



GEPP (ex GPEC)

Une négociation qui doit faire date

5 ans d'ancienneté

⇒ 13.500 € minimum d'indemnité

◆ **GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

UNSA AVANCE SES DEMANDES



Dans un contexte d'entreprise où certains secteurs connaissent des problèmes de recrutement ou de maintien dans l'entreprise, un futur accord GEPP doit mettre en avant les compétences des salariés, pallier les problèmes d'effectifs, perfectionner les dispositifs de formation en matière d'évolution de carrière.

La GEPP concourt à la sécurisation des parcours professionnels et de l'employabilité interne et externe de chacun, tout en favorisant une gestion anticipative et préventive des emplois et des compétences. Enfin, via les instances représentatives du personnel (IRP), elle doit également prendre en compte les articulations entre les politiques de formation, de recrutement, de promotion, de mobilité, de gestion des âges, d'égalité femmes-hommes, de handicap et de diversité.

Négocier la GEPP constitue une véritable occasion de créer une nouvelle dynamique de dialogue social permettant aux IRP de peser davantage sur les choix stratégiques de l'entreprise.

Explications.

**UNSA GROUPE RATP
S'OPPOSE A TOUT REGROUPEMENT
DE DOSSIER GEPP ET FORMATION
CHAQUE DOSSIER SA SPÉCIFICITÉ**

MOBILITÉ

UNSA GROUPE RATP DEMANDE
UN PASSAGE A 3 ANS CONTRE
5 ANS ACTUELLEMENT

GESTION DES FINS DE CARRIÈRE

UNSA GROUPE RATP DEMANDE LA PRISE EN COMPTE
POUR LA CARRIÈRE DE L'ALLONGEMENT
DE LA DURÉE DU TRAVAIL AVEC LA RÉFORME DE RETRAITE

www.unsa-grouperatp.fr

**UNSA
GROUPE
RATP est la
1^{ère}
organisation
syndicale de
négociations
pour les
agents de la
RATP.**

PROTOCOLE D'ACCORD – COMMISSION DE SUIVI

POUR UNSA GROUPE RATP LA GEPP EST L'OCCASION D'AVOIR UNE CULTURE D'APPRENTISSAGE CONTINU DE DIALOGUE SOCIAL AFIN DE PARTAGER LES BONNES IDÉES DANS UN ESPRIT GAGNANT-GAGNANT

DANS L'INTERET DES AGENTS ET DE LA PÉRENNITÉ DE L'ENTREPRISE UNE COMMISSION DE SUIVI D'ACCORD DOIT ÊTRE SYSTÉMATIQUEMENT INSCRITE ET SEULS LES SYNDICATS SIGNATAIRES POUR LA VALIDITÉ D'UN ACCORD DOIVENT PARTICIPER A LA COMMISSION DE SUIVI

TRANSFÉRABILITÉ DES COMPÉTENCES

UNSA GROUPE RATP DEMANDE LE DÉVELOPPEMENT DES PASSERELLES ENTRE LES MÉTIERS DE MANIÈRE PLUS IMPORTANTE

TRANSFORMATION - CHANGEMENT

UNSA GROUPE RATP DEMANDE UNE COMPENSATION D'INCITATION POUR LES AGENTS CONCERNÉS
CETTE INDEMNITÉ REPRÉSENTERAIT UN NIVEAU DE 3 JOURS PAR MOIS D'ANCIENNETÉ
EXEMPLE POUR UN SALARIÉ PAYÉ A 1500 €
AVEC UNE ANCIENNETÉ DE 5 ANS
LE SALARIÉ TOUCHERAIT 13.500 € DE COMPENSATION FINANCIÈRE

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC3)

AVEC LES CHANGEMENTS DE MODALITÉS PAR LA LOI DE LA DÉFINITION DU VOLET DE LA RCC3
QU'IL SOIT BIEN DÉFINI LA GESTION DE L'EMPLOYABILITÉ DES AGENTS ET LES CONDITIONS D'UNE RUPTURE DE CONTRAT
AVEC UNE INDICATION DE SOUHAIT DE DÉPART DE MANIÈRE ANTICIPÉE POUR LE SALARIÉ
BÉNÉFICIAINT AINSI D'UNE FORME DE FORFAIT FINANCIER
CELA PARTICIPE A UNE MEILLEURE GESTION DES EFFECTIFS

INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT GÉOGRAPHIQUE

DANS LE CADRE DES ÉVOLUTIONS DES ORGANISATIONS LES SALARIÉS DONT LA NOUVELLE AFFECTATION CONDUIRAIT A UN CHANGEMENT DE LEUR LIEU GÉOGRAPHIQUE DE TRAVAIL AVEC L'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAJET DOMICILE/TRAVAIL BÉNÉFICIENT D'UNE INDEMNITÉ DANS LES CONDITIONS DÉFINIES DANS L'IG 436 (D2-48).
UNSA GROUPE RATP DEMANDE LE REMPLACEMENT DE CETTE INDEMNITÉ PAR UN FORFAIT DE DÉPLACEMENT GÉOGRAPHIQUE IDENTIQUE POUR TOUS LES AGENTS CONCERNÉS A LA HAUTEUR MINIMALE DE 800 €.

**REJOINDRE UNSA GROUPE RATP
C'EST FAIRE ABOUTIR
LES REVENDICATIONS**

www.unsa-grouperatp.fr