



Négociation GPEC : il faut revoir la copie !

Après des mois de négociation, des heures de réunions, des dizaines de mails échangés, la négociation sur le projet d'accord GPEC à Enedis n'a pas abouti. L'accord mis à la signature est resté dans son parapheur. Comme quoi quantité ne fait pas qualité...



Une négociation qui sauve les acquis et empêche les brèches dans le Statut.

Sans refaire tout l'historique des échanges, les revendications des trois organisations syndicales négociatrices ont été nombreuses et de qualité pour tenter d'améliorer le projet d'accord GPEC : ambitions affirmées en matière de formations promotionnelles, aucun agent en reconversion sans emploi, engagements sur la part des embauches d'alternants et dans le collège Exécution, dialogue social annuel dans toutes les unités... Certains points, qui étaient rédhibitoire pour la signature, ont été retirés, par exemple les embauches hors Statut.

Etre lucide sur la situation

Dès le début, les négociateurs ont compris que l'accord proposé ne serait pas, comme les précédents, centré sur les embauches et la hausse d'effectifs, mais que la GPEC consistera dans les prochaines années à assurer des redéploiements et des reconversions.

L'OS majoritaire, qui a refusé de participer aux négociations, a voulu vous faire croire que c'était faire preuve de « complicité » avec la Direction que d'y participer, que c'était pour y « jouer les guignols ». Ne fait-elle pas preuve de duplicité en « découvrant » avec 3 ans de retard les effets des projets Convergence et Cohérence & Subsidiarité ? Vos représentants considèrent qu'il est indispensable que l'entreprise assure des parcours professionnels valorisants pour les agents. Ils doivent être protégés et accompagnés dans toutes ces réorganisations et dans la transformation de l'entreprise. Pour ceux qui le souhaitent, ils doivent avoir la possibilité d'accéder à des dispositifs de promotion et avoir de la visibilité sur les compétences nécessaires aujourd'hui et pour demain.

Alors pourquoi ne pas signer ?

L'accord tel que proposé à la signature n'est toujours pas à la hauteur des enjeux de l'entreprise et des attentes des agents. Il reste orienté sur la gestion des effectifs et pas sur la prospective des métiers nécessaires pour l'avenir et des compétences nouvelles à développer.

Trop technique sur certains points, pas assez concret sur d'autres, les négociateurs ont vu nombre de leurs propositions d'amélioration dans la rédaction rejetées sans savoir pourquoi.

Enfin, sans cadre national prescriptif pour orienter la réflexion de nos dirigeants, on pouvait s'attendre à ce que les GPEC locales continuent d'être traitées selon l'angle de la seule gestion des effectifs !

Depuis le début, les négociateurs ont exigé que le processus GPEC inclue une dimension plus humaine. La GPEC, ce ne sont pas que des chiffres ou un système d'information. Les orientations et décisions prises dans ce cadre impactent les salariés qui produisent la richesse de l'entreprise. Les négociateurs ont voulu s'assurer que ce processus les accompagnera avec efficacité, mais aussi bienveillance.

Puisque le texte proposé ne garantit aucun de ces aspects, les organisations syndicales négociatrices ont décidé de ne pas signer l'accord tout en proposant à la Direction de prolonger la négociation.

A ce jour cette dernière refuse cette prolongation sans aucune raison autre que de forcer la main aux organisations syndicales. La Gestion Prévisionnelle du Dialogue Social serait-elle en berne ?

Définition de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La GPEC est une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique.

La GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, les territoires et les salariés.

Source : Ministère du travail