

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Déclaration CFTC

Pour la CFTC, cette négociation sur la GPEC répond non seulement à l'engagement pris par les négociateurs de l'accord du 11 janvier 2008 sur la Modernisation du marché du travail, mais cela correspond également pour mon organisation à une revendication de longue date.

En effet, la CFTC a toujours été attentive à la prise en compte des évolutions des métiers afin de maintenir les salariés dans l'emploi.

Pour la CFTC, la GPEC doit être une clé d'entrée vers un véritable dialogue social constructif et un syndicalisme de terrain au service des salariés.

La CFTC considère que la GPEC ne doit pas devenir un outil justifiant une politique de restriction des effectifs.

Par ailleurs, cette négociation, qui est l'un des éléments de la sécurisation des parcours professionnels doit être en lien direct avec les négociations qui s'engagent en parallèle sur l'assurance chômage et sur la formation professionnelle.

Pour la CFTC, 2 grands axes de négociation peuvent ainsi se dégager :

En préalable, la CFTC demande que l'on retienne une définition partagée de la GPEC. En effet, actuellement, plusieurs concepts coexistent. Cette négociation doit être l'occasion d'un changement d'état d'esprit : on passera ainsi d'un mode « c'est pas possible » à un mode « comment on fait ? ».

Le premier axe doit permettre de développer le dialogue social tant dans les entreprises qu'au niveau des branches et des territoires et l'articulation entre ces différents acteurs.

- Pour la CFTC, la GPEC doit pouvoir s'inscrire à un niveau local ou territorial du fait que la majorité du tissu économique français se compose de PME / TPE. Or, ces salariés, comme ceux des grandes entreprises, sont également concernés par la nécessité de s'adapter aux évolutions de l'environnement et de leurs entreprises mêmes si ces dernières en raison de leur taille doivent bénéficier d'un dispositif adapté. La CFTC souhaite que la notion de GPEC territoriale puisse se développer rapidement afin de favoriser notamment les mobilités professionnelles interbranches lorsque cela est nécessaire. Pour être efficace, la GPEC territoriale doit prendre en compte toute une série d'éléments afin de correspondre parfaitement à la réalité économique du bassin d'emploi : croisement entre les accords d'entreprises, les accords de branches, les résultats des Observatoires des métiers et des qualifications, ...
- Pour la CFTC, la GPEC ne peut être vecteur de qualité du dialogue social qu'à la condition que les employeurs montrent une réelle volonté de partager l'information nécessaire à une négociation de qualité.

Le deuxième axe doit mettre en œuvre de façon opérationnelle la sécurisation des parcours professionnels suivant les principes dégagés notamment dans l'ANI de janvier 2008.

- Dans le contexte actuel de mutations importantes et de forte mobilité, **la CFTC souhaite donner aux salariés les moyens de construire leur parcours professionnel. Pour cela, il est essentiel d'accompagner les mutations économiques et technologiques en anticipant les évolutions des métiers et en proposant aux salariés des possibilités d'adaptation et d'évolution.** L'objectif est de permettre aux salariés de rester dans leur emploi, de connaître une évolution de carrière satisfaisante dans leur entreprise ou de trouver rapidement un emploi en cas de rupture du contrat de travail.
- La CFTC se positionne pour une véritable GPEC offensive qui s'appuie sur l'anticipation des évolutions permettant de concilier les aspirations des salariés et les besoins de performances des entreprises.
- La sécurisation des parcours professionnels implique que l'on se saisisse de thématiques plus larges telles que : le respect de l'égalité Hommes / Femmes, l'emploi des travailleurs handicapés, la pénibilité au travail ainsi que la gestion des âges

Cela sera d'autant plus vrai que la négociation d'accords GPEC permettra de pérenniser l'emploi dans les entreprises, notamment par une évolution adaptée des compétences et des qualifications. Ceci implique d'approfondir le lien entre emploi et compétence.

Contact :

Olivier GOURLÉ
Secrétaire confédéral
Chargé de la formation professionnelle
06.64.27.89.60
ogourle@cftc.fr

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre