

ACCORD SIGNÉ LE 3 JUILLET 2026

Par une minorité

Que prévoit l'accord ~~concrètement~~ ?

D'après la direction

Les grands absents:

- * le career path
- * la mixité des emplois
- * l'avis des représentants du personnel

Quatre familles de mesures autour des parcours professionnels, de la formation et de l'accompagnement des transformations.

Vote du 20 septembre 10h00 au 29 septembre 14h00

01 MONTER EN COMPÉTENCES

Des formations et certifications prévues par l'accord.

Catalogue digital enrichi accessible : technique, soft skills, IA, langues avec des parcours personnalisables.

* l'accord ne prévoit rien en ce sens

~~3 000~~ € / an **, ***

d'abondement CPF pour les emplois en évolution

2 500 € / 3 ans en tension **, ***

1 500 € emplois sensibles **, ***

02 ÉVOLUER OU SE RECONVERTIR

Accompagner et financer des parcours professionnels.

Transition professionnelle facilitée (PTP) : autorisation d'absence facilitée, formation financée jusqu'à 3 000 €.

*** dans la limite des stocks disponibles

100 %

Emplois sensibles : bilan de compétences pris en charge à 100 % jusqu'à 2 500 € HT, dont 48 h sur le temps de travail

CDD externe de 6 mois possible, avec maintien de rémunération d'origine. FAUX

En interne, 6 mois pour tester un nouveau métier, avec accompagnement RH dédié.

03 VALORISER SON EXPÉRIENCE

Des dispositifs de reconnaissance des compétences.

VAE et VAP renforcées : l'expérience acquise devient diplôme, titre ou certification reconnue.

***** pour les emplois sensibles ou en évolution

1 500 €

de frais de dossier pris en charge (ou 1 000 € selon situation), des jours de congés supplémentaires pour le dossier et le jury

Bilan de compétences et CEP pour repérer les passerelles possibles.

04 S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS LIÉES À L'IA

Formation et accompagnement des évolutions professionnelles.

Acculturation ouverte à toutes et tous, y compris hors filières techniques, programmes, hackathons, parcours certifiants.

Sur le temps de travail

fondamentaux, outils, assistants et agents IA, sans impact sur la charge ni la rémunération

Encore heureux, ce serait illégal

Risques organisationnels, cognitifs et de santé mentale suivis via la gouvernance, le DUERP et la prévention.

= Disposition du code du travail

Tous les montants indiqués sont des plafonds et dépendent de la situation de l'emploi (en tension, sensible, en évolution). Se référer à l'accord GEPP