



Déclaration de la CGT sur le projet d'accord GEPP

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels devrait constituer un engagement fort de l'entreprise envers ses salariés. Elle devrait **anticiper** les évolutions des métiers, **sécuriser** les parcours, **accompagner** les transformations, **reconnaître** les compétences et investir durablement dans les femmes et les hommes qui font vivre l'entreprise.

Après lecture attentive du projet d'accord qui nous est présenté, la CGT ne retrouve malheureusement pas cette ambition.

Ce texte décrit avec précision les outils existants, rappelle les dispositifs prévus par le Code du travail et recense les possibilités offertes par les différents organismes de formation ou de financement. En revanche, il crée très peu de nouveaux droits et très peu d'engagements concrets de la part de l'entreprise.

La philosophie générale du projet nous interroge profondément.

Tout au long du texte, **la responsabilité de l'évolution professionnelle repose essentiellement sur le salarié**. C'est à lui de construire son projet, de solliciter une formation, de mobiliser son CPF, de rechercher une mobilité, de préparer sa reconversion. L'entreprise, quant à elle, se réserve le plus souvent la possibilité d'examiner les demandes « *au cas par cas* », « *dans la limite des budgets* », « *selon les contraintes d'organisation* » ou « *après validation de la Direction des Ressources Humaines* ».

Cette logique traduit un glissement préoccupant : l'employabilité devient une responsabilité individuelle alors qu'elle devrait être la responsabilité de l'entreprise.

Pour la CGT, une véritable GEPP ne consiste pas à accompagner les salariés lorsqu'ils ont déjà identifié seuls leur avenir professionnel. **Elle consiste à anticiper les évolutions des métiers, à détecter les besoins en compétences, à proposer des parcours, à accompagner les transitions et à investir durablement dans les salariés.**

Nous regrettons également le manque d'ambition des moyens proposés.

Les abondements au CPF, les budgets consacrés à certains dispositifs, les montants des primes de cooptation ou les enveloppes dédiées **apparaissent particulièrement limités** au regard des enjeux affichés et des capacités d'une entreprise comme OVH.

À aucun moment ou presque il n'est question de **valorisation des compétences acquises, de perspectives de carrière, de reconnaissance des efforts de formation, d'évolution professionnelle.**

La CGT est également particulièrement attentive au traitement de l'usure professionnelle.

Le projet crée une nouvelle catégorie d'emplois dits « *à enjeu de transition professionnelle anticipée* ». Derrière cette terminologie, chacun reconnaît pourtant des situations **d'usure** liées à certaines contraintes d'exercice : charge cognitive, contraintes organisationnelles, travail de nuit, environnement technique, chaleur, bruit, isolement, mais aussi à des expositions répétées à des contenus difficiles ou traumatisants pour les salariés des équipes Abuse, ainsi que la charge mentale et émotionnelle supportée par les équipes de support confrontées quotidiennement à des situations de tension avec les clients.

Nous regrettons que le mot **pénibilité** soit soigneusement évité alors même que ces réalités sont reconnues dans le texte. Changer les mots ne change pas les situations vécues par les salariés. Les reconnaître pleinement constituerait un premier pas vers leur prévention et leur prise en compte.

Enfin, nous nous interrogeons sur la philosophie des dispositifs prévus pour les emplois dits sensibles.

Le projet décrit avec précision les modalités de reconversion, de mobilité ou de transition professionnelle. En revanche, il n'apporte que très peu de garanties sur le maintien dans l'emploi, le reclassement effectif ou l'investissement de l'entreprise pour préserver les compétences de ses salariés.

À la lecture de ce projet, nous avons parfois le sentiment que l'entreprise investit davantage dans l'organisation des départs que dans la construction des carrières. Une GEPP ne devrait pas préparer les salariés à quitter l'entreprise, mais leur **donner les moyens d'y construire un avenir**.

Pour la CGT, une GEPP ambitieuse devrait avant tout affirmer que l'entreprise assume sa responsabilité envers ses salariés. Elle devrait garantir un accompagnement proactif, des moyens significatifs, des perspectives d'évolution réelles et une véritable reconnaissance des compétences développées.

Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'un texte qui transfère largement sur les salariés la responsabilité de leur avenir professionnel alors que l'entreprise est la première bénéficiaire des compétences qu'ils développent tout au long de leur carrière.

La CGT regrette également l'absence **d'engagements** concrets sur l'impact de **l'intelligence artificielle** dans la transformation des métiers. Pourtant, nous avons demandé l'ouverture d'un véritable accord dédié à la transformation du travail liée à l'IA, afin d'anticiper les évolutions des emplois, d'organiser les plans de formation nécessaires et de garantir qu'aucun salarié ne soit laissé de côté face à ces **bouleversements**. Les premières enquêtes sur les risques psychosociaux en cours montrent que nous avons raison. Le monde du travail se transforme très rapidement, cette réalité ne peut être prise à la légère. Elle exige un accompagnement ambitieux de l'entreprise à la hauteur des enjeux.

Le Hackathon, aussi intéressant soit-il comme initiative d'innovation, ne saurait constituer une réponse aux besoins de l'ensemble des salariés. Tous n'y participent pas, tous n'ont pas le même niveau de connaissance ou les mêmes opportunités de se former.

En l'état, nous estimons que ce projet ne répond pas à l'ambition que devrait porter un accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.