

Edito:

Suite aux élections de quatre régions, la CFDT retrouve le droit de vote au CCE avec quatre élus. Une majorité CGT se profile au CCE avec 6 titulaires sur 10.

Le projet d'accord GPEC avance doucement, difficile de faire la révolution, la CFDT s'est investie et négociera jusqu'au terme pour obtenir un maximum de garanties pour les trois ans à venir. Une réunion de négociation GPEC est programmée les 23 et 24 mai.

Plan de Sauvegarde et de l'Emploi

Depuis le CCE du 8 mars, les représentants du personnel possèdent peu d'information sur l'impact social du PSE, les reclassements internes « offre valade de reclassement » et les mesures alternatives.

Depuis le 9 mai, la Direction peut envoyer les lettres de licenciement comme elle le souhaite. Aucun contrôle n'est possible de la part des partenaires sociaux.

Combien de licenciements contraints ?

La CFDT et l'ensemble des partenaires sociaux ne peuvent toujours pas y répondre.

Une certitude, la CFDT peut chiffrer l'une des solutions alternatives « le CFC » qui comprendra 90 départs en préretraite et 20 départs à la retraite.

Grâce à la signature de la CFDT, l'accord Senior et son avenant auront permis de sauver 110 Emplois.

Le projet d'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)

Ce qui va changer par rapport à 2006 ?

- Une consultation obligatoire du CCE sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « art L.432-1-1 ».
- La création d'un observatoire GPEC (commission paritaire pour anticiper et analyser les évolutions, les changements de métiers et identifier les populations sensibles).

Ce que demande la CFDT ?

- Identifier, accompagner les populations sensibles ou critiques.
- Mettre en oeuvre les moyens de formation suivants: une adaptation au poste de travail, une évolution de l'emploi et un maintien dans l'emploi, un développement des compétences,
- Un suivi des formations (le passeport individuel Formation).
- Faciliter le tutorat et donner un statut au tuteur.
- Définir la fonction du tuteur, son rôle, ses objectifs et la prise en compte du temps passé.
- Les garanties sociales et les mesures d'accompagnement pour faciliter la mobilité interne.
- Favoriser et accompagner l'esprit entrepreneurial
- Favoriser le retour au poste de travail au travers du congé d'accompagnement au projet professionnel externe,
- Garantir le calendrier de consultation des instances (Commission formation, CE et CCE)
- Gestion de la seconde partie de carrière pour les salariés âgés de 45 ans et plus qui doit comprendre:
 - L'entretien professionnel,
 - La gestion des carrières,
 - Le traitement de fin de carrière,
 - La transmission intergénérationnelle,

D'autre part, l'accord GPEC doit prévoir un agenda social, la négociation d'accords d'Entreprise au cours des trois ans à venir: l'égalité Hommes/Femmes, les travailleurs Handicapés, la diversité, la mobilité interne au sein de l'entité NextiraOne France ou du groupe, les départs volontaires pour création et reprise d'Entreprise ou projet de reconversion, les déplacements à l'étranger, le calendrier des informations et consultations obligatoires des Instances Représentatives du Personnel du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement et, les modalités de mise en place du temps partiel avec les accompagnements financiers.

Prochain Numéro

Information sur les réunions du Comité Central d'Entreprise,
Composition des commissions du PSE,
Information sur le projet d'accord GPEC,