

1 Table des matières

2	Préambule.....	2
1	Evaluation en amont des parcours (Alixio).....	2
2	Gouvernance de l'accord.....	4
2.1	Revendications communes à toutes les commissions	4
2.2	Commissions de validation.....	5
2.2.1	Rôle de la commission de validation	5
2.2.2	Départage des salariés	6
2.3	Commission de recours de mobilité interne et externe	8
2.3.1	Rôle de la commission de recours.....	8
2.3.2	Activités du volontariat de substitution.....	11
2.4	Commission de Suivi/Pilotage	12
2.4.1	Rôle de la commission de Suivi/Pilotages	12
3	Suivi et indicateurs de suivi	14
3.1	Indicateurs Point d'Information Conseil	14
3.2	Indicateurs santé.....	14
3.3	Indicateurs Période de volontariat	15
3.4	Indicateurs sélection des candidats.....	15
3.5	Indicateurs des Commissions.....	15
3.6	Indicateurs Commission de Recours	15
3.7	Indicateurs de suivi des salariés éligibles sans solution	16
3.8	Indicateurs de ruptures individuelles	16
3.9	Indicateurs de l'espace Mobilité.....	16
3.10	Indicateurs de congés mobilité.....	16
3.11	Indicateurs de mobilité interne	17
3.12	Indicateurs de mobilité externe	17
3.13	Indicateurs du volontariat de substitution	18
3.14	Indicateurs de suivi post RCC.....	18
3.15	Indicateurs CSE.....	18
3.16	Modalités d'information du CSEC/CSEE.....	18
3.17	Autres possibilités d'ouverture	19

2 Préambule

Nous estimons qu'un tel dispositif doit avant tout être tourné vers le salarié. La réussite du plan de mobilité est à cette condition.

Le dispositif tel qu'il est décrit à ce jour ne tient pas suffisamment compte des souhaits du salarié ce qui laisse à penser que le dispositif est à la fois trop fermé et peu encourageant pour le salarié.

De plus, le salarié n'a pas suffisamment de visibilité ni de sécurité pour pouvoir s'engager en toute sérénité dans un parcours soit au sein de l'entreprise ou en dehors de celle-ci.

Nous demandons d'intégrer les salariés non éligibles pour renforcer la dynamique du plan. La fenêtre de dépôt des candidatures étant très courte et en période de congés, il apparaît indispensable de disposer de leviers d'activation complémentaires pour garantir l'efficacité du plan. Ainsi, l'ouverture pourra être déclenchée dès que l'avancement constaté s'écarte des objectifs prévus par la RCC.

En fin, nous souhaitons que le suivi et la gouvernance prenne en compte des **motivations et la santé du salarié**.

1 Evaluation en amont des parcours (Alixio)

A l'issue de son évaluation avec Alixio le salarié doit être en possession de son dossier. Ce dernier doit tracer l'ensemble de son parcours professionnel, ses évaluations et les critères d'acceptation ainsi que les motifs de refus ou d'acceptation. Le dossier doit indiquer les catégories d'emploi dans lesquelles le salarié est éligible. Toutes ces informations sont nécessaires d'une manière générale et entre autres dans le cas où le salarié ne serait pas retenu à la suite d'un départage, le salarié pourrait alors postuler sur un poste d'une catégorie d'emploi identifiée dans son dossier.

Sur les critères d'évaluation, nous constatons un niveau d'exigences bien supérieur à celui qui est pratiqué dans le cadre de GEPPMM et par extension dans le cadre de l'embauche de salariés.

Revendications :

- **Critères d'évaluation des dossiers**
 - Les critères d'évaluations doivent être SMART.
 - La grille des critères SMART doit être partagé avec le salarié.
 - La grille des critères de sélection doit être dans l'accord de RCC.
 - La grille d'évaluation doit être par parcours de mobilité.
 - Les grilles de critères de sélection des parcours doivent être dans l'accord.
 - Chaque axe de critères d'évaluation doit être déclinées en critères SMART
 - **Axe 1 : Performance (notes)**
 - Pas de critères de notes de performances pour exclure des candidatures. La CFDT est ferme sur ce critère et n'envisage aucune négociation sur ce point.

- **Axe 2 : compétences cognitives**
 - Pour les salariés RQTH, nous demandons que soit pris en compte un accompagnement spécifique, une préparation des tests adaptée et l'adaptation des tests si besoin.
 - Tous les tests proposés doivent figurer dans l'accord.
- **Axe 3 : Compétences comportementales**
 - Nous demandons les mêmes revendications que pour l'axe 2 « compétences cognitives ».
 - Nous demandons également pour chaque poste les compétences clés attendues soient indiquées dans l'accord.
- **Axe 4 : Motivation & engagement**
 - Nous ne voulons pas qu'un psychologue évalue une motivation et un engagement à travers un biais médical de santé mental associé au psy.
 - Nous préconisons un entretien de debrief de l'évaluation faite par Alixio avec une personne qualifiée en ressources humaines afin que le salarié puisse s'auto-déterminer sur ses chances de succès dans la voie qu'il a choisie.
- **Axe 5 : critères sociaux**
 - Nous proposons un axe 5 : critères sociaux qui permettrait au salarié de mettre en avant l'importance qu'a ce choix par rapport à son cadre de vie et familial.
- **Conclusion du prestataire**
 - Le salarié doit être informé du résultat de son évaluation de sélection lors d'un échange oral.
 - Le salarié doit recevoir l'ensemble des informations portées sur son dossier d'évaluation : tests ; résultat de la grille de critère SMART, ...
 - Le dossier complet du salarié sera également fourni aux différentes commissions.
- **Proposition d'une alternative**
 - Nous demandons que soit présentée une analyse sur les axes de 2 , 3 et 5 proposés ci-dessus afin d'objectiver le choix avec l'objectif de proposer une alternative au salarié en fonction de ses résultats.
- **Evaluation de la bonne catégorie d'emploi**

Le salarié peut être affecté à une mauvaise catégorie d'emploi initiale dans ce cas :

 - Nous demandons la correction de la catégorie d'emploi du salarié.
 - Nous demandons qu'Alixio puisse proposer une catégorie d'emploi plus adaptée au profil du salarié ainsi qu'un autre parcours de reskilling.

- Pour changer de catégorie professionnelle, le salarié doit pouvoir présenter ses arguments par rapport à son expérience professionnelle.

2 Gouvernance de l'accord

Trois commissions :

- La commission de validation en sortie de l'accompagnement d'ALIXIO.
- La commission de recours des salariés.
- La commission de suivi de l'accord.

Les revendications suivantes s'appliquent pour toutes les commissions ci-dessus nommées. Ces revendications visent entre autres à fluidifier le traitement des dossiers dans chacune des commissions.

2.1 Revendications communes à toutes les commissions

Revendications :

- Le calendrier des commissions doit être défini dans l'accord.
- Si nécessaire, des dates de commissions supplémentaires peuvent être demandées et venir s'insérer dans le calendrier défini dans l'accord.
- Chaque UES à sa commission.
- Les commissions sont paritaires et composée de la Direction, Ressources Humaines et de deux membres dont un Backup pour chaque Organisations Syndicales et si besoin d'un représentant d'ALIXIO. En cas de substitution possibilité de mobiliser un Manager liée au management du poste en question.
- Le délai de réponse ne doit pas excéder trois jours.
- Les réunions peuvent se réunir en distanciel ou en présentiel.
- Les commissions doivent avoir accès à un état d'avancement en temps réel des postes pourvus et libérés dans les deux UES.
- Toutes les commissions doivent œuvrer en toute confidentialité et dans le respect de l'anonymat du salarié.
- La CFDT rappelle que toutes les OS représentatives pourront participer aux commissions, pas uniquement les OSR signataires.

Pour permettre aux commissions de traiter correctement les dossiers des salariés, ces commissions doivent disposer en amont d'un ensemble d'informations indispensables comme : le dossier complet du salarié, le résultat de la grille de

validation d'Alixio, l'état d'avancement du plan de mobilité et tous autres informations demandées dans chacune des commissions.

Ces éléments sont nécessaires pour évaluer la faisabilité des demandes et apporter des réponses argumentées entre autres. Toutes les commissions doivent avoir accès à ces informations en entrée. Ils leur appartiennent ensuite de les utiliser pour instruire et traiter chaque dossier salarié.

2.2 Commissions de validation

La commission de validation est l'instance chargée d'examiner et de valider les candidatures, dans le respect des critères définis par l'accord RCC.

Cette commission doit :

- Garantir l'équité des décisions.
- Vérifier l'éligibilité.
- Vérifier le caractère non-critique des profils.
- Appliquer les règles de départage.
- Assurer une mise en œuvre transparente, objective et conforme à l'accord.

Revendications :

- Toutes les revendications rédigées au paragraphe : « Revendications communes à toutes les commissions ».
- Les entrées pour travailler sur le dossier du salarié sont fournies au salarié en sortie de son parcours d'évaluation avec Alixio.
- Le salarié doit pouvoir s'exprimer par écrit sur la conclusion de son dossier au même titre qu'ALIXIO.
- A l'issue du traitement du dossier l'acceptation ou le refus du candidat doivent être argumentés dans son dossier.
- La conclusion doit faire apparaître un commentaire général des deux parties (Alixio et le salariés) et possiblement les réserves ou les préconisations d'Alixio.

2.2.1 Rôle de la commission de validation

La commission de validation analyse les candidatures, applique les critères de départage, assure la transparence de l'information et l'équité de traitement des dossiers.

Revendications :

La commission de validation :

- Étudie et analyse les dossiers de candidatures avec réserve en priorité.

- Valide les candidatures, le cas échéant, après application des critères de départage.
- Fait respecter les pourcentages par catégorie d'emploi.
- Vérifie les plafonds des postes à pourvoir et arbitre entre les zones d'emploi. Ces informations doivent être consolidées au niveau national.
- Prend en compte les rétractions des salariés à la suite du délai de 15j de rétractation.
- Propose des alternatives au dossier qui ne serait pas validé : autre parcours de RCC ... et accompagné d'un suivi renforcé même au-delà de la RCC.

2.2.2 Départage des salariés

Le départage des salariés sera activé lorsqu'il y a trop de candidats qui postulent dans la même catégorie d'emploi de la zone d'emploi.

Si le salarié n'a pas été retenu lors de l'application des critères de départage, le salarié doit se voir proposer un autre poste. Pour cela il sera accompagné par Alixio pour identifier le poste auquel il pourra candidater.

Revendications

- Alixio, doit valider les projets externes en reprenant les critères pratiqués à France Travail pour la création d'entreprise et formation afin de conserver la durée d'indemnisation.
- Transparence sur les critères de départage. Les critères doivent être appliqués de façon transparente, non discriminatoire et en conformité avec la législation du travail.
- Possibilité de changer d'UES.
- Nous sommes d'accord sur la **Priorité** qui serait donnée, au salarié relevant d'une entité opérationnelle **impactée par des suppressions de postes**.

La CFDT propose l'ordre de départage suivant :

- **Proposition de départage :**
 1. **Salarié avec parcours de reskilling** (mobilité interne qualifiante)
Le salarié qui s'engage dans un parcours de reskilling augmente son employabilité au sein de l'entreprise.
 2. **Formation de reconversion professionnelle**
Le salarié à une attestation d'admission ou un devis signé, avec engagement ferme à suivre la formation.
 3. **Salarié avec promesse d'embauche CDI**

Ce sont les salariés qui ont la possibilité de partir rapidement sans perte d'emploi. → Promesse d'embauche ferme : CDI ou CDD/intérim ≥ 6 mois.

4. Salarié avec création d'entreprise dans le cadre d'un congé de mobilité

Projet externe sécurisé, projet de création ou de reprise d'entreprise qui est mature et structuré avec preuves à l'appui : d'immatriculation, RCS, RM, URSSAF, Maison des Artistes.

5. Salarié en mobilité géographique (reclassement interne non qualifiant)

Les candidatures au départ en retraite ou à une transition emploi-retraite sont traitées dans une catégorie distincte, avec leurs propres règles de priorité. Les salariés éligibles à la retraite sont départagés entre eux uniquement, selon l'âge, l'ancienneté ou la proximité du taux plein, sans être mis en concurrence avec les autres parcours qui sont en lien avec le maintien dans l'emploi (CDI externe, création, formation).

En cas de **nécessité de départager** des candidatures au regard des **critères précédents**, les candidats seraient départagés selon la méthode suivante :

Chaque salarié se voit attribué un nombre de points sur chaque critère en fonction de ses caractéristiques. L'objectif est, dans cette hypothèse, de privilégier les salariés présentant les caractéristiques les moins favorables au retour à l'emploi.

Si à la suite et en cas d'égalité de points, la priorité sera donnée au salarié le plus âgé (année de naissance) puis, en cas de nouvelle égalité, au salarié le plus ancien dans l'entreprise.

Nous proposons les critères suivants :

1 poids léger, 2 poids moyen, 3 poids fort

Priorités	Poids
Ancienneté dans l'entreprise : salariés ayant la plus longue ancienneté	2
Situation familiale : priorité aux salariés en fonction de leur situation familiale, par exemple ceux ayant des enfants à charge. Parents isolés, salariés aidants ...	3
Age : prendre en compte l'âge des salariés, en favorisant par exemple les plus âgés ou ceux proches de l'âge de la retraite.	2
Situation de handicap : favoriser les salariés en situation de handicap, conformément à la législation sur l'égalité des chances. Et enfants en situation de handicap.	3

Taux de chômage du territoire sur un bassin avec taux de chômage élevé pour les ESN (issue des statistiques en besoin en main d'œuvre) INSSEE. Ne s'applique pas aux retraités.	3
---	---

2.3 Commission de recours de mobilité interne et externe

La commission de recours doit être ouverte à tous les salariés. Nous demandons pour tous les salariés :

- Un droit à être bien positionné dans le référentiel métier.
- Un droit d'être entendu si saisine d'un recours.
- Un droit à une seconde chance possibilité de parcours durant la RCC.
- Un droit à trouver une solution pour les salariés éligibles et sans solution RCC.

La CFDT sera très sensible à une formalisation explicite de la commission dans l'accord du plan de mobilité.

La CFDT considère que cette commission contribue pleinement à la bonne marche du plan de mobilité en veillant à ne pas laisser sans solution des salariés éligibles. En facilitant et en identifiant des mouvements de salariés non prévus initialement mais qui au cours du plan peuvent s'avérer possibles opérationnellement (postes ouverts à un instant « T »).

La composition de la commission doit détenir et avoir les moyens de traiter le recours en s'appuyant sur les informations nécessaires pour une décision juste et objective.

2.3.1 Rôle de la commission de recours

Cette commission pourra **être saisie par tous les salariés** qui estiment ne pas être dans sa bonne catégorie d'emploi ou par le salarié non retenu pour un des parcours de mobilité. Il s'agit d'un droit au recours pour tous les salariés éligibles ou non encore éligibles. Cette commission peut être saisie aux différentes étapes du plan de Mobilité.

La commission a pour rôle de :

- Examiner les contestations du salarié quelques soient les motifs de sa demande
- Statuer sur le recours

La commission pourrait se charger de prendre en compte les salariés éligibles qui se retrouveraient sans solution à l'issue de la RCC et de leur garantir un accompagnement pour retrouver un emploi, en interne ou en externe. Un avenant à l'accord GEPPMM pourrait préciser les aménagements spécifiques prévus pour ces salariés n'ayant pas abouti à une solution professionnelle.

Les salariés qui ne sont aujourd'hui pas dans la bonne catégorie par rapport à leurs activités dans l'année pourront faire un recours.

Alixio doit identifier les salariés qui auraient la possibilité de s'orienter vers d'autres catégories d'emploi que celles initialement définies. En effet, le résultat de l'évaluation peut montrer que le salarié serait éligible à d'autres catégories d'emploi.

Revendications :

- **La commission de recours devra :**
 - Prendre en compte toutes les revendications rédigées en paragraphe : « Revendications communes à toutes les commissions ».
 - Traiter tous les dossiers de manière confidentielle et sans exclusion de dossier, exemple : les candidatures de reskilling rejetées, les litiges d'éligibilité (catégorie d'emploi), les désaccords sur critères, les recours pour salariés dit non éligibles avec un dossier prêt et sérieux...
 - Répondre sous 3 jours afin de permettre au salarié de compléter ou de représenter un dossier de mobilité.
 - Pouvoir se réunir deux fois par semaine afin de réduire les délais d'attente des réponses.
 - Pouvoir demander via Alixio au salarié de lever son anonymat si le dossier le nécessite. Dans certains cas extrêmes où la commission n'arrive pas à tomber d'accord.
 - Avoir en sa possession toutes les informations nécessaires pour traiter le recours : la grille et le résultat d'évaluation en sortie de l'accompagnement d'Alixio, le CV, ...
 - La décision de rejet du recours devra être motivée et argumentée.
 - Pouvoir traiter des exceptions notamment si la catégorie d'emploi est amenée à disparaître et qu'il n'y a pas de solution pour le salarié dans l'entreprise.
 - S'appuyer sur une liste des motifs de refus prédéfinis avec commentaire.
 - La commission doit pouvoir échanger avec Alixio dans certains cas comme par exemple, le salarié ne semble pas être dans sa bonne catégorie d'emploi au regard de ses compétences.
 - Les recours pour validation de catégorie d'emploi devront être argumentés.
 - Le recours sera accepté à la majorité des voix.

- **Le salarié doit pouvoir :**
 - Lever son anonymat pour faire avancer son dossier s'il le demande.
 - Déposer un recours quel que soit son motif. Il n'y a pas de critère d'exclusion pour déposer un recours.
 - Posséder son dossier complet à l'issue de l'évaluation par Alixio, rédiger son argumentaire, son CV anonymisé et toutes pièces justificatives que le salarié souhaite présenter en plus.
 - S'inscrire dans un parcours de reskilling afin de bénéficier de l'accompagnement d'Alixio pour identifier sa catégorie d'emploi cible et pouvoir bénéficier d'un parcours de reskilling dans une catégorie d'emploi possible.

- **En cas de refus de la commission de validation, le salarié doit pouvoir :**
 - Solliciter un accompagnement pour trouver d'autres pistes afin de ne pas être dans une impasse. Les salariés qui sont sur des postes amenés à disparaître et qui souhaite rester dans l'entreprise seront prioritaires.
 - Se voir proposer une solution alternative à son reclassement et/ou un délai supplémentaire de réflexion afin de compléter son dossier.
 - Comprendre les motifs du refus, le salarié doit pouvoir demander un entretien avec ALixio
 - **Avoir la garantie de rester dans l'entreprise jusqu'à qu'il trouve une solution d'emploi en interne ou à l'externe.**
 - **Avoir la garantie que l'entreprise mettra tout moyens à disposition du salarié pour trouver une solution d'emploi.**

- **La commission doit communiquer :**
 - L'entreprise devra communiquer à tous les salariés éligibles et non éligibles sur les possibilités de recours : modalités de dépôt de dossier, délais de réponse et saisine.
 - Les motifs de refus à l'issue doivent être communiqués et connu par les salariés. Ils doivent également être en possession de leur dossier d'Alixio.
 - La Commission paritaire de recours sera maintenue pendant toute la durée d'application des mesures de l'accord et jusqu'au dernier salarié éligible.
 - Pour les salariés qui n'auraient pas eu de solution de reclassement interne et externe dans le cadre de la RCC et dont leurs postes seront amenés à disparaître au-delà de la période de sauvegarde. La commission sera maintenue jusqu'au reclassement du dernier salarié via la GEPPMM renforcée.

- **Exemples de recours :**
 - Candidat refusé par la commission de validation : candidat non sélectionné pour la mobilité interne et géographique ...
 - Candidat estimant ne pas être dans la bonne catégorie ou le rôle cible proposé, le candidat peut avoir les compétences pour un autre rôle
 - Candidat souhaitant un autre parcours de reconversion.
 - Candidat souhaitant une formation supplémentaire ou complémentaire
 - Candidat n'étant pas d'accord ou partiellement d'accord sur la proposition de mobilité géographique imposée suite à un reskilling.
 - Une rétrogradation à la suite d'un reskilling ou à une mobilité géographique. Exemple : cas des salariés ayant un salaire supérieur à son rôle cible dans sa nouvelle entité, site, etc
 - Candidat ayant le sentiment de n'avoir pas eu le choix (parcours de reconversion imposée).

2.3.2 Activités du volontariat de substitution

La CFDT estime qu'une partie des postes ouverts au reskilling pourrait rester non pourvue. De plus, un certain nombre de salariés initialement éligible pourraient ne pas trouver de solution de reskilling ou de mobilité externe. Avant toute ouverture à des embauches à l'externe, toutes les options internes doivent être pleinement étudiées dont le volontariat de substitution.

Si l'objectif de 2 409 départs dans le cadre de la RCC n'était pas atteint, nous proposons d'activer un volontariat de substitution, sous la responsabilité de la commission paritaire ah-doc par exemple la commission de recours. Ce dispositif pourrait être mobilisé dès que le suivi du plan indique un risque de non-atteinte des objectifs.

L'entreprise peut également ouvrir des opportunités aux salariés éligibles et sans solution via les postes prévus en recrutement et via le turn-over naturel de l'entreprise pour ce volontariat de substitution. La substitution doit être considéré comme un recours pour les salariés non éligibles. Le salarié saisie la commission de recours avec le motif « Salarié non éligible initialement désirant bénéficier de la RCC ».

Les conditions de dépôts de dossier pour les non éligibles devront répondre à des critères spécifiques comme :

- Salariés sur les zones de départ à faire en priorités
- Salariés répondant aux mêmes critères pour entrer dans les parcours externes de d'un à quatre ou en parcours de reskilling.
- Salarié s'engageant à ne pas revenir sur sa décision car si la commission a validé sa demande, le poste du salarié est libéré définitivement sans possibilité de retour pour le salarié car son poste sera libéré.

Prérequis : une visibilité des postes à pourvoir à tous les salariés éligibles au fil des demandes de recours après validation du recours.

La commission de recours instruirait les demandes selon les principes suivants :

1. Un salarié non éligible souhaite bénéficier de la RCC et libérer son poste.
2. Le salarié éligible prioritairement sur la même zone emploi, se voit proposer le poste libéré d'une famille d'emploi proche de sa catégorie d'emploi ou une catégorie d'emploi nécessitant peu de formation de reconversion.
3. Le poste initial du salarié éligible est décompté des 2409 postes à supprimer.

La mise en œuvre de ces activités de substitution doit rester **strictement alignée** avec les **processus existants de gestion des besoins (ouverture ou remplacement de poste) et de reskilling interne**.

Nouvelles activités :

- **Le salarié non éligible :**
 - Doit se faire connaître pour pouvoir entrer dans le plan de mobilité. Il a possibilité de le faire uniquement s'il appartient à une catégorie d'emploi proche des catégories d'emploi amenées à disparaître et sur des sites en tension.
 - Effectue sa demande en indiquant les informations nécessaires au traitement de celle-ci.
- **La commission de recours :**
 - Inscrit sa demande et vérifie les conditions de dépôt et de prise en compte du dossier.
 - Informe le management lorsque les critères de sélections sont OK.

Activités existantes :

- **Le manager opérationnel :**
 - Ouvre un besoin si le salarié partant doit être remplacé et le salarié peut donc entrer dans le dispositif RCC.
 - Confirme à la commission de recours que le poste sera libéré donc ouvert à la substitution.

Nouvelles activités :

- **La commission de recours :**
 - Transmet à Alixio la demande du salarié. Ce dernier suit le processus de sélection et l'accompagnement par Alixio si besoin.
 - La commission de validation valide, départage si besoin le dossier et transmet la réponse à la commission de recours.
 - La commission de recours informe le salarié et le management de la décision.

La commission de recours devra :

- Vérifier et assurer la traçabilité ainsi que la conformité DRIEETS
- Vérifier que le départ doit être bien celui du salarié non éligible.
- Avoir la visibilité sur le nombre de poste restant à pourvoir et des postes supprimés.
- Vérifie que la suppression comptabilisée est celle du poste de l'éligible.

2.4 Commission de Suivi/Pilotage

2.4.1 Rôle de la commission de Suivi/Pilotages

Le rôle de cette commission est de s'assurer la bonne marche de la RCC. De pouvoir anticiper d'éventuel problème qui freinerait la RCC comme décrit dans l'accord. Exemple : un démarrage avec peu de candidat doit être identifier très tôt pour mettre en place des actions comme une communication plus intensive,

ou bien déclencher le volontariat plus tôt que prévue. Et en fin d'assurer le suivi économique des mesures RCC.

Pour cela la fréquence doit être à minima hebdomadaire et doit être outillé pour donner des états d'avancement à chaque mise à jour. Les rapports de suivi ainsi que les indicateurs doivent être décrits dans l'accord.

Au fil de la RCC, cette commission collecte les indicateurs de suivi de l'ensemble des commissions et fourni les rapports et l'analyse associées.

Revendications :

Le suivi doit :

- **Identifier le point de blocages**, les écarts par rapport à ce qui a été prévue initialement. Exemple : suivi spécifique du nombre de poste supprimés, de salariés éligibles restant sans solution etc ...
- **Permettre de valider les dépassements exceptionnels** des budgets de formation (enveloppe mutualisée) et certains versements anticipés.
- **Assurer la transparence et la traçabilité** via des relevés de décisions et en informant CSEC / CSE des indicateurs non nominatifs.
- **Suivre et mesurer l'efficacité globale du dispositif RCC** jusqu'au dernier salariés éligibles et établir un bilan économique et social final.
- **Suivre les salariés éligibles n'ayant pas trouvé de solution** dans la temporalité de la RCC
- **Permettre de donner un avis en cas de non-respect des obligations du salarié** (ex. rupture anticipée du congé mobilité).
- **Veiller à la bonne application** intégrale de l'accord RCC et au respect des règles de volontariat.
- **Suivre et décider de la prolongation de l'accompagnement GEPPMM renforcé** des éligibles sans solution à la fin de la RCC.
- Être consultée avant toute décision de sanction ou de fin anticipée du congé mobilité. L'entreprise **ne peut pas mettre fin seule au congé mobilité** sans avoir recueilli l'**avis préalable** de la Commission.
- Des tableaux de bord devront être produit comme par exemple :

intitule poste (supprimé)	Eligibles	quota	ville	candidatures recues	candidatures validées (=supprimees)	Reste "potentiel"	liste attente?
Business analyst	100	30	toulouse	42	30	0	
pilote	50	40	toulouse	23	10	30	
facturation	10	10	Nantes	1	1	9	
CRES	45	15	France	0	0	15	

3 Suivi et indicateurs de suivi

Le suivi doit être en cohérence et en conformité avec le plan de mobilité validé via les indicateurs ad-hoc. Le suivi doit permettre d'identifier la progression du plan de mobilité ainsi que les freins et ou les blocages.

De même, le suivi doit pouvoir déclencher des mesures d'adaptation du dispositif dont entre autres l'ouverture plus large au volontariat.

Le suivi est par région, par rôle cible et consolider France entière. Lorsque cela le nécessite, le suivi sera par tranche d'âge, genre et RQTH.

Le suivi doit permettre de mettre en évidence la progression de la RCC au regard de la situation de départ et de l'objectif du plan de mobilité.

Le suivi doit faire l'objet de tableaux de bords qui sont les entrées des différentes commissions.

Les points de vigilance identifiés et à suivre plus particulièrement :

- Accompagnement individuel et collectif.
- Vérification de la qualité du suivi et absence de biais.

Salariés éligibles sans solution à l'issue de la période de volontariat :

- Suivi obligatoire pour tous ces salariés éligibles sans solution. Les salariés qui n'ont aucune solution : définition d'un plan d'action pour ses salariés dans le cadre de la GEPPMM renforcée.
- Accompagnement jusqu'à deux ans pour les salariés sans solution.

La CFDT considère que les indicateurs décrits ci-après sont essentiel à la bonne marche de la RCC.

3.1 Indicateurs Point d'Information Conseil

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Point information Conseil	Nombre d'appels reçus Nombre de salariés reçus en rendez-vous Typologie des salariés reçus par le PIC Typologie des orientations professionnelles Répartition des avis (favorable/ favorable avec Taux de satisfaction des salariés Nombre de salariés éligibles et non éligibles	Ces indicateurs permettront de connaître l'activité et l'avancement du PIC. Ce sont des indicateurs indispensables pour avoir une idée de l'orientation, des choix des salariés éligibles ou non éligibles (volontariat de substitution) et du volume des salariés éligibles ou pas intéressés par la RCC.

3.2 Indicateurs santé

Phases	Indicateurs	Argumentaires
SST	Nombre d'appels reçus par la ligne d'écoute Nombre de situations à risque identifiées Nombre d'orientations	Tracer les informations sur le type de demande des salariés et des situations à risques pour lesquels l'entreprise devra agir. Cela permettra de faire des ajustements des réponses ou mettre en place des mesures de prévention. Les actions identifiées doivent faire l'objet d'un suivi rapproché.

3.3 Indicateurs Période de volontariat

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Période de volontariat	Nombre de candidatures déposées Nombre de candidatures retirées Nombre de candidatures déposées par catégorie d'emploi / UES / zone d'emploi / Tranche d'âge Nombre de candidatures déposées par parcours	Ces indicateurs permettent d'évaluer si la période de volontariat est active ou pas. L'indicateur "Nombre de candidatures retirées " ne correspond pas aux cas de rétractation après signature de la convention de rupture mais à d'éventuels cas d'abandon de la demande de volontariat par le salarié (importance faible)

3.4 Indicateurs sélection des candidats

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Sélection des candidatures	Nombre de candidatures validées - par catégorie d'emploi / % de réalisation des suppressions de poste par catégorie d'emploi / UES / zone d'emploi Nombre de motifs de refus par motif Nombre de candidatures refusées Nombre de candidatures validées par départage Nombre de candidatures validées	L'analyse de ces indicateurs permettra un suivi fin de l'activité de la RCC et de suivre l'avancement par objectif de nombre de postes supprimés. De même le nombre de types de recours est important car il permet de déceler une éventuelle possibilité d'ajustement des demandes. Tous ces indicateurs doivent être déclinés par parcours.

3.5 Indicateurs des Commissions

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Toutes Commissions	Délai de réponse au-delà de trois jour Délai de réponse moyen Nombre de réunion de chaque commission Nombre de dossier instruits par séance Durée moyennes des commissions	Mesure l'efficacité de chacune des commissions

3.6 Indicateurs Commission de Recours

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Commission de Recours	Nombre de recours par type de recours Nombre de décision recours acceptés/refusés par motif : par exemple substitutions, ...	Mesure l'efficacité de la commission de recours

3.7 Indicateurs de suivi des salariés éligibles sans solution

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Suivi des salariés éligibles sans solution	<p>Nombre de salariés éligibles dans aucun parcours à l'issue de la période de volontariat et ou sortie d'un parcours.</p> <p>Nombre d'échec du reskilling avec motif d'échec : chadowing pas ou peu opérant, pas forcement de la faute du salarié, ...</p> <p>Nombre de salarié éligible sans solution et % par rapport au nombre de salariés éligibles de leur catégorie</p> <p>Nombre de salarié avec un parcours GEPPMM renforcé à l'issue de la RCC.</p> <p>Nombre d'inter-mission pour les reskillés par semaine d'inter-mission</p> <p>Temps moyen des reskillés pour être affecté à une mission.</p> <p>Comparatif par rapport aux autres salariés de l'inter-mission</p> <p>Comparatif par rapport aux autres salariés des notes des reskillés</p> <p>Comparatif par rapport aux autres salariés des PRPA des reskillés.</p> <p>Comparatif par rapport aux autres salariés licencié avec motif des reskillés</p> <p>Comparatif par rapport aux autres salarié augmenté après reskilling par catégorie d'emploi</p>	<p>Ces indicateurs permettront de suivre les salariés sans solution et pour lesquels une solution devra être trouvé dans le cadre de la GEPPMM renforcée et jusqu'au dernier reclassement des salariés éligibles.</p>

3.8 Indicateurs de ruptures individuelles

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Ruptures individuelles	<p>Nombre de conventions individuelles de rupture signées</p> <p>Taux d'atteinte du plafond - par catégorie d'emploi / UES / zone d'emploi</p> <p>Nombre de départs anticipés + motif</p> <p>Cout moyen des RCI par parcours</p> <p>Coût maximum et minimum par parcours</p>	<p>Ce sont aussi des indicateurs pour les CSEE</p>

3.9 Indicateurs de l'espace Mobilité

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Espace Mobilité	<p>Nombre de personnes en suivi</p> <p>Nombre de rendez-vous réalisés</p> <p>Type d'accompagnement réalisé</p> <p>Moyenne de rendez-vous par salarié</p> <p>Temps moyen d'accompagnement par salarié</p> <p>Taux de satisfaction des salariés</p>	<p>Ces indicateurs sont utilisés pour évaluer l'activité de l'accompagnement quantitativement mais aussi qualitativement et doit faire apparaître le taux de satisfaction des salariés.</p> <p>Ses indicateurs doivent être fournis par ALIXIO.</p>

3.10 Indicateurs de congés mobilité

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Congés mobilité	<p>Nombre de congés actifs par parcours</p> <p>Nombre de ruptures anticipées par parcours</p> <p>Nombre de suspensions + motif par parcours</p> <p>Nombre de congés arrivés à terme par parcours</p>	<p>Ces indicateurs permettent de mesurer l'efficacité de la RCC par parcours</p>

3.11 Indicateurs de mobilité interne

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Mobilité interne	Nombre de mobilités internes en cours Nombre de prises de poste cible à l'issue du parcours	Avancement du reskilling Postes restant à pourvoir
Reconversion	Nombre d'entrées dans le parcours de reconversion Nombre de reconversions avec mobilité géographique Nombre de reconversions en cours Nombre de reconversions finalisées Nombre de reconversions finalisées par filières métiers Taux d'avancement des parcours de reconversion par filière métiers Nombre de certification obtenues par type de certification Taux d'échec et d'abandon	Ces indicateurs permettent de mesurer par type de parcours l'efficacité de la RCC. Et d'identifier les filières métiers dont les postes sont les plus pourvus. De suivre également le nombre de certification à l'issue des formations.
Mobilité géographique	Nombre d'entrées dans le parcours mobilité géographique Nombre de mobilités géographiques en cours Nombre de prises de poste relevant de la même catégorie d'un autre bassin d'emploi à l'issue du parcours Taux d'échec et d'abandon	
	Nombre de salarié en double mobilité reskilling et géographique	

3.12 Indicateurs de mobilité externe

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Mobilité externe	Nombre de mobilités externes en cours Nombre de parcours finalisés par type d'issue par site, genre, âge et RQTH	Ces indicateurs permettent de mesurer par type de parcours l'efficacité de la RCC. Et d'identifier les catégories d'emploi des salariés qui ont trouvé des solutions via des parcours externe.
Nouvel emploi	Nombre de parcours nouvel emploi en cours Nombre de projets finalisés Type de projets finalisés (CDI, CDD, CTT) Nombre d'inscriptions Demandeur d'Emploi inscrits à France Travail à l'issue du parcours	
Création d'entreprise	Nombre de parcours création d'entreprise en cours Nombre de projets finalisés à l'issue du parcours Nombre d'inscriptions Demandeur d'Emploi inscrits à France Travail à l'issue du parcours	
Reconversion professionnelle	Nombre de parcours reconversion professionnelle en cours Etat du calendrier (date de démarrage/ fin des formations) Nombre d'heures de formations reconversion Nombre d'heures de formation adaptation Etat de la consommation du budget formation Nombre de projets finalisés à l'issue du parcours Nombre d'inscriptions Demandeur d'Emploi à France Travail à l'issue du parcours	
Départ à la retraite	Etat de la consommation du budget formation Nombre de parcours départ à la retraite en cours Nombre de départs en retraite par âge Nombre de transition emploi retraite par âge	

3.13 Indicateurs du volontariat de substitution

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Volontariat de substitution	Nombre de contrats de travail ou promesse d'embauche Nombre de création/reprise d'entreprise Nombre de formations de reconversion Nombre de départs en retraite Nombre de volontaires acceptés et refusés	Ces indicateurs vont permettre de mesurer l'efficacité du volontariat de substitution. Il faudra comparer les résultats avec l'efficacité de la période de volontariat et au regard du temps d'ouverture de chacune des périodes.

3.14 Indicateurs de suivi post RCC

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Suivi post RCC	Situation des salariés en reskilling à 6/12/18/24 mois : en cours de reskilling / en poste après reskilling / parti (par motif) Situation des salariés partis en mobilité externe pour chaque parcours à 6/12/18/24 mois : Parcours 1 : nb de salariés entrés en congé mobilité / nb recherche emploi en cours / nb période d'essai en cours / Parcours 2 : nb de salariés entrés en congé mobilité / nb construction projet formation en cours / nb formations en Parcours 3 : nb de salariés entrés en congé mobilité / nb construction projet création entreprise en cours / nb Parcours 4 : nb de salariés ayant choisi parcours 4 / nb salariés partis à date Taux d'emploi en durable (>8 mois)	Ces indicateurs permettent de s'assurer qu'aucun salarié se retrouve sans solution. Ils permettent aussi de suivre l'évolution des salariés dans les différents parcours.

3.15 Indicateurs CSE

Phases	Indicateurs	Argumentaires
Indicateurs CSE	Niveau d'avancement global de la RCC Écarts entre prévisionnel et réalisé Évolution candidatures et sorties Projection d'atteinte des objectifs Synthèse consolidée des décisions Taux de validation / refus / recours Délais moyens de traitement Nombre et nature des ajustements Indicateurs agrégés RPS / santé Salariés éligibles sans solution	Apprécier la dynamique du dispositif au regard des objectifs fixés Identifier blocages, dérives ou lenteurs Mesurer l'effectivité réelle du volontariat Anticiper les risques et déclencher des correctifs Vision globale sans instruction individuelle Évaluer l'équité du fonctionnement Mesurer l'impact sur la sécurité des parcours Apprécier l'adaptabilité du dispositif Mesurer l'impact humain global du plan Identifier les situations nécessitant un renforcement

3.16 Modalités d'information du CSEC/CSEE

Une fois l'accord RCC signé, il est déposé dans la BDESE et mis à l'ordre du jour des réunions CSEC/CSE.

La Direction doit informer immédiatement les élus de la validation DRIEETS de l'accord RCC.

Ensuite ces instances doivent être informées mensuellement (régulièrement) pendant la RCC et trimestriellement ensuite. Les CSEC/CSE reçoivent les mêmes indicateurs au niveau de leur périmètres respectifs se reporter au chapitre 3.15 Indicateur CSE.

Ce dispositif garantit transparence et contrôle tout au long du processus RCC et post RCC.

Suivi régulier pendant la mise en œuvre :

- 1 fois par mois pendant la période de dépôt des candidatures,
- 1 fois par trimestre jusqu'à la fin des mesures d'accompagnement.

À tout moment, les CSE et CSEC pourront demander les indicateurs qu'ils souhaitent aux différentes commissions.

3.17 Autres possibilités d'ouverture

Nous souhaitons qu'au-delà de la réunion du 3 avril une continuation de la négociation sur le volontariat de substitutions et le volontariat anticipé.