

Négociation compétences**Encore du chemin !**

La négociation « compétences » sur la formation professionnelle se poursuit. Le projet évolue, mais va nécessiter de la part de la Direction, une prise de conscience que cet accord soit plus ambitieux que DÉFI FORMATION.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

FO Énergie et Mines attend que la GPEC soit réalisée au plus près de chaque établissement permettant d'avoir enfin une vision claire...

Les aspirations des agents doivent être prises en compte

Pour FO Énergie et Mines, la formation ne doit pas être uniquement un outil qui intéresse l'entreprise en accompagnant ses transformations.

Elle doit également permettre le **développement personnel et professionnel des agents.**

La notion d'ascenseur social par la formation doit être réelle et lisible

Trois dispositifs sont proposés : **cap Maîtrise** (passage du collègue exécution à maîtrise) ; **Cap Cadre** (passage du collègue maîtrise à cadre) ; **Cap exécution Cadre** (passage du collègue exécution à Cadre). Ces dispositifs devront être clairement identifiés. L'initiative laissée aux

salariés de s'inscrire dans ces formations devra être appliquée. En termes de reconnaissance financière, le compte n'y est pas, la négociation continue.

L'alternance doit être consolidée

L'alternance reste une réponse incontournable pour sécuriser le transfert de compétence. Dans ce cadre, FO Énergie et Mines attend des engagements en termes d'embauche des alternants, et cela au-delà des 20% proposés.

La mission tutorale doit être renforcée et reconnue financièrement

Élément essentiel pour l'alternance, les tuteurs actuels et à venir doivent tous bénéficier de formation à cette mission.

Une reconnaissance financière de leur investissement doit enfin être mise en œuvre dans TOUS les établissements d'EDF SA.

Un simple engagement de la direction de valorisation de cette mission dans le cadre de l'EAP est tout simplement inacceptable pour FO Énergie et Mines !