



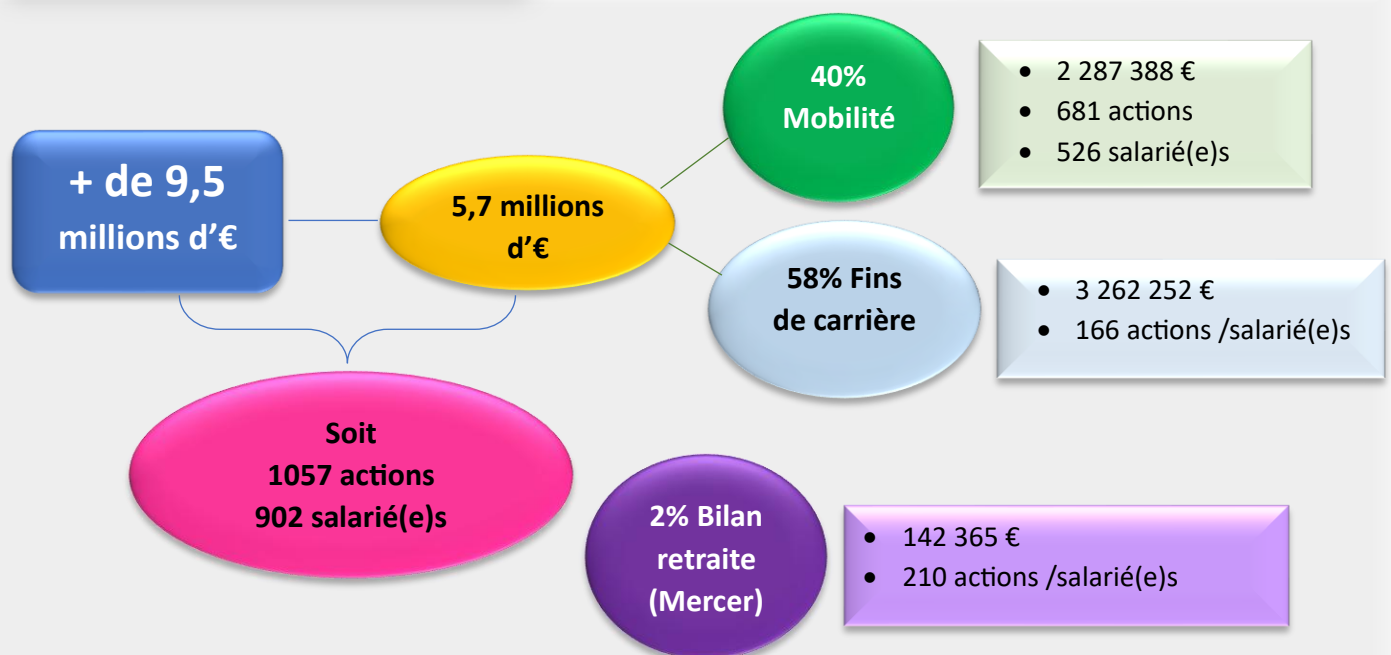
Négociations GEPP



La première réunion de négociation de l'accord GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels) s'est tenue le 26 mars à Senlis.

Cela a été l'occasion de faire un bilan cumulé du 1^{er} mai 2023 au 1^{er} mars 2026 de l'accord actuel qui prend fin le 30 avril 2026.

Bilan 2023/2026



La CFDT a rappelé que l'accord de 2023 a prouvé son efficacité pour accompagner les diverses transformations dans l'entreprise, la CFDT souhaite donc que le socle du nouvel accord reste le même.

La CFDT a porté de nouvelles revendications, notamment pour favoriser l'évolution des carrières et mieux anticiper les besoins en formation, notamment pour les emplois en transition à court et moyens termes.

GEPP : GESTION DES EMPLOIS ET...



Développement professionnel

La catégorisation des emplois restera un élément central pour accompagner le développement professionnel :

- Emplois en transition à moyen ou long terme (à plus de 3 ans), sont les emplois qui sont amenés à décroître
- Emplois en transition à court terme (à moins de 3 ans), sont amenés à disparaître sur un lieu de travail déterminé. Ces postes nécessitent notamment la mise en œuvre d'un plan d'adaptation et d'acquisition de nouvelles compétences.

Cette cartographie reste définie par la Direction, néanmoins elle peut évoluer en fonction des orientations stratégiques ou sur demande des organisations syndicales quand elles estiment cela approprié avec les réorganisations annoncées.

Emploi en transition	
à moyen terme	
Libellé emploi	Nombre
AGENT LOGISTIQUE	6
AGENT SERVICE GENERAUX	5
ASSISTANT(E) CLIENTS PEAGE	28
CONSEILLER(E) CLIENTELE BIP & SEBPNL	20
TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE VIABILITE	7
TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE ET D'ENTRETIEN	1
à court terme	
Libellé emploi	Nombre
ASSISTANT(E) CLIENTS PEAGE - COTTEVRARD	1



Parcours nouveaux OAQ



La Direction propose d'harmoniser le parcours des nouveaux embauchés ouvriers autoroutiers qualifiés, en mettant l'accent sur les compétences techniques et comportementales.

Les parcours d'aujourd'hui ne sont plus adaptés aux évolutions de ces dernières années. Ce nouveau parcours s'appuiera sur des compétences techniques (Module A-B-C-D-E, Viabilité hivernale, PGA/PER, Formation chargeur TP) et comportementales (attitudes sécuritaires, esprit d'équipe, relations, service clients).

Une grille d'évaluation des compétences sera instaurée. L'évaluation interviendra dans une période comprise entre 18 et 30 mois après la formation.

Par ailleurs, les 10 points jusqu'ici attribués automatiquement ne pourront désormais être accordés qu'à condition que les procédures soient pleinement acquises.

Enfin, le recrutement à l'échelle 6 – échelon 1 évoluera vers l'échelle 6 – échelon 2 à l'issue de la période d'évaluation située entre 18 et 30 mois.

Les organisations syndicales sont invitées à formuler des propositions concernant le parcours de formation ainsi que les modalités d'évaluation.

Carrière des représentants du personnel

Les représentants du personnel doivent avoir les mêmes droits à la formation que tous les salariés. Des entretiens de début et de fin de mandat doivent être réalisés. L'exercice d'un mandat ne peut être pris en compte pour une décision relative à la rémunération. Néanmoins quand on demande un indicateur dans le suivi de l'accord concernant les revalorisations salariales individuelles des élus (un pourcentage des salariés élus revalorisés par rapport au reste des salariés), la Direction le refuse. La Direction réfute toute discrimination sans pouvoir ou vouloir le prouver !