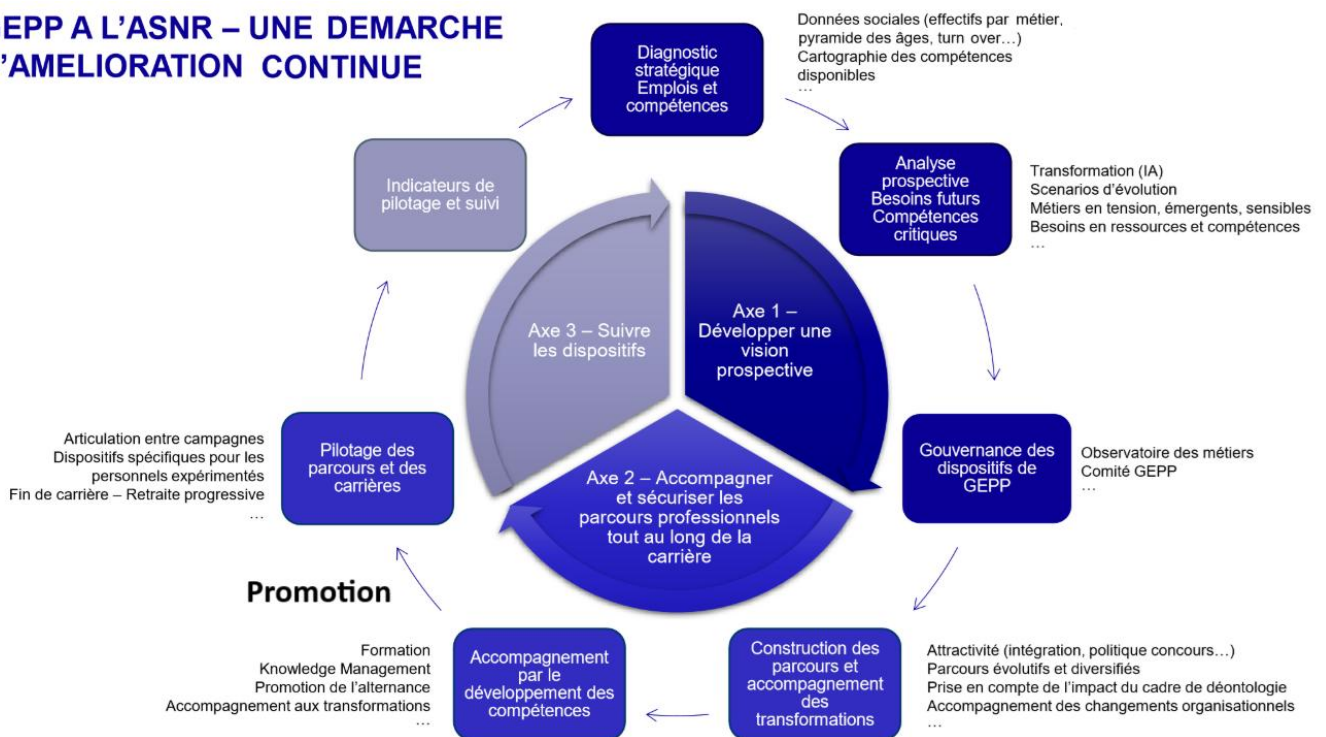


GEPP : gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels

L'administration a présenté ses ambitions en termes de GEPP articulés en 3 axes. La négociation est prévue jusqu'au premier trimestre 2027.

GEPP A L'ASNR – UNE DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE



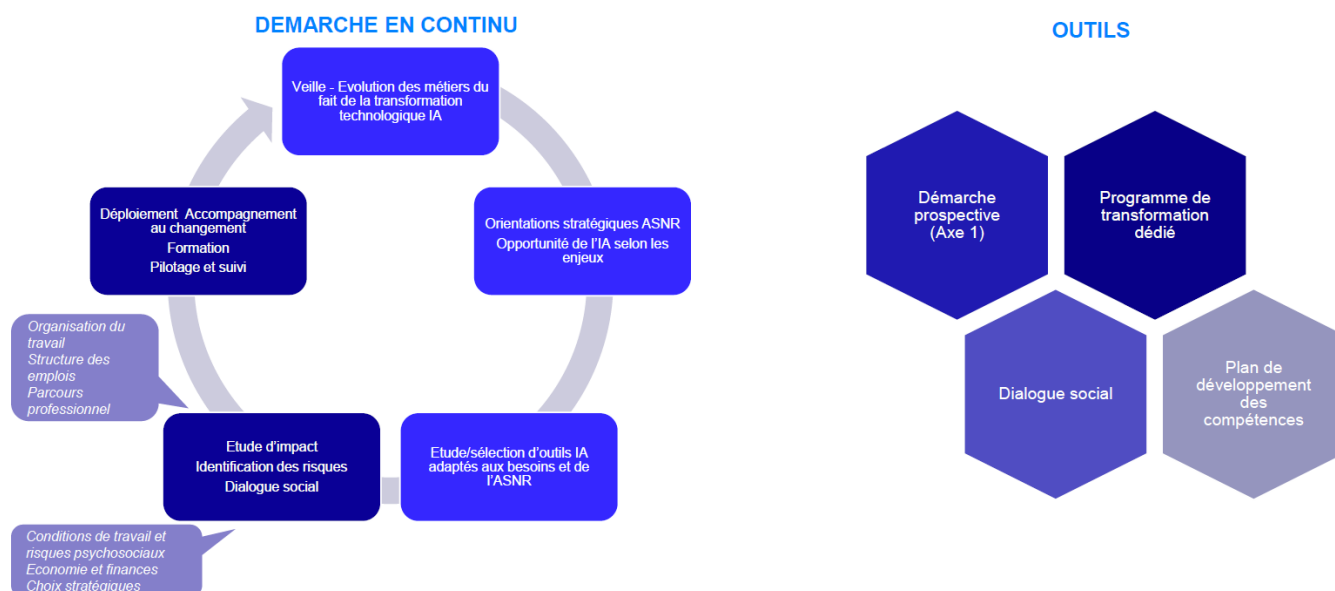
L'administration souhaite décliner cette négociation GEPP autour de 3 accords :

- Un accord **GEPP** : (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) couvrant les 3 axes ci-dessus.
- Un accord sur la **formation professionnelle** concernant différents aspects :
 - La valorisation des contrats de formation, notamment l'alternance
 - La mise en œuvre des orientations stratégiques de la formation professionnelle au travers du plan de développement des compétences
 - La structuration de parcours internes de formation sur les métiers clés
- Un accord **SENIOR** relatif aux fins de carrières déclinant les aspects relatifs
 - Au maintien de l'application des dispositifs d'évolution de carrière et de l'engagement
 - A la valorisation de l'expérience professionnelle des personnels expérimentés
 - A l'accompagnement de la fin de carrière
 - A la transmission des connaissances

Les **nouveautés** que l'administration propose de mettre en place :

- Un **référentiel métier et de compétences commun** est en projet : des métiers ont été ajoutés (inspecteurs, chef de division, chef de pôle ...). Concernant la redéfinition des métiers, la CFDT note l'engagement de la direction de revisiter dans quelques mois la filière Expert (salariés) et la « séniorisation » (agents publics). Ce référentiel aura notamment vocation à :
 - Dynamiser la mobilité
 - **Remplacer le dispositif de « séniorisation » des agents publics** pour les contractuels ASNR et les avancements dans les corps de fonctionnaires
 - **Rapprocher le système d'augmentation des contractuels de droit public avec celui des salariés**
- Déploiement des entretiens de parcours professionnels (EPP à l'embauche, à 45 ans et à 58 ans), réforme de la formation
- Sécurisation de la mobilité externe (mises à disposition...) en réintroduisant les parrains/marraines pendant la période de mobilité
- Valorisation de la transmission des compétences et connaissances par la formation : intégrer les missions de formateur dans l'entretien annuel, réflexion sur un label, métiers expert-formateur, chercheur-formateur...
- Mettre en place un observatoire des métiers, un comité GEPP, développer une méthodologie spécifique sur l'IA avec études d'opportunité, sélection des outils... (cf. schéma ci-dessous)

APPROCHES TECHNIQUE ET HUMAINE A METTRE EN COHERENCE ET A PILOTER



La **CFDT** salue tout d'abord la volonté de l'Administration de négocier un accord unique GEPP qui propose aux salariés et aux agents une stratégie commune de gestion des emplois et compétences au sein de l'ASNR et des modalités de gestion, de mise en œuvre et de suivi qui soient harmonisées au maximum.

Cependant, la **CFDT** rappelle en préambule que la gestion des parcours et des compétences est surtout (mais pas exclusivement) une affaire de moyens. En ce sens, la **CFDT** sensibilise sur la difficulté d'attirer, de fidéliser, de motiver et de récompenser les personnels dans le contexte budgétaire que tout le monde connaît.

Ensuite, la **CFDT** a mentionné « l'éléphant dans la pièce » impactant la gestion des emplois que l'administration continue de ne pas voir : celui de l'Intelligence Artificielle. La **CFDT** ne peut se satisfaire d'actions ponctuelles et peu transparentes menées depuis plusieurs mois localement dans l'ASNR (à la DNUM, à PSN-EXP/SATIN...) pour explorer les possibilités de nouveaux outils IA et demande, compte tenu des enjeux considérables portés par l'IA sur nos conditions de travail, que

l'Administration reprenne la main au plus haut niveau et fasse rapidement connaître la stratégie IA de l'ASNR ainsi que le cadre associé à son déploiement.

Enfin, la **CFDT** prend note du travail fait par la RH pour mettre en place une grille des métiers de l'ASNR qui s'appuie sur celle mise en place en 2024 pour les salariés et qui la complète en y ajoutant les métiers de l'inspection et du contrôle. Cependant la **CFDT** alerte dès à présent sur la création d'un nouveau métier d'« ingénieur évaluation et contrôle des risques » qui porte un coup supplémentaire à la séparation des actions de contrôle et d'expertise déjà mise à mal par la création de bureaux mixtes au sein de la future DIREP et DILUDDT.

La **CFDT** sera vigilante à l'articulation des dispositions dans les accords avec les lignes directrices de gestion qui s'appliquent aux agents publics, négociées à l'ASNR.

Intéressement

Les modalités de mise en place de l'intéressement et de répartition sont différentes entre agents publics et salariés.

	SALARIÉS	AGENTS PUBLICS
FONDEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Dispositif défini par les articles L. 3311-1 et suivants du code du travail Mécanisme d'épargne salariale En fonction des performances de la société ou de l'établissement public Pour inciter les salariés à s'impliquer dans la réalisation des objectifs à atteindre par l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Décret n° 2011-1038 du 29 août 2011 qui institue une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'Etat Article L. 222-3, 11°) du code général de la fonction publique
MISE EN PLACE DU DISPOSITIF	<ul style="list-style-type: none"> Accord collectif d'intéressement Rôle de la négociation central Validation par dépôt sur la plateforme du ministère du travail et contrôle URSSAF Signature par partenaires sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> Décret + décision après avis du CSA Possible de faire accord collectif mais encadré Validation par le guichet unique (DGAFP + DB)
BÉNÉFICIAIRES	<ul style="list-style-type: none"> Salariés en CDI et en CDD A un caractère collectif Critère d'ancienneté possible, ne peut être supérieur à 3 mois Toutes les périodes de suspension comptent Exclusion individuelle interdite (droit acquis) 	<ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires et contractuels Collectif, par service ou groupe de services Présence effective supérieure à 6 mois Certaines absences sont prises en compte quand assimilées à du temps de travail Exclusion possible en cas d'insuffisance professionnelle
	SALARIÉS	AGENTS PUBLICS
CRITÈRES ET OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> Définir des critères de résultats, de performance ou de productivité Critères librement choisis Nombre d'indicateurs libres Résultat des indicateurs obligatoirement aléatoire Garantie de versement strictement interdite 	<ul style="list-style-type: none"> Indicateurs administratifs prédéfinis Peuvent être sur la qualité du service, la performance publique, les RH, la RSE Nombre d'indicateurs limité (4 à 5 recommandés) Versement conditionné à l'atteinte des indicateurs
MONTANT ET RÉPARTITION	<ul style="list-style-type: none"> Enveloppe globale à répartir plafonnée à 20 % de la masse salariale Répartition de l'intéressement uniforme ou proportionnelle ou mixte Plafond individuel de 75% du PASS Révision encadrée par l'accord 	<ul style="list-style-type: none"> Prime forfaitaire individuelle Montant individuel fixé par texte Plafond individuel déterminé par arrêté Révision annuelle possible
RÉGIME SOCIAL ET FISCAL	<ul style="list-style-type: none"> Soumis à CSG/CRDS exclusivement Imposition si versement immédiat, pas d'imposition si épargne salariale (versement intéressement sur PEE ou PERECO) Cotisations employeur réduites de 50 à 20% sur l'épargne salariale Abondement employeur possible 	<ul style="list-style-type: none"> Soumis aux cotisations sociales comme du salaire Soumis à imposition comme du salaire Pas d'épargne salariale Pas d'abondement employeur
VERSEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Périodicité annuelle ou infra-annuelle Versement au plus tard 5 mois après la clôture de l'exercice Versement immédiat ou placement sur PEE ou PERECO 	<ul style="list-style-type: none"> Périodicité annuelle Date limite de versement dépend du dispositif Versement immédiat, comme du salaire

Une première discussion sur les **indicateurs** a eu lieu :

- Cœur de métier : inspections, production scientifique (nombre de publication)
- RSE : formations et sensibilisation RSE

- RH : taux de présence aux formations, taux de réalisation des entretiens annuels, taux de formations sur l'égalité professionnelle

La **CFDT** s'interroge sur plusieurs points :

- Pourquoi continuer sur un indicateur scientifique relatif aux publications qui ne cesse de dériver, sans explication consolidée par la direction scientifique et dans un contexte où les organismes de recherche mettent en place d'autres indicateurs ?
- Comment instaurer des indicateurs d'expertise / décision dans un contexte post-réorganisation ?
- Pourquoi viser un nombre d'inspections sans le rapporter au plan annuel d'inspection ?
- Autour d'indicateurs RSE proposés alors que la politique RSE de l'ASNR reste à établir.

Nous poursuivrons notre réflexion sur les indicateurs en vue de la réunion de septembre.

La **CFDT** défend l'extension de l'intéressement à l'ensemble du personnel et a réaffirmé que le montant alloué à l'intéressement des salariés depuis des années doit a minima être maintenu.

N'hésitez pas à réagir en contactant directement vos élus **CFDT**

asnr.cfdt@asnr.fr (boîte salariés) **ou** **cfdt@asnr.fr** (boîte agents publics)



Vos négociateurs **CFDT** sur ces deux thématiques : Tatiana Taurines, Charles Meurville, Franck Arreghini, Emmanuelle Gaillot, Nathalie Broustet, Denis Moggio