

Négociation

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Dans le cadre de la négociation sur la « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences rebaptisée par la loi « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels », nous avons rencontré l'entreprise à six reprises lors de réunions de 4 à 7 heures sur des sujets aussi cruciaux que la gestion individuelle et collective, la formation professionnelle, la mobilité interne et externe et l'accompagnement des fins de carrières.

Ceci à partir d'une vision stratégique à l'horizon 2020 construite par l'entreprise autour de 4 axes : le Client au centre des opérations, la révolution numérique (le Digital) , la simplification des organisations et des processus, la responsabilisation de chacun.

Cependant le manque de volonté de l'entreprise à expliquer comment elle transforme cette vision stratégique en une prévision éclairée des Emplois et des Compétences nous questionne.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois suppose une vision qualitative et quantitative des-dit Emplois. A ce jour nous n'arrivons pas à vous fournir ce niveau d'information car le suivi de l'entreprise semble s'arrêter à la notion de métier. Aucune information n'est fournie non plus à la maille LP/UOT, aucune information concernant le plan de recrutement d'emplois stratégiques ni d'ailleurs sur les emplois à risques.

Pourtant une procédure DGP existe pour capturer les besoins des entités ("GUI_0453_DGP"). Elle se déroule en 3 trois grandes étapes

- Analyse de l'évolution des ressources sur les 5 ans
- Analyse des risques stratégiques GPEC et des challenges majeurs (par zone/ métier/LP/catégorie)
- Elaboration du plan stratégique qualitatif et plan d'action pour répondre aux challenges.

NOUS SOUHAITONS REDUIRE L'OMERTA SUR CE SUJET ET ECHANGER DIRECTEMENT AVEC LES RESPONSABLES METIERS ET LES DIRECTEURS DE COMPETENCES.

Des avancées concrètes cependant ont pu être actées en particulier pour ceux qui vont quitter l'entreprise dans les prochaines années.

Il est évident que la stratégie de rentabilité accrue amène l'Entreprise à rechercher des solutions court/moyen terme et donc à négocier une « *Gestion Prévisionnelle des Départs* » plus qu'une véritable Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels. Avec une pyramide des âges « enflée d'une population de seniors », l'entreprise doit gérer un sureffectif quantitatif et qualitatif et préparer sa restructuration. On aurait donc trop de monde et pas assez d'emploi. A cela plusieurs raisons :

- Des changements d'orientation stratégique : bureaux d'études ; accès aux marchés (transfert aux importateurs ou à des prestataires de services)
- Externalisation de certaines tâches (ex: Gestion de la paye, déplacement, magasins logistiques. ..)
- Décentralisation des activités à l'est et aussi dans les zones (CESP en Roumanie, transfert à Dubai..)
- Réelle volonté de simplifier et de responsabiliser les individus *mais qui se traduit souvent et d'abord par : moins de monde y compris pour le management.*

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Vos négociateurs: *Thierry Palou, José Tarantini, Jean Christophe Laourde, Eric Woiemberghe*

Tout cela va entraîner la mise sur le carreau de plusieurs milliers de postes sur Clermont Ferrand. Il faut donc « faire de la place » et faire sauter ce que certains à DGP ont baptisé « des bouchons de gestion ».

OUI MAIS LES DEPARTS NE FONT PAS LE FUTUR DE L'ENTREPRISE, D'AUTRES CHALLENGES NOUS CONCERNENT DEJA.

En effet on constate que de plus de plus de personnes sont « promenées » de mission en mission dans l'attente DU poste voire se retrouvent sans activité pendant plusieurs semaines/mois engendrant sentiments d'inutilité et de dévalorisation de soi.

Le programme **CONNEXIONS** devrait théoriquement faciliter les parcours internes en donnant plus de sens et de visibilité via une formation interne et/ou externe, complétée par des missions pour se préparer à un nouveau poste identifié dès l'entrée dans le programme. Nous serons vigilants à ce que cela soit véritablement un tremplin et non pas une salle d'attente pour absorber les « bouchons de gestion ».

S'agissant de la flexibilité professionnelle, le **JOB POSTING** consistant à mettre en ligne les offres d'emploi nous paraît un outil très utile pour gérer son propre parcours à condition que ce portefeuille d'annonces soit significatif au regard du nombre de mouvements annuels prévisionnel. Selon notre analyse ce nombre devrait se situer au-delà des 1000 postes.

Nombre de Métier	Étiquettes de colonnes									
Étiquettes de lignes	Fevrier	Mars	Avril	Mai	Juin	Aout	Juil	Sep	Total général	
Bureau d'Etudes					1	13	1	4	3	22
Développement								1		1
Environnement et Prévention								3		3
Gestion et Finance				1	1					2
Juridique	1									1
Maintenance		3		1	3					12
Marketing et Ventes						1	2	1		4
Organisation et Progrès		2				3	2			7
Personnel								2		2
Production		2	1	3	4	3	2	11		26
Qualité					4	1	4	8		17
Recherche & Développement (yc compétition)	1	1	6	3	4	7	8			30
Supply Chain et Logistique			4	1	3		2	4		14
Systèmes d'information		1						1		2
Total général	1	9	6	13	31	13	26	44		143

A gauche une synthèse du contenu des offres d'emploi disponibles par mois de publication. On voit effectivement une augmentation du volume publié mais un long chemin reste à faire.

Pour conclure, on retiendra que la démarche de négociation GPEC devra être nettement améliorée dans le futur. Trop de refus catégoriques de négocier sur des sujets aussi importants que la gestion de la mesure de la performance lors d'un changement de poste (PGD systématiquement à la baisse) ou bien la gestion des temps partiels « On sait qu'il y a un problème, l'entreprise ne sait pas gérer les temps partiels mais ce n'est pas sa priorité (dixit l'Entreprise) ».

Nous allons cependant signer cet accord pour favoriser le départ des seniors sachant qu'il reste beaucoup à faire pour que l'entreprise soit capable de mieux anticiper les besoins humains, en quantité et en compétence, de développer une **VISIBILITE AMBITIEUSE ET DYNAMIQUE DES EMPLOIS** au service des employés pour leur permettre d'être véritablement acteur de leur parcours.

Par votre vote du 7 octobre vous donnerez les moyens à vos futurs élus CFE-CGC de faire progresser pas à pas le dialogue social de notre entreprise.