

FORMATION A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) DE LA LIAISON GEORGIA PACIFIC

Du 26 au 28 juin dernier, les militants de la liaison Georgia Pacific ont planché sur l'analyse de leurs accords GPEC afin d'établir une feuille de route en vue de leur renégociation. Ces 3 jours de formation, co-animés avec le cabinet DS et O¹, ont aussi été l'occasion de s'interroger sur l'amélioration du fonctionnement de la liaison.



La liaison Georgia Pacific se forme à la GPEC

Un matin de juin, dès l'aube, à l'heure où blanchit la campagne, ils sont arrivés dans le Loiret. Un hôtel reculé dans la zone industrielle de Gien, une salle au fond à gauche, et sur la porte ces quelques mots sibyllins et anecdotiques « Silence, GPEC ! ». C'est ici qu'une dizaine de militants de la liaison CFDT de Georgia Pacific ont décidé de poser leurs valises et d'élire domicile pendant ces quelques jours de juin. Au programme, 3 jours de formation centrés sur l'appropriation collective des accords de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) de ce groupe papetier américain et sur leur analyse critique, afin de s'inscrire dans une perspective de renégociation desdits accords dans les mois à venir.

Réinterroger le passé pour préparer l'avenir

La prise en compte de la GPEC s'est faite dans un contexte houleux dans les années 2006/2007. La direction américaine ayant décidé de la réorganisation de certaines activités sans avoir au préalable entamer une négociation sur la GPEC, celle-ci s'est vue contrainte de rentrer en dialogue sur ce sujet avec les organisations syndicales, suite à de nombreux recours de la CFDT. Plusieurs types d'accords ont vu le jour : un accord de « type 1 » (à froid) dont les finalités sont le développement de l'employabilité des salariés, de leurs compétences... Cet accord à durée déterminée devrait être renégocié en décembre 2010. Une GPEC de type 2 (à tiède) dont l'objectif est de permettre de développer un système d'alerte en amont d'une réorganisation et/ou PSE prévisible à 2/3 ans. Enfin, une GPEC de type 3 (à chaud) constitue de fait l'équivalent du volet social d'un PSE. Ce dernier type d'accord a été mis en œuvre en janvier 08 dans le cadre d'un projet d'optimisation industrielle des sites de production.

¹ Développement Social et Organisation

Afin de réaliser une analyse critique des accords en vigueur dans le groupe et d'en évaluer les impacts sur les sites en matière économique, organisationnelle et sociale, DS et O a réalisé un pré-diagnostic à partir d'un premier retour d'expérience des militants. Une dizaine d'interviews ont été menés à cet effet. Le croisement de leurs différents points de vue ainsi que l'analyse documentaire préalable ont constitué la base de discussion de la formation. Les points forts des accords dont la qualité et la nature des apprentissages réalisés, les limites et les difficultés rencontrées, en amont, dans le cadre du processus de négociation, et en aval, dans le suivi et la mise en œuvre des accords ont ainsi été mis en avant. Aux côtés des retours d'expérience de la mise en œuvre des accords, la formation a été complétée par des apports théoriques : histoire de la GPEC, place et rôle des IRP, outils et méthode de mise en œuvre et suivi...

S'emparer de la GPEC : une opportunité pour repenser son fonctionnement syndical

La formation est une occasion parfois trop rare pour les collectifs syndicaux de se retrouver, de prendre le recul nécessaire pour appréhender des sujets complexes et réfléchir à l'avenir, et au final de favoriser la cohésion. La GPEC a de plus la caractéristique d'aborder un large éventail de thématiques qui concernent l'action syndicale quotidienne (stratégie d'entreprise, effectifs, gestion des compétences, organisation du travail...) et d'identifier les leviers pour s'en emparer (CE, CHSCT...). Les militants de Georgia Pacific se sont penchés sur le fonctionnement de leur liaison et ont tracé des pistes d'amélioration. C'est ainsi qu'ont été rappelés et revisités : le rôle de chacun (délégué syndical, délégué syndical central, négociateurs, élus des IRP, militants et adhérents...), les principes d'élaboration du mandat de négociation (qui, quels contenus...) et du compte rendu de mandats (vers qui, dans quels délais...), les processus de communication entre les différentes sections...

Au final, les militants sont repartis avec un plan de travail portant d'une part sur la renégociation de leurs accords GPEC et d'autre part sur l'amélioration de leur fonctionnement. Le tout ayant été élaboré dans la bonne humeur ! il n'y a plus qu'à !

Article publié dans le « CFDT Magazine » Chimie Energie n°107 du 11/2009.