



Négociation du 15 mai 2007

GPEC : Danger ?

La *Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences* dit GPEC c'est quoi ?

Que dit la loi ?

Avec la loi de cohésion sociale de janvier 2005, aussi appelé « loi Borloo », la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences fait désormais l'objet d'une négociation triennale obligatoire :

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés dotées d'une ou plusieurs organisations syndicales

Et pour les groupes d'entreprises dont le siège social est situé en France et qui sont astreints à la mise en place d'un comité de groupe.

Elle devient donc incontournable à la SNPE.

Cette expression de « *gestion prévisionnelle des emplois et des compétences* » ne faisant l'objet d'aucune définition légale, peut couvrir des dispositifs améliorant l'emploi comme devenir un outil supplémentaire au service des politiques du patronat pour nuire aux salariés.

Un outil qui donne à l'employeur un moyen d'accroître la flexibilité, l'adaptabilité, l'employabilité, la productivité et la mobilité des salariés au nom d'une exigence de rentabilité toujours plus poussée. Ceci sans contrepartie, en termes d'amélioration

des conditions de travail et du niveau de vie des salariés.

Elle génère parallèlement une approche toujours plus individuelle des situations de travail, au détriment du collectif, mettant les salariés en difficulté.

Aide financière de l'Etat

L'Etat apporte des aides techniques et financières aux entreprises souhaitant mettre en place un plan de GPEC.

En effet, selon l'article L322-7 du code du travail, si le plan de GPEC comprend un plan de formation, des actions en faveur de la parité hommes-femmes et des mesures facilitant la combinaison de la vie professionnelle et personnelle, les entreprises peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat.

L'Etat peut prendre en charge, dans la limite de 50 %, les coûts supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans le cadre d'une convention conclue avec plusieurs entreprises, la participation financière de l'Etat est, au maximum, de 12 500 € par entreprise.

La SNPE, avec un accord groupe de GPEC, peut empocher 12500 € par entreprise et comme le groupe compte une petite dizaine d'entreprises...On

comprend alors qu'un accord de groupe est avantageux !

Information sur la stratégie de l'entreprise ?

L'article L.320-2 du code du travail du travail (article L. 432-1) stipule que « l'employeur doit engager tous les 3 ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires ».

Aucune définition précise au terme « stratégie » n'est donnée et aucunes précisions n'est apporté sur le degré d'informations que doivent divulguer les dirigeants au CE.

Une GPEC pour préparer des suppressions d'emplois ?

La GPEC peut-elle être un outil contre les suppressions d'emplois en gérant au mieux les compétences des salariés pour répondre aux besoins de l'entreprise ?

Voici deux exemples qui nous montrent le contraire :

☞ PSA : En Mars 2007, la direction de PSA et les syndicats négocient un GPEC.

Le 6 Avril, la majorité des syndicats signent l'accord. Quelques semaines après, la direction annonce des milliers de suppressions d'emplois.

☞ ICI Packaging Coatings SAS (Elbeuf, 76) : Le Tribunal de Grande Instance de Rouen, le 1^{er} Février 2007, suspend la procédure de licenciements économiques en cours aux laboratoires et enjoint la direction de l'entreprise de négocier sur la GPEC.

Le fait qu'il n'y ait pas de GPEC signé a permis dans ce cas de suspendre les licenciements.

Le projet de la direction :

⇒ **Sur la stratégie de l'entreprise** : La direction stipule « les CCE seront informés sur la stratégie de l'entreprise

puis consultés sur les conséquences sur l'emploi en découlant ».

Vu l'information et la consultation qu'a faite la direction au moment de la vente de DMC et du peu d'information qu'elle donne sur ce qu'elle veut faire de la branche Chimie du Groupe, nous n'avons pas trop d'illusion sur cette formule. La consultation se fait après coup et est donc toujours consultative.

⇒ **Sur les outils** : La direction enfonce des portes ouvertes en énumérant une liste qui va de la fiche de poste, à l'entretien d'appréciation, en passant par le DIF et la VAE (validation des acquis de l'expérience).

Tous ces outils sont déjà en place sur SME depuis des années.

Par contre, ce qu'elle écrit en fera rire plus d'un.

Sur la fiche de poste, « *le collaborateur (le salarié ?) rédige sa fiche de poste, qui est ensuite validée et signée par son responsable hiérarchique direct* ». Pas vraiment le cas sur la fiche de technicien d'atelier. Faites ce que j'écris pas ce que je fais !

Sur la mobilité, c'est plutôt imposé que voulu. Les mutations de service à service demandées par les salariés sont quasi bloquées par manque d'effectif dans les services.

Notre point de vue : NON à la GPEC !

Pour SUD, la GPEC que nous propose la direction est en partie déjà dans le fonctionnement de l'entreprise et n'apporte rien. Dans d'autres cas, ce n'est que des belles phrases qui dans les faits ne sont pas appliquées.

C'est surtout le risque que cela devienne une « couverture » légale qu'utiliserait la direction pour faciliter des futurs plans sociaux dans les filiales en difficulté comme Isochem ou Eurenco. L'exemple de PSA ne peut que nous inquiéter.

Pour toutes ces raisons SUD n'est pas favorable à ce projet d'accord.