

Nouveau Contrat Social : réunion du 20 juin 2013

Aujourd'hui, 20 juin, s'est tenue la 4^e réunion destinée à bâtir, avec les organisations syndicales, le Nouveau Contrat Social. Cette réunion s'inscrit en ouverture du 2^e volet du cycle de négociations qui vise à échanger sur l'« Anticipation des transformations en cherchant à sécuriser l'emploi et les compétences ».

Après une présentation d'un panorama de l'emploi et un bilan de la GPEC, la négociation a été engagée sur les mesures participant à la sécurisation de l'emploi dans le cadre de la nouvelle GPEC.

1. Panorama de l'emploi dans le Groupe

- Un point de situation sur les effectifs depuis 2010 a été réalisé, mettant en avant :
 - Une décroissance des effectifs, majoritairement basés en France,
 - une répartition par CSP stable (56% d'opérateurs, 24% de cadres et 20% de techniciens et agents de maîtrise).
 - une baisse des CDD et intérimaires ainsi qu'une chute du recours aux prestataires extérieurs.
 - une pyramide des âges assez homogène entre les différents CSP mettant en avant une proportion faible des jeunes de moins de 30 ans et des salariés de plus de 58 ans.
- Un focus sur le dispositif Emploi jeune a également été fait, rappelant la suspension des contrats jeunes depuis décembre 2012 et entraînant mécaniquement une baisse de ses effectifs :
 - A fin mai 2013, le Groupe comptait 1 970 « emploi jeunes », que ce soit en apprentissage, en contrat de professionnalisation, en stage, en VIE ou en CIFRE (*étudiants en doctorat*). Hors effet du « Nouveau Contrat Social », la prévision de fin d'année s'établit aujourd'hui à 1 030 « emploi jeune ».
- Un zoom sur les travaux réalisés depuis 2012 pour renforcer l'efficacité des Filières et des métiers a été effectué. Parmi les plus importants :
 - Analyse prospective des besoins en compétences pour les 113 métiers, traduite en termes d'évolution de besoins en compétences ; revue faite annuellement.
 - Identification des métiers et des compétences à préserver/développer.
 - Renforcement de la visibilité sur les parcours possibles au sein des 20 filières et sur les passerelles entre Filières et/ou Métiers (portail Filières et Métiers, cartographie de parcours qualifiants...).
- Enfin, un focus sur l'organisation de la mobilité interne et la formation a été réalisé mettant en avant :
 - La dynamique Top Compétences, démarche visant à accompagner les salariés en reconversion interne: en 2012, 973 collaborateurs ont été accompagnés représentant 52 600 heures de formation avec une durée moyenne des cursus de formation de 70 heures.
 - La variété du dispositif de formation proposé, avec une part prépondérante pour les formations Métiers (41 %).
 - Une moyenne de 18 heures de formation par an et par salarié (soit 1 186 000 heures en 2012) 83% des salariés ont accompli au moins une formation supérieure à un jour au cours de l'année.

2. Les évolutions de l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Un point sur l'application de l'accord GPEC de 2010, en partie suspendu compte tenu du PREC/PSE, a été effectué.

Propositions de thèmes de négociations s'appuyant sur le bilan de l'accord GPEC signé en 2010

Enfin, la direction a fait des propositions de thèmes de travail pour améliorer l'anticipation des besoins et des transformations du Groupe, tout en cherchant à sécuriser les emplois et les compétences :

- Anticipation collective des évolutions de l'emploi et des compétences
 - Réactiver l'Observatoire des Métiers (ODM)* : deux fois par an au niveau national et au niveau local ; informer davantage les salariés sur la démarche métiers et sur les travaux de l'ODM.
 - Partager les orientations de l'observatoire des métiers et des compétences (et à trois ans du plan de formation, cf. la nouvelle loi).
- Mobilité interne
 - Fournir, annuellement, à chaque collaborateur des éléments pour lui permettre d'être acteur de sa mobilité et personnaliser les parcours professionnels : perspectives d'emploi de son métier, possibilités de développement au sein de son métier, opportunités de reconversion professionnelle s'il est positionné sur un métier dont les besoins en effectifs sont amenés à baisser (métier sensible).
 - Dynamiser les mobilités internes : mieux faire connaître les règles de mobilité et les postes disponibles, pérenniser le dispositif de reconversion interne "Top Compétences".
- Mobilité externe
 - Réactiver à partir de 2014 les mesures prévues dans l'accord GPEC de 2010 (ex : période de mobilité).
 - Capitaliser sur l'expérience réussie des Centres de Transition Professionnelle d'Aulnay et Rennes.
 - Mettre en place une cellule de prospection et d'animation d'emplois externes.
 - Renforcer l'accompagnement à la création/reprise d'entreprise.
- Aménagement volontaire des fins de carrière pour un maintien dans l'emploi des seniors
Les différentes mesures prévues dans l'accord GPEC de 2010 ont été rappelées : le Congé Senior (applicable sur Aulnay / Rennes) s'applique pour les situations de restructuration, le temps partiel de fin de carrière, la période de mobilité senior, le départ volontaire en retraite.
- Prévention de la pénibilité : une négociation nationale et au niveau de la branche métallurgie va s'ouvrir.

Les organisations syndicales sont appelées à formaliser leurs propositions sur ces bases pour les prochaines réunions.

Prochaine réunion le 26 juin.

** L'Observatoire des Métiers a pour mission d'établir des analyses/diagnostics sur l'évolution des métiers et compétences au sein du Groupe. Il permet d'orienter les politiques de formation et de mobilité en conséquence. Cette instance regroupe des représentants des 5 organisations syndicales signataires de l'accord GPEC (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et GSEA) et les représentants emploi et compétences de la DRH. Il y a un Observatoire National des Métiers qui se décline dans les sites sous forme d'Observatoires locaux.*