

NE CONFONDEZ PAS GPEC ET GPSE*

Mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

La loi demande que, dans les entreprises, une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) soit négociée avec les partenaires sociaux.

Anticiper et former pour éviter de licencier

En lien avec le projet stratégique de l'entreprise ou du groupe, la GPEC consiste à anticiper les mutations à moyen et long terme pour en gérer les impacts en termes de ressources humaines (effectifs, compétences, carrières, etc.) et mettre en place des plans d'action collectifs et individuels (formation, mobilité, etc.).

Auparavant, les ajustements se faisaient par les plans sociaux. Dorénavant, l'entreprise doit anticiper.

Ne pas se laisser bercer

Chez CASINO, la direction a voulu que la négociation ait lieu au niveau du groupe pour application dans les filiales et au siège. Pour SERCA, la négociation continuera en parallèle.

La première négociation a eu lieu le 15 mars à Saint-Etienne.

Du côté des représentants des salariés, alors que les majoritaires essayaient de comprendre de quoi il s'agissait en écoutant bien sagement la leçon de la direction (*quoiqu'il arrive, ils signeront là où la direction leur dira*), la CFDT est montée au créneau pour rappeler les enjeux et faire valoir les véritables intérêts des salariés ■

Cfdt
des choix, des actes
Groupe Casino

* GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. GPSE : Gestion des Plan Sociaux



La GPEC, c'est pour éviter les licenciements et les plans sociaux, pas pour les faciliter

Aujourd'hui, force est de constater que le parcours professionnel des salariés n'est plus protégé ; il sera modifié tout au long de notre vie et le but de la GPEC est qu'il ne soit plus ponctué de PSE (plan sociaux).

La CFDT demande :

1. que la négociation GPEC ne se transforme pas en une négociation GPSE (Gestion des Plan Sociaux).
2. que la GPEC ne devienne pas un accord cadre PSE pour les décliner dans les différentes filiales.
3. que la GPEC soit déclinée dans les filiales et dans les secteurs (hypers, supers, proximité, gérants et siège).
4. que les négociateurs se fassent assister par un cabinet d'expertise indépendant choisi par les eux, face à la direction qui a ses conseillers.
5. des moyens pour appliquer et faire vivre la GPEC.
6. qu'il y ait une bourse à l'emploi

sur intranet pour une meilleure information de tous sur les postes à pourvoir au sein du groupe.

Les outils de la GPEC doivent être :

- la mobilité interne.
- l'évolution des compétences et du plan de formation.
- la gestion des seniors.
- le recrutement.
- la mobilité externe.

Pour la prochaine négociation, la CFDT demandera des documents afin de pouvoir anticiper l'avenir des salariés du groupe (pyramide des âges, % du turn over, nombre de salariés par classification) ■