

Compte rendu de la réunion de négociation du 23/04/2014 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Nous indiquons que sur un sujet d'une telle importance pour l'entreprise, la présence du Directeur Général aurait été souhaitable car, il peut nous renseigner sur la vision stratégique et organisationnelle à moyen terme de l'entreprise et du groupe, et sur les moyens financiers qu'il souhaite allouer à la gestion prévisionnelle des emplois.

Nous demandons que soit intégré dans le préambule :

- le rôle du management intermédiaire,
- les moyens de fonctionnement pour la commission GPEC.
- Ce préambule doit définir l'esprit et les objectifs de cet accord.

Evolutions organisationnelles :

- Inclure les filières équipements, viabilité, sécurité et département équipement.
- Pour accompagner les évolutions de ces filières, il faut indiquer les moyens de formation, d'informations et d'aide à disposition des managers pour leur permettre de répondre aux attentes des salariés.

Démarches GPEC :

- Répertorier les emplois émergents (d'avenir) et les compétences associées. Ainsi, les salariés pourront se positionner à moyen terme et demander les formations correspondantes aux compétences à acquérir.
- Associer la GPEC aux gains de productivité de l'entreprise. Cela permettra d'évaluer le financement possible pour mise en place d'une GPEC réaliste. Définition d'un plan de formation sur 3 ans.
- La politique de l'entreprise doit être déclinée en termes d'objectifs valable aussi pour la GPEC.
- Les conclusions de la démarche de réflexion STARLAB doivent faire l'objet d'une information aux salariés car cette démarche permettra de dégager une tendance, pour les années à venir. Cette démarche a été engagée par Philippe NOURRY, pour proposer les futurs services à notre clientèle.
- Nous demandons que la commission GPEC soit informée des conclusions des groupes de travail STARLAB.

Objectifs affichés GPEC :

- Avoir des outils de pilotage afin de mesurer les écarts entre annoncés et résultats réels.
- Demande de 3 réunions par an afin de faire autre chose qu'un constat de résultat comptable.
- Mise à jour des fiches et de la cartographie des emplois.
- Référentiel de compétences managériales : il doit être étendu à tous les salariés et être utilisé par tous pour évaluer les compétences.
- Noter les indicateurs d'évaluation pour tous les entretiens.