

Des garanties indispensables dans la gestion des emplois ASF

La GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) sur ASF est étroitement liée à la baisse dogmatique des effectifs. Hélas, seule la Direction a la mainmise sur sa politique de recrutements qui reste, nous le savons tous, insuffisante. Cet accord signé par la CFDT, FO et UNSA permettra d'accompagner au mieux les salariés dans leur évolution de carrière avec des dispositifs clairs et précis inscrits noir sur blanc.

Quelles sont les principales avancées obtenues par les signataires dans cet accord triennal ?

- ✓ un point primordial : le pacte social « **ni licenciement, ni mutation forcée** » est inscrit dans cet accord. Cette garantie a toujours été respectée par la Direction dans les précédents accords, cela continuera donc grâce à cette signature.
- ✓ un engagement de la Direction d'**embaucher un minimum de 40 salariés par an** en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage sur ASF. Pour rappel, durant le précédent accord, 145 CDI ont été embauchés dont une très forte proportion issue de ces contrats. Il faudra continuer ces recrutements afin de soulager les équipes (toutes filières confondues) et d'améliorer une pyramide des âges devenue très problématique (les salariés ASF ont une moyenne d'âge de 51 ans !).
- ✓ les nombreuses réorganisations de travail à l'initiative de l'entreprise doivent être cadrées. 4 dispositifs d'accompagnement sont ici actés :
 - le « **Vis-ma-vie** » permettra au salarié qui souhaite découvrir de nouvelles missions de pouvoir les découvrir dans le cadre de 1 à 10 « journées découvertes ».
 - la « **Passerelle métier** » permettra d'acquérir les connaissances dans l'éventualité d'un changement de métier. Une période d'adaptation de 6 mois maximum est prévue dans un cadre précis. A la fin de cette période, si le salarié accepte cette passerelle, l'accord lui garantit un maintien de rémunération par rapport à son ancien poste :
 - ✓ sur les 5 premières années, aucune perte de rémunération
 - ✓ de la 6^{ème} à la 8^{ème} année, 75% de la perte de rémunération sera compensée
 - ✓ de la 9^{ème} à la 10^{ème} année, 50% de la perte de rémunération sera compensée
 Le **calcul de cette compensation** se fera sur la base des 12 derniers mois glissants avant le début de la passerelle OU la moyenne des rémunérations perçues sur les 3 dernières années glissantes (la formule la plus favorable sera appliquée au salarié).
 - la « **Diversification d'activité** » permettra au salarié volontaire, d'effectuer de manière ponctuelle ou récurrente, des missions dans d'autres métiers.
 - le « **Détachement** » consistera pour un salarié volontaire, de manière strictement limitée dans le temps, à occuper un autre emploi.

Ces 4 dispositifs sont extrêmement cadrés afin d'éviter les dérives qui pourraient voir le jour sur un coin de table.

- ✓ la mobilité géographique est également accompagnée par des dispositifs financiers : 10 000€ de **prime déménagement** + 1500€/personne à charge (dans la limite de 16 000€ au global).



Nous contacter

Ce nouvel accord GEPP a donc le mérite de protéger au mieux les salariés dans leur évolution de carrière tout en accueillant de nouveaux collaborateurs.
N'hésitez pas à solliciter vos représentants CFDT pour tout complément d'information.



CFDT-asf.com