

LORSQU'UNE NÉGOCIATION GPEC

amène à réinterroger les fonctionnements collectifs



Une douzaine de militants de Rhodia ont participé en janvier et en mars dernier à une formation-action réalisée par la fédération et le cabinet DS&O (Développement Social et Organisation). A l'ordre du jour, la renégociation de l'accord de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), opportunité qui a été saisie par le collectif pour s'interroger sur son organisation interne. Interview de Richard Hoffner, coordinateur CFDT de la liaison Rhodia.

POURQUOI AVOIR FAIT LE CHOIX D'UNE FORMATION-ACTION AU NIVEAU DE LA LIAISON ?

Richard : Jusqu'à présent, la GPEC n'était pas la préoccupation principale des équipes. En effet, l'accord en vigueur et en cours de renégociation date de 2007. Sa mise en œuvre a été principalement déclenchée par la fermeture du site de Mulhouse. Et jusqu'à présent dans le groupe Rhodia, la GPEC était surtout à l'ordre du jour quand il s'agissait de plans de suppressions d'emplois, ou dans le cadre des départs de salariés âgés. Aussi, la GPEC n'était pas perçue comme une démarche forcément intéressante.

Intégrer ce thème complexe dans une formation au niveau de la liaison Rhodia a permis que le maximum de sections syndicales puisse s'imprégner de cette démarche de manière collective et en partage les enjeux. Cette session a aussi été l'occasion pour des militants de sites de se connaître et de redynamiser le collectif.

CETTE FORMATION-ACTION A ÉTÉ ASSORTIE DE LA RÉALISATION DE PRÉ-DIAGNOSTICS EN AMONT DES SESSIONS. QUEL EST L'INTÉRÊT D'UN TEL PROCÉDURE, MENÉ DE SURCROIT PAR UN INTERVENANT EXTÉRIEUR ? Le premier pré-diagnostic, réalisé en amont de la session de janvier, a porté sur les perceptions que les militants de Rhodia avaient de l'accord GPEC,

ses points forts et les points à améliorer dans le cadre de la renégociation. Le second s'est intéressé au fonctionnement de la liaison : les réunions, le système de prise de décision, l'implication des sections... Chacun a été réalisé sur la base d'entretiens téléphoniques et ils ont été restitués au début de chaque session.

Ces pré-diagnostic ont permis de situer l'implication des sections sur la GPEC et ainsi de mieux expliquer les enjeux de la négociation actuelle. Pour certains militants, cela a aussi été l'occasion de renouer le contact avec la liaison et de partager sur des sujets communs.

Le recours à DS&O a été utile sur plusieurs points. Tout d'abord, ils ont l'expérience de la GPEC au travers de missions qu'ils ont menées dans d'autres groupes où la démarche a été mise en œuvre. Ils peuvent ainsi nous faire part de leurs retours d'expérience. Ensuite, sur le fonctionnement de la liaison, il est toujours intéressant de disposer d'un regard externe pour pointer les éventuels dysfonctionnements qui, de l'interne, ne sautent pas aux yeux.

QUELS SONT LES ENSEIGNEMENTS QUE TU EN AS TIRÉS TANT SUR LA GPEC QUE SUR LE FONCTIONNEMENT DE LA LIAISON ? La GPEC est un sujet qui intègre toute l'organisation de l'entreprise et en particulier les outils de gestion des ressources humaines (RH). Une GPEC digne de ce nom ne peut se faire dans une entreprise que s'il existe une certaine stabilité : stabilité relative au niveau des effectifs,

des responsables, des outils...

Ce qui pour ma part est essentiel, c'est la connaissance des outils RH, leur construction et leur mise en œuvre. En effet, jusqu'à présent, on a surtout parlé de gestion prévisionnelle de l'emploi et beaucoup moins de celle des compétences. Maintenant il est nécessaire de prendre en compte cette dimension.

De plus, demain, l'enjeu se situe surtout au niveau local, notamment à travers les comités d'entreprise où les principaux éléments des diagnostics annuels de compétences doivent être communiqués et discutés. C'était aussi un des enjeux de la formation de faire le lien entre le contenu d'un accord et sa mise en œuvre réelle.

Quant au fonctionnement de la liaison, il est inhérent d'une part à un minimum de fonctionnement de chaque section syndicale et à l'échange mutuel d'informations. Or, ces fonctionnements sont pour le moins hétérogènes. Il s'agit alors d'essayer d'impulser une nouvelle dynamique, par exemple à travers des visites de sections régulières.

Mais l'essentiel reste à venir. Il faut savoir comment, à partir des diagnostics et des idées émises dans les groupes de travail, mettre en œuvre les pistes d'action, et avec quels moyens pour que demain, la liaison Rhodia fonctionne le mieux possible.

Le bureau de la liaison fixera les priorités avec une échéance connue : les élections simultanées d'octobre 2011 avec comme enjeu de renforcer et développer la CFDT. ■