



SNRT-CGT audiovisuel d'Arkena

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

Issue des négociations qui avait eu lieu dans le cadre du plan social de 2016 (PDV), l'engagement de mettre en place une **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétence (GPEC)** a conduit à mener une réflexion sur la structure et l'évolution des emplois à Arkena qui s'est conclue par la signature d'un accord d'entreprise signé par la CGT.

La méthode mise en œuvre a consisté à faire le tour des différents emplois et à les classer en trois catégories :

- les **emplois sensibles** => qui connaîtront à terme une diminution probable des effectifs
- Les **emploi stables**
- Les **emplois émergents** ou en tension => dont les effectifs devraient s'accroître ou pour lesquels il est difficile de trouver des postulants qualifiés.

Cette répartition des emplois en trois catégories sera réexaminée chaque année à l'occasion d'une **réunion de suivi**.

Des **passerelles et des axes de formation** ont été identifiés pour favoriser la mobilité entre ces différents emplois.

Des **mesures d'accompagnement** seront mises en place pour aider les salariés occupant un emploi sensible à la mobilité au sein d'Arkena et au sein du groupe TDF.

Sur le **site de la section syndicale CGT**, vous trouverez :

- Le texte complet de cet accord de GPEC
- Les engagements de TDF en matière de mobilité intra-groupe
- Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique vers TDF

Lien vers la page du site :

<http://cgt.arkena.free.fr/spip.php?article92>

Quelques-uns des points figurant dans l'accord :

- Prise en charge d'un **bilan de compétence** à hauteur de 2000 euros si l'Afdas ne le prend pas à sa charge
- **Abondement du CPF** de 50% pour dans la limite des heures nécessaires pour une formation permettant d'évoluer vers un emploi stable ou émergent
- Possibilité de proposition de **mission temporaire** pour évoluer vers un autre type de poste
- Financement d'une **formation externe** (8 jours maxi) pour les salariés d'un emploi sensible évoluant vers un autre type de poste nécessitant l'adaptation des connaissances (intra Arkena ou TDF)
- **Aide à la mobilité géographique** (par exemple entre Strasbourg et Paris) => prise en charge des frais de déménagement jusqu'à 3000 euros.
- Aide à la mobilité géographique aux conditions de la GPEC de TDF (plus favorable) pour une évolution vers un poste de TDF.
- **Compensation pendant deux années des éléments variables** (majorations de nuit...) qui serait perdus suite à une mobilité depuis un emploi sensible.
- Prise en charge par la société pour les salariés de plus de 55 ans qui passerait pendant la durée de l'accord d'un temps plein à un temps partiel de 80 % du **différentiel de cotisations** aux différentes caisses de retraite complémentaire (dans la limite de huit trimestre de cotisation)

Pour les emplois sensibles, afin de prévenir la déqualification de certains postes liés à l'automatisation croissante, une **étude en concertation avec les salariés** sera menée afin de préserver les compétences des salariés par des activités à plus forte valeur ajoutée.

Un point annuel sera fait sur cette étude à l'occasion de chaque réunion de suivi.

Dans le cas d'une perte de contrat impliquant une diminution d'effectif inférieure à 11 salariés, la direction s'est engagé à revenir vers les organisations syndicales afin d'examiner si des **mesures complémentaires** à cet accord sont nécessaires (pour rappel, au-delà de 11 salariés la loi oblige à la mise en place d'un plan social).