



Accord GEPP Parlons-en...



📌 L'ESSENTIEL À RETENIR...

L'accord crée des **DROITS SUPPLEMENTAIRES** pour **TOUS** les agents !

- Une **CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES CLÉS** permettant :
 - D'identifier les compétences transférables, les parcours de formations, les passerelles entre les emplois et les possibilités d'évolutions professionnelles,
 - De faire des **CHOIX PROFESSIONNELS**,
 - D'avoir une **MEILLEURE VISIBILITÉ** sur la structure des emplois, les possibilités d'évolution et les compétences nécessaires pour y accéder tant en intra qu'en inter établissements,
 - De connaître les emplois **SENSIBLES, EN TENSION et EN ÉQUILIBRE**.
- La fin de la **RÈGLE DES 2 ANS** pour bouger géographiquement ou professionnellement.
- La mobilité **SANS PÉNALISATION DE CARRIÈRE**.
- **L'ENTRETIEN DE CARRIÈRE** avec les services RH des établissements.
- Le **CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE** à l'initiative de l'agent de droit privé tous les 4 ans.
- **L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉQUIPES RH** à différents moments du parcours de mobilité de l'agent pour présenter les dispositifs existants et installer les parcours de développement de compétences.
- **L'ACCÈS ANTICIPÉ** à la formation.
- Les **IMMERSIONS PROFESSIONNELLES EXTERNES** pour découvrir un métier.
- Un **ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS** pour faciliter l'accès aux dispositifs mobilisables.
- Des **OUTILS** pour les managers pour mieux maîtriser la question de la mobilité (aides à la conduite d'entretiens, outils RH simplifiés : cartographie des compétences, fiches métiers, fiches d'entretien professionnel, création d'un kit manager : fiches pratiques, FAQ, guide d'entretien, etc.).
- La création d'une **CELLULE NATIONALE D'APPUI ET DE SOUTIEN** à la mobilité géographique inter établissement.
- Des **GUIDES POUR LA MOBILITÉ** :
 - ✓ Un guide des **PARCOURS** et des **MOBILITÉS PROFESSIONNELLES** (visibilité sur les proximités existantes entre les emplois sur la base de compétences clés transférables avec une vision des emplois accessibles à court, moyen et long terme, les passerelles avec les étapes (parcours de développement, emploi intermédiaire, temporalité, etc.),
 - ✓ Un guide de la **MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE**.

CE N'EST ABSOLUMENT PAS UN PLAN SOCIAL !

AUCUN LICENCIEMENT COLLECTIF ! la Direction a engagé **UN PLAN DE REDIFFUSION DE CERTAINS POSTES** des fonctions support vers le réseau après le départ naturel et volontaire d'agents.

Sans accord, le **PLAN DE REDÉPLOIEMENT DES POSTES**, qui a démarré en 2025, se poursuivra **SANS GARDE-FOU !**

La seule différence avec l'accord, c'est la SÉCURISATION des mobilités professionnelles demandées : uniquement sur la base du **VOLONTARIAT**, un **ACCOMPAGNEMENT RH**, une **FORMATION**, un **TUTORAT**, une **transition PROGRESSIVE**, tester un nouveau métier **SANS RISQUE** (la mission temporaire de transition interne sur 6 mois avec un **RETOUR SUR POSTE GARANTI**), le parcours de transition interne pérenne éligible à une **PRIME** de 4.000 €, le **CONGÉ MOBILITÉ** permettant de concrétiser un projet professionnel externe.

UN RÉFÉRENDUM = C'EST SURTOUT DONNER LA PAROLE AUX AGENTS !

Le **SNAP** a signé l'accord après consultation de ses adhérents qui étaient favorables à 93,60%. La validation définitive de l'accord exige un référendum auprès de tous les agents. Le **SNAP**, fidèle à sa motion de congrès, a demandé la tenue de ce référendum pour donner la parole à tout le personnel. **Ce seront les agents qui trancheront.**

REJETER L'ACCORD, C'EST...

- ✗ Perdre tous les droits
- ✗ Subir les transformations
- ✗ Aucun filet de sécurité

DU 12 AU 19 MARS 2026
VOUS AVEZ LA PAROLE !
Pour savoir ce que contient
l'accord, cliquez [ICI](#)

VOTER OUI...

👉 C'est voter pour des **DROITS NOUVEAUX** pour votre parcours professionnel.

