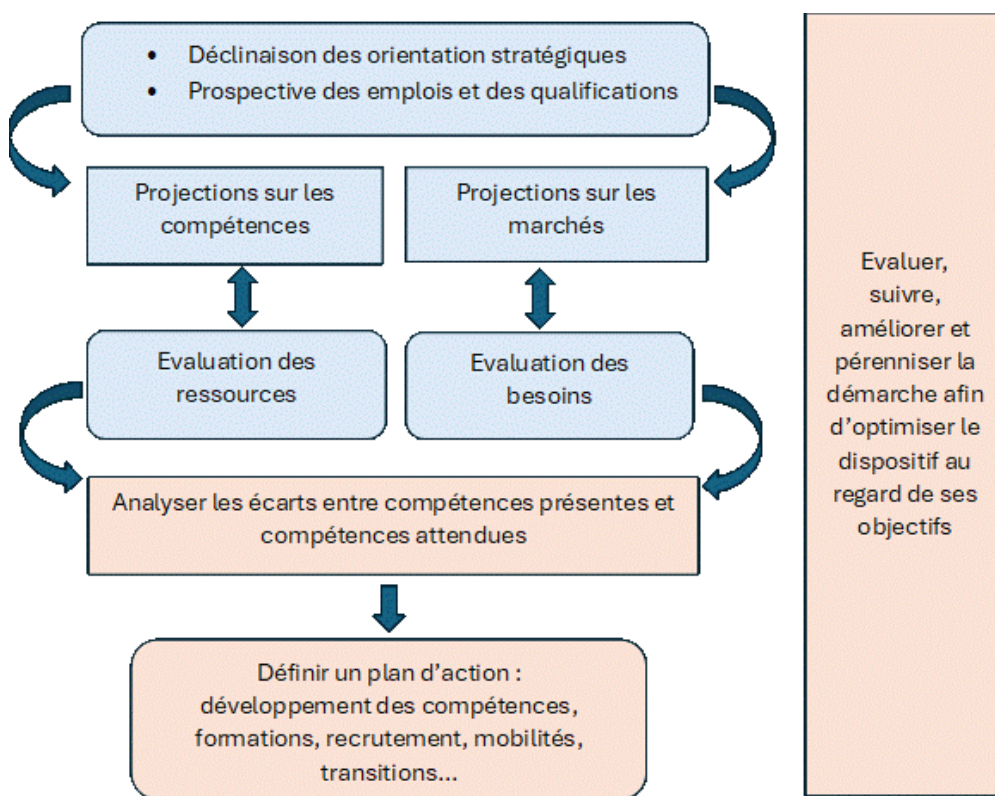
Négociations SBS Software GEPP 2025 - 2028

Revendications Cfdt



1. Nouvelle démarche

La Cfdt, comme évoqué par la direction lors de la première réunion de négociation, propose une nouvelle démarche, schématisée comme suit :



Dans ce schéma :

- les cases en bleu correspondent à des actions qu'il appartient à la direction de mener,
- les cases en rose correspondent à des actions qui appartiennent à une commission paritaire intégrant des représentants du personnel.

Comme aujourd'hui, la direction définit et décline ses orientations stratégiques (en les soumettant à l'avis des CSE). La prospective des emplois et des qualifications lui appartient également, mais elle aurait tout intérêt à s'appuyer sur des études externes, comme celles de l'OPIEEC (Observatoire d'Atlas, l'OPCO de la branche) <https://www.opiiec.fr/cartographie-des-metiers>. Sur la base de ces deux entrées, la direction effectuera une double projection, en termes de marchés visés et en termes de compétences requises, d'où se déduisent une double évaluation de ressources et des besoins en matière de compétences.

La notion de compétence (et non d'emploi pris dans sa globalité) nous semble importante, car aucun salarié ne se réduit à une compétence unique. Il n'y a pas tant « d'emploi sensible » que de panel de compétences dont certaines demeurent pertinentes quand d'autres sont concernées par l'obsolescence dans un futur plus ou moins proche. Le plan s'adressera donc prioritairement à ceux dont le spectre de compétences s'écarte davantage que d'autres du spectre requis.

La démarche mise en œuvre devra faire l'objet d'un travail d'évaluation et d'amélioration d'une itération sur l'autre.

Plutôt qu'un observatoire, spectateur de ce qui se décide ailleurs, la CFDT revendique donc une vraie commission paritaire, où siègent les représentants du personnel (désignés par les OS et le CSE) avec ceux de la direction (entités opérationnelles et transverses, dont DRH et CHAPTERS). Les réunions de la commission paritaire interviendront :

- Après l'évaluation, pour s'approprier l'analyse des écarts et en débattre ;
- Pour élaborer et valider le plan d'action ;
- Pour examiner, après son déroulement, le bilan du plan précédent, aboutissant à un véritable retour d'expérience

2. Remarques

Au-delà de l'architecture proposée, quelques remarques non exhaustives pour nourrir nos échanges.

- Cet accord doit aborder le sujet du parcours des salariés susceptibles d'être discriminés, en situation de handicap, femmes, seniors, représentant du personnel ...
- Cet accord doit prévoir les outils pour évaluer, par la direction et les salariés, les résultats des actions mises en œuvre par la démarche de GEPP. L'objectif étant d'améliorer la satisfaction et la motivation des salariés.
- La motivation des salariés est un levier de compétitivité de l'entreprise. Elle doit donc être l'objet de soins particuliers. Comment améliorer la motivation et avec quels moyens ?
- Le référentiel métier tel qu'il existe nous semble insuffisant pour rendre compte de la variété des compétences qui se combinent dans des emplois repère. La branche élabore des fiches métiers (et les fait évoluer régulièrement), nous aurions tout intérêt à nous y référer. L'entreprise ne doit pas seulement décliner sa stratégie, mais aussi maintenir l'employabilité de ses salariés.
- L'acquisition de certaines compétences justifierait l'appel à des organismes de formation extérieurs. Avec de nombreux schémas de co-financement, leur mobilisation est moins dispendieuse qu'on ne le suppose, et elle nous ferait bénéficier de regards et de pratiques extérieures enrichissantes.
- Les parcours devraient permettre davantage qu'aujourd'hui la mobilité entre filières productive, commerciale, support, management etc.
- La mutation majeure que représente l'IA nécessiterait à elle seule une réflexion stratégique partagée et notamment des formations adaptées aux différentes compétences attendues par les marchés de l'entreprise.

- La CFDT considère que le « traitement » des seniors ne saurait attendre l'éventuel aboutissement d'une transcription dans la loi de « l'Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés ». Les dispositions visant le maintien des seniors dans l'emploi devraient inclure notamment l'organisation de la transmission des compétences et le tutorat.
- La CFDT demande d'inscrire dans les orientations l'objectif de sensibiliser les futurs retraités aux gestes de premiers secours. En effet la loi n° 2020-840 du 3 juillet 2020 fait obligation à l'employeur de proposer, à ses salariés proches de la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.
- Gestion des carrières : La CFDT revendique la présence de représentants du personnel aux CRH afin de garantir la transparence qui améliorerait l'objectivité des décisions.
- Des mobilités fonctionnelles ... et géographiques... » : Une mobilité fonctionnelle, parce qu'elle est le résultat d'efforts de formation et d'adaptation, devrait donner lieu au versement d'une prime. Et dans une mobilité géographique l'entreprise devrait prendre sa part du coût financier et temporel. Les procédures 106 (mutation à l'initiative de l'employeur) et 107 (mutation à l'initiative du salarié) doivent être réactualisées et/ou intégrée dans cet accord.
- Compte Personnel de Formation : il s'agit par principe d'un dispositif mobilisable à l'initiative du salarié et l'objectif de cet accord est de l'abonder, même si on peut imaginer que l'abondement soit ciblé sur des formations pour lesquelles l'entreprise partage l'intérêt du salarié.
- VAE : Nous demandons que les compétences acquises en contexte extra-professionnel (par exemple dans le monde associatif), soient inscrites dans le cadre de ce dispositif.
- Les programmes de certification : il faut se concentrer sur des certifications reconnues dans les référentiels publics (RNCP, RS, ISO...) et les badges valorisables sur les réseaux sociaux.
- Nous demandons également la prise en compte (par voie d'évolution, notamment de la classification, mais aussi d'affectation...) des diplômes obtenus en formation continue (exemple le CNAM)
- Bilan de compétences : Le bilan de compétences, qui peut être demandé par l'employeur doit préciser clairement les objectifs. S'il est demandé par le salarié, il doit être financé par l'entreprise.
- Situation d'intercontrat : Ces périodes doivent être employées pour améliorer des compétences ou en acquérir de nouvelles. Dans le cadre d'une GEPP efficace, cela ne devrait pas se produire !