

# La minute GEPP

Ce 15 avril 2025 s'est ouverte la 1ere réunion de négociation de l'accord Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP) au périmètre du Groupe Engie. Elle se déroulera sur plusieurs mois et FO vous informera à chaque étape.



## La GEPP, quésaco ?

Si vous entendez souvent parler de GEPP sans vraiment savoir ce que cet acronyme signifie ni ce qu'il recouvre, pas de panique. Cette 1ere fiche est là pour ça.

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), anciennement «Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) », est obligatoire uniquement pour les entreprises de plus de 300 salariés.

**C'est une démarche prospective pour répondre aux évolutions de l'environnement de l'entreprise, faciliter l'atteinte de ses objectifs stratégiques tout en sécurisant le parcours professionnel des salariés, anticiper et accompagner les évolutions des métiers, des effectifs et des compétences.**

D'une durée de 3 ans, en général, voire 4 ans maximum, les **mesures** inscrites dans la GEPP sont :

- les dispositifs d'entrée dans le parcours professionnel,
- les dispositifs de développement et d'accompagnement pendant le parcours professionnel,
- la formation et le maintien de l'employabilité,
- les dispositifs liés aux transformations de l'entreprise,
- les dispositifs d'accompagnement de fin de parcours professionnel.

Elles reposent sur le plus **strict volontariat**, ce qui peut en faire une opportunité pour les salariés.



## Les objectifs de la GEPP

Partager la prospective des évolutions de métiers, de compétences et d'emplois des entités d'ENGIE en France dans les 3 prochaines années.	
Anticiper et accompagner ces évolutions par la définition de leviers de transformation et de mesures d'accompagnement.	
Organiser les modalités de mise en œuvre de ces leviers et mesures au plus près des situations des entités.	
Répondre aux besoins court terme de mesures d'accompagnement d'entreprises concernées par des projets de réorganisations (GBU LEI par exemple).	

Le périmètre de cet accord couvrira l'ensemble du Groupe Engie à l'exception de GRDF, NaTran, Manco, CNR, sociétés sous revue stratégique ou faisant l'objet de recherche de repreneur ou d'un processus de cession, des sociétés faisant actuellement l'objet d'une procédure sociale collective.

En préambule de la négociation, un diagnostic et une cartographie des emplois ont été réalisés et nous ont été présentés par la Direction, avec comme objectif de catégoriser les différents emplois dans le Groupe et partager les enjeux de chaque filière. Cela permet d'avoir un état des lieux des familles de métiers et les tendances : emplois en croissance, en décroissance, stable, en transformation, en tension. FO reviendra vers vous au moment opportun pour échanger avec vous sur ce diagnostic.

## Les revendications de FO

FO s'engage avec détermination dans cette négociation capitale au regard des évolutions rapides et profondes de notre environnement, mais aussi des défis pour ENGIE, que nous aurons à relever tous ensemble.

FO souhaite des mesures permettant de favoriser la **promotion sociale** et la **valorisation** des compétences du 1er jour d'embauche jusqu'à la fin de carrière.

Pour FO, la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels doit devenir un outil de motivation et de reconnaissance pour les salariés au service de leur développement.

Notre devise sera donc bien notre feuille de route avec un seul leitmotiv « des idées, des propositions, des résultats ». Nous, élus FO, ne pourrons apporter que les 2 premiers éléments de ce triptyque à la table des négociations. Pour ce qui est du volet des résultats, ce sera de la seule responsabilité de la Direction de transformer les propositions faites en mesures concrètes dans l'éventuel futur accord.



Nous sommes conscients de vos fortes attentes sur le sujet et nous serons votre relais à la table des négociations. Vos élus FO ont prouvé leur efficacité lors de négociations précédentes, notamment lors de la redéfinition de l'organisation du Corporate avec Yellow.

**FO restera à vos côtés pour vous accompagner dans cette période de grands changements, en vous informant et vous conseillant, pour que vous puissiez définir votre parcours professionnel, en lien avec la stratégie et les besoins du groupe ENGIE, mais surtout avec vos propres aspirations.**

