Réunion accord GPEC 2016-1018
1er Groupe de travail « Anticiper l'évolution des métiers »
du 16 décembre 2015

Anticiper l'évolution des métiers :

- Cartographie des filières du groupe, des métiers et des emplois associés
- Définition des conditions de mise à jour de cette cartographie

1. Objectifs et méthodes du groupe de travail

- Donner de la visibilité pour faciliter les évolutions professionnelles :

La direction : La visibilité des métiers ne peut pas être fixée à trois ans, il faut voir plus loin, il faut débattre d'une méthodologie et faire évoluer les emplois, il ne faut pas stresser le personnel et ne pas faire courir des bruits inutiles vers les salariés -aider nous à construire des outils (Il n'y a pas de plan social dans l'entreprise !)

Cette nouvelle GPEC a pour but d'accompagner les métiers, une méthode unique pour tous les métiers.

Les organisations syndicales (OS) : Pour nous, les profits, la rentabilité et la productivité ne servent que les actionnaires.

La direction : Le but de la société est de gérer au mieux l'entreprise pour ne pas être pris au dépourvu. L'objectif est l'adaptation des emplois et des compétences de chaque salarié suivant l'évolution normale de l'entreprise. La direction ne veut pas entendre parler de plan social car il n'y en a pas chez SANEF, dire cela serait toxique pour les salariés.

CFE-CGC : de quels métiers allons-nous parler ?

La direction : on va parler de la méthode unique, qui va s'appliquer à tous les métiers :

- Filière
- Métiers
- Emploi

- Proposer une vision évolutive de nos métiers avec les orientations de l'entreprise
- Mettre en place des actions de développement RH en utilisant les outils de développement RH existant (descriptions de postes, entretiens individuels, plan de formation)
- l'entretien annuel ne doit pas être le seul échange avec la hiérarchie. L'échange doit se faire tout au long de l'année.
- il existera une création d'outils, pour que le manager puisse réponde aux attentes et aux questions des collaborateurs ainsi qu'à ses propres besoins.

2. Présentation et échange sur la cartographie

La direction précise que le but est de s'entendre avec les organisations syndicales pour accompagner les emplois, cette première réunion est de savoir qu'elle est la bonne méthodologie.

Les OS : Les managers n'ont pas les outils nécessaires pour répondre aux questions et interrogations des salariés.

CFE-CGC : Lorsqu'un manageur part en retraite et qu'il n'est pas remplacé vous redistribuez les tâches aux salariés en poste. Il y a risque de surcharge de travail ? Dans cet accord quel est l'accompagnement des managers prévu sur ce point ?

La direction : il y aura des évolutions du management pour travailler avec des effectifs réduits. L'effort de productivité n'est pas demandé qu'a l'exécutif.

3. Echange sur les définitions des emplois

Deux groupes de travail de 7 personnes, ont travaillé sur les propositions de catégorisation des emplois du groupe.

Il en ressort :

1. Emploi stable : emploi dont les missions, les compétences requises et/ou l'outil de travail n'évoluent pas à court terme.
2. Emploi évolutif : emploi dont les missions, compétences requises et/ou les outils de travail nécessitent une évolution afin de s'adapter aux changements des entreprises du groupe et des évolutions technologiques
3. Emploi en décroissance : emploi appelé à décroitre en raison des orientations des entreprises du groupe et/ou évolutions technologiques.
4. Emploi clé : emploi nécessitant une expertise clé pour les entreprises du groupe et rare tant en interne qu'en externe.

4. Echange sur les modalités de communication et de mise à jour de la cartographie

- **Classification des emplois :**

CFE-CGC : Est-ce que les métiers mis dans les différents groupes d'emplois seront soumis à l'approbation des OS ?

La direction : Non, il n'y aura que quelques exemples soumis aux OS.

Chaque emploi va être classé dans les définitions des emplois par chaque directeur du groupe.

- **Comment communiquer vers les salariés (intranet) :**

Les OS demandent des réunions vers les salariés avec les managers « chefs de département, et représentants RH » afin d'éviter toute mauvaise interprétation.

Demande d'une commission de suivi qui servira à suivre l'accord, mais pas à le renégocier

La direction insiste sur le fait que cela est une appréciation des métiers et des compétences et pas une appréciation individuelle.

5. Conclusion du groupe de travail

Le prochain groupe de travail devra se pencher sur :

- Les outils, les actions « le tutorat », la formation, comment définir les plans d'actions, identifier les mesures les plus adaptées, tout cela en mettant en perspective les quatre catégories d'emploi définies aujourd'hui.
- les mesures financières seront quant à elles abordées au dernier atelier

Rappel des réunions à venir :

- 16 décembre Senlis « anticiper l'évolution des métiers »
- 12 janvier Senlis « évolution des emplois et des compétences »
- 22 janvier les essarts « réunion plénière 1ere partie »
- 27 Janvier « aménager les fins de carrières »
- 4 février « aménager les fins de carrières »
- 12 février Reims « réunion Plénière 2eme partie »
- 18 février Senlis « favoriser les débuts carrières »
- 23 février Senlis « faciliter la mobilité professionnelle »
- 9 mars Senlis « réunion plénière »
- 18 mars Senlis « réunion plénière »

13H00 fin de la réunion