

Emploi 2010



GPEC

la négociation démarre

Anticiper oui, ... pour défendre nos emplois !

Une négociation cruciale pour l'avenir de l'emploi s'engage chez Renault

Bien que le sujet soit vital pour nos emplois, on ne sait pas toujours de quoi il s'agit exactement. Alors, jetez un coup d'œil à la page 4 de ce document, FO vous dit l'essentiel et pourquoi la négociation qui s'engage dans notre entreprise est cruciale.

Où en est-on ?

On ne part pas de rien : le tout premier « accord à vivre », négocié et signé par FO, intégrait déjà des thèmes tels que « saisir les évolutions de l'entreprise et s'y préparer », « gérer avec dynamisme son parcours professionnel », « améliorer sans cesse par la formation son professionnalisme » ou encore « se réaliser dans un cadre de travail performant ». Ce que nous voulons aujourd'hui, c'est donc **améliorer les outils déjà en place**, les renforcer et **anticiper pour mieux les mettre en cohérence avec les besoins de l'entreprise**, pour les années qui viennent et partout où elle est présente.

La direction veut aboutir avant les congés...

Démarrée en avril, la négociation est prévue pour aboutir début juillet. C'est du moins ce que prévoit l'agenda social.

Pour FO, l'heure n'est pas à la précipitation. Nous privilégions une négociation « à froid », c'est-à-dire sans **rien abandonner de nos revendications**. A l'heure où nous concluons des rapprochements avec Mercedes à coups de centaines de millions d'euros, on ne nous fera pas croire qu'il faut bâcler les discussions impactant l'avenir des salariés, au nom de pseudo-difficultés de circonstances!

Chez Renault, FO veut une vraie GPEC, qui garantisse aux salariés les possibilités de:

- **se former**
- **obtenir une meilleure qualification**
- **évoluer dans les métiers d'aujourd'hui et de demain**

FO le Syndicat libre et indépendant !

GPEC, les outils existent !

En tant que syndicat indépendant et responsable, FO n'a naturellement pas attendu la « mode » de la GPEC et l'obligation de négocier faite aux entreprises depuis 2005, pour introduire chez Renault le principe de l'anticipation dans le domaine de la gestion des Ressources Humaines.

Si bien qu'aujourd'hui, l'entreprise dispose d'un atout non négligeable : une gamme d'outils existant, qu'il s'agit de renforcer et de mettre en cohérence, sans chercher à ré-inventer la poudre.

En voici les principaux, sous forme de liste commentée :

Outil	Commentaire FO
Les accords à vivre	<p>Le tout premier, signé en 1989, aborde les thèmes de la GPEC et introduit implication des salariés et réciprocité de la part de l'entreprise</p> <p>Un avenant négocié en 1990 a permis la mise en place de l'ODM (Observatoire Des Métiers) un lieu d'échange dédié sur l'évolution et la prospective des métiers de l'entreprise.</p>
Les autres accords négociés et signés par FO	<p>Un grand nombre d'entre eux a indéniablement permis d'améliorer les parcours professionnels des salariés de Renault en termes de formation, de professionnalisation par les compétences, du développement des filières métiers.</p>
Le bilan social et le bilan formation	<p>Ces deux documents constituent une mine d'informations pour l'élaboration d'un accord GPEC, puisqu'ils centralisent les données telles que : effectifs, répartition par âge, par sexe, les embauches, les départs en retraite, les démissions, les licenciements, la répartition du budget formation...</p> <p>L'examen des bilans successifs permet donc un bilan actualisé en permanence de l'évolution des effectifs et des qualifications.</p>

GPEC, les enjeux

La GPEC doit être une véritable opportunité? Nous le pensons. Encore faut-il bien identifier les enjeux, dès le début de la négociation :

- **Anticiper, sans limiter l'anticipation au seul avenir économique**, ce que l'entreprise a toujours eu tendance à faire jusqu'ici
 - **Ne pas confondre GPEC et contournement de PSE ou de plan social**, c'est-à-dire ne pas laisser les négociations démarrer sur un pseudo-constat de sureffectif mais bien sur la nécessité d'optimiser l'effectif en place
 - **Inclure tous ceux qui contribuent au développement de Renault** ou qui sont directement impactés par ses choix stratégiques; c'est-à-dire envisager plusieurs niveaux de concertation : Monde, Europe, France, Filiales, équipementiers, Interentreprises (Renault/Nissan)
 - **Négocier « à froid », dans une logique revendicative** d'accompagnement des mutations de l'entreprise par la formation et la mobilité par opposition à une négociation « à chaud », où l'urgence contredit le principe d'anticipation. Cela implique notamment de prendre le temps de concilier intérêt collectif (stratégie d'entreprise) et individuel (logique de parcours professionnel) : diagnostic des données sociales de l'entreprise (effectif, pyramide des âges détaillées), présentation des outils disponibles : (référentiel des métiers, travaux des commissions et de l'observatoire des métiers)
 - **Faire un véritable état des lieux des métiers** : métiers appelés à évoluer ou disparaître, auxquels il faut associer des actions de reconversion ou de formation; métiers en émergence (voitures électriques); métiers pouvant être affectés par la pyramide des âges (manque de main d'œuvre qualifiée), métiers pénibles.
 - **Proposer des dispositifs d'accompagnement de la Mobilité**, professionnelle (étapes du parcours, maintien des garanties sociales...), géographique (accompagnement, prise en charge des frais, procédure de mutation...)
 - **Remplacer le terme « compétences » par « qualifications »** pour satisfaire à la logique de filières professionnelles et garantir une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des salariés, transposable d'une entreprise à une autre, notamment (VAE, CQPM).
 - **Aboutir à la mise en place de lieux dédiés pour la réflexion et l'échange sur l'avenir des métiers** : commissions paritaires sur la stratégie de l'entreprise, observatoires paritaires des métiers, commissions incluant les délégués syndicaux et commission de suivi de l'accord avec les organisations syndicales signataires.
-

GPEC, l'essentiel en 2 questions

De quoi s'agit-il ?

La GPEC, c'est la gestion **anticipative et préventive** des ressources humaines de l'entreprise, en fonction de ses choix stratégiques et du contexte. Elle implique une **obligation de négocier** tous les trois ans.

Commentaire FO : en elle-même, **la GPEC n'est pas nouvelle** (GPE dans les années 60, limitée à des objectifs qualitatifs, GPC dans les années 70, intégrant des attentes qualitatives, GPEC en 1974). Ce qui est relativement nouveau, c'est l'obligation de négocier introduite en 2005, encore faut-il savoir **qu'elle n'oblige pas à la conclusion d'un accord**.

Que peut-on en espérer ?

L'entreprise et les salariés sont censés y trouver leur intérêt :

Pour l'entreprise, la compétitivité en répondant à ses enjeux **économiques** (maintien des effectifs au niveau nécessaire), **de professionnalisation** (adaptation des compétences aux besoins, reconversions, ...), **démographiques** (transmission des compétences, maintien dans l'emploi, recrutement, fidélisation,...), **technologiques** (adaptation aux nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication), **sociaux** (responsabilité sociale).

Pour les salariés, des aspirations satisfaites : **développement professionnel** (trajectoire et projet professionnels), **sécurisation et employabilité** (dans et hors de l'entreprise), **visibilité des mutations** (nouvelles technologies, évolution des métiers), **reconnaissance** (aux divers âges de la vie professionnelle), **utilisation des droits** (DIF, etc.).

Commentaire FO : chez Renault, les avantages pour les salariés restent à concrétiser pleinement : la GPEC ne peut être efficace que si elle est associée à une gestion sociale saine de l'entreprise. **Elle ne doit pas partir du principe d'un sureffectif mais optimiser l'effectif en place**. Et donc ne pas servir à déguiser un plan social ou à contourner un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi)

Chez Renault, vos représentants FO Métaux agiront pour que la GPEC s'inscrive dans la durée et s'impose avant tout PSE !

FO met l'action syndicale au service de l'avenir et de l'emploi !

