

Chantier 4 « Comment proposer un accompagnement renforcé dans les transitions professionnelles ? » : réunion d'ouverture du 2 juillet 2018

Le secrétaire d'État, Olivier Dussopt, a ouvert lundi 2 juillet le Chantier 4 intitulé : « Comment proposer un accompagnement renforcé dans les transitions professionnelles ? ».

Après les propos introductifs du secrétaire d'État, la secrétaire générale de l'[ANDRH](#), Bénédicte Ravache, a présenté les défis auxquels se confrontent les DRH du secteur privé.

Elle a confirmé que les questions de gestion de la transition individuelle et collective sont au cœur des réflexions avec une volonté d'accompagner en proximité les collaborateurs. Anticiper et accompagner sont parmi les nouvelles compétences requises pour les agents en charge des RH. La gestion des situations de maladies est aussi de plus en plus fréquente en raison de l'augmentation des cancers ou pathologies chroniques. Pour l'ensemble des travailleurs, il faut parvenir à donner des repères et de la visibilité sur les évolutions des compétences et sur les droits.

Il y a un sujet très important d'articulation entre les dispositifs individuels et collectifs.

Pour accompagner : identifier les compétences disponibles (qu'elles aient été sollicitées ou développées dans le cadre du travail ou ailleurs), et identifier les parcours possibles en ouvrant les champs des possibles afin d'éviter la reproduction sociale.

L'ANDRH et les entreprises constatent que le premier frein aux mobilités est géographique et familial (la mobilité ne peut être imposée au conjoint). D'où la nécessité de travailler sur la dimension territoriale (notion de bassin d'emplois).

La CFDT est intervenue pour souligner sa surprise de voir que la Fonction publique se fixe comme objectif de traiter du sujet des accompagnements des transformations en trois réunions alors que les DRH du secteur privé y travaillent depuis de nombreux mois et pour plusieurs mois encore...

La CFDT a regretté également que la Fonction publique ne soit pas capable de faire ce que font un certain nombre d'entreprises : négocier. C'est bien à une ou même des négociations que la CFDT aimerait participer, contribuer plutôt qu'à une succession de concertations.

La CFDT souhaite que ne soit pas oublié le ressenti des agents : le plus souvent, ils sont bien dans la Fonction publique et même fiers d'y travailler mais ils expriment aussi le sentiment d'être « coincés ».

C'est donc à la construction de garanties collectives à des évolutions et des choix individuels que la CFDT souhaite travailler car c'est important et attendu. C'est bien cet équilibre que la CFDT veut construire.

Les enjeux à traiter doivent dépasser la seule contrainte liée aux restructurations ou transformations. Il faut aussi anticiper ce qui relève du subi (travail pénible, maladie...) et surtout construire des dispositifs pérennes qui permettent de construire et d'accompagner les mobilités choisies. La CFDT sera attentive à ce que les dispositifs, notamment de formation, bénéficient à celles et ceux qui en ont le plus besoin, car nous partageons la volonté de ne pas se contenter de la reproduction sociale.

La CFDT revendique donc que les travaux qui sont devant nous permettent d'aborder la question des accompagnements, des financements, et surtout de la mutualisation et de la territorialisation des dispositifs.

Autres sujets qui seront à aborder : les arbitrages entre dispositifs individuels (CPF) et dispositifs à la main des employeurs, entre la formation sur le temps de travail et le temps personnel, la revitalisation et l'encouragement des dispositifs de VAE, et celui d'une gouvernance paritaire et transparente pour les mobilités et les formations.

En réponse aux différentes interventions, Olivier Dussopt a rappelé que la volonté est bien de construire des mobilités qui répondent aux souhaits des agents. Mais, on ne peut limiter les mesures d'accompagnement aux seules mobilités choisies. Le programme de travail ne se limite pas à Action publique 2022, mais doit améliorer les dispositifs existants sur le long terme. Il faut aussi travailler sur le reclassement, par exemple. Car il faut aussi apporter davantage de sécurité aux agents.

Les convergences en matière de carrières et de rémunérations devront être abordées, l'accès à la formation, l'accès à l'information sur les postes à pourvoir, les possibilités de mutualisation sont autant de sujets qui feront partie des travaux à venir.

Sur Action Publique 2022, il n'y aura probablement pas de CIP avant la rentrée, mais les réformes ou évolutions pourraient se construire au fil de l'eau.

Délégation CFDT : Mylène Jacquot, Bruno Lamy, Véronique Sauvage, Stéphane Boutorine.