

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est le grand « dada » de la DRH.

Elle voudrait en faire un « phare » de sa politique.

Elle y a mis le prix, s'adjoignant les services d'une agence « experte », *RH Valley*.

La CGT a décidé de prendre le sujet à bras le corps.

Surtout de commencer par le bon bout. Comment peut-on parler de gestion prévisionnelle des emplois si on ne bâtit pas un référentiel des emplois dans l'entreprise?

Il a fallu un peu de temps pour la Direction de comprendre cela.

Nous pensions que les choses allaient finir par aller dans le bon sens lorsque la Direction a établi un certain nombre de fiches emplois-types.

Malheureusement le contenu restait trop flou pour permettre de définir rigoureusement chaque emploi-type.

L'enjeu est de taille, puisqu'il doit permettre à chaque salarié occupant un emploi de savoir avec précision ce qui lui sera demandé, quelles seront les compétences nécessaires à l'accomplissement des activités de son emploi, quelle est sa véritable qualification et aussi comment pourra être correctement posé son évolution professionnelle.

La CGT a demandé à ce que soit mis en place un

groupe de travail paritaire, organisations syndicales et direction, pour que un référentiel fiable soit bâti.

La direction a d'abord dit que le référentiel est de son ressort ce qui du coup retirait tout intérêt, toute substance à la négociation. Son seul argument est de dire que cela représenterait un travail trop long à faire. La CGT a indiqué que cela valait certainement la peine au regard de l'exigence de permettre une évolution professionnelle de chaque salarié.

Devant le risque évident de blocage suite à une telle attitude, la Direction a décidé de réfléchir avant de donner une réponse définitive.

Gaffe! Le nouvel EPDI arrive!

La Direction Générale a décidé de pondre un nouvel EPDI. Le précédent était déjà pas terrible. En tout cas ne répondait pas aux exigences d'un véritable entretien professionnel où l'on est capable de faire une évaluation objective de l'exercice professionnel du salarié et permettre ainsi une évolution de carrière.

Cela renvoie à une définition précise, rigoureuse des emplois et donc à notre bataille dans le cadre de la GPEC décrite ci-dessus.

Et bien, le nouvel EPDI en prend le contre-pied. La nouveauté est que le jugement se fera essentiellement sur des compétences de « savoir-être ». Uniquement des critères subjectifs.

Encore une fois cela entrainera une fragilisation des salariés face à leur hiérarchie.

Les conséquences outre l'absence de prise en compte des demandes d'évolution professionnelle seront graves en terme de stress, de souffrance au travail.

Cela est le cadet des soucis de la direction, qui n'a que le mot « EXCELLENCE » à la bouche.

Etat des négociations

Plusieurs négociations sont « ouvertes » à Steria sans aucune réelle volonté de négociations:

Egalité Professionnelle Femme –Homme :

- Ouverture fin 2005
- Propositions écrites de l'Intersyndicale (CGT, CFDT, CFE-CGC) et remises à l'employeur en février 2007.
- Réunions février 2007, puis janvier 2008...
- Aucune date depuis...

Compensation du surtemps de trajet:

- Ouverture en 2006
- Propositions écrites de l'intersyndicale (CGT, CFDT, CFE-CGC) et remises à l'employeur en janvier 2007
- Réunion janvier 2007, puis novembre 2007
- Aucune date depuis...

Droit syndical :

- Ouverture en 2004
- Propositions écrites de l'intersyndicale (CGT, CFDT, CFE-CGC) et remises à l'employeur en décembre 2005
- Réunion janvier 2007, puis novembre 2007
- Aucune date depuis...

GPEC:

- Ouverture en 2007
- Demande de l'intersyndicale (CGT, CFDT, CFE-CGC) de travailler préalablement sur le référentiel des emplois
- Réunion octobre, novembre 2007, décembre 2007, janvier 2008, février 2008
- En attente de la réponse de la direction sur la demande

Les Relations Sociales à Steria: Tout un roman...

Résumé de l'épisode précédent :

recrutés... mais sont finalement partis, mis semble-t-il dans des positions difficiles...

Depuis quelques jours, la place de Responsable des Relations Sociales est donc libre. **Mais attention!** Il nous semble que Steria a omis de faire part à l'ANPE de la Malédiction qui touche tous les malheureux qui postulent depuis ...Depuis, la mise en place d'une nouvelle DRH à Steria en 2006? Va savoir....

Du Rififi aux Relations Sociales, Episode 2 :

La Malédiction

En tant qu'organisation syndicale sérieuse, préoccupée par la santé de tous les salariés, à quelque niveau qu'ils soient, nous nous devons de nous inquiéter des périls qui les guettent .

Depuis un an, nous nous inquiétons régulièrement en effet de la santé de la petite population appelée pudiquement « Relations sociales » qui sert de filtre à nos revendications afin de protéger la direction générale de demandes incroyables telles que les augmentations de salaire.

Il y a un an nous nous étions inquiétés dans la Fibre Sociale de l'impact de nos argumentaires, et de la résistance de la direction sur ce petit service, face au départ de son responsable. Depuis deux autres « en charge » ont été

Voici la suite ...

Du rififi aux relations sociales, épisode 3:

Enfin, un directeur des relations sociales a été recruté en novembre 2007 et tout allait changer. Le dialogue social allait repartir... Qui y a vraiment cru?

MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL

Les négociations sur la « modernisation du marché du travail » se sont terminées par la signature d'un accord. Le patronat et les quatre organisations syndicales de salariés (CFTC, FO, CFDT et CGC) l'ont ainsi paraphé. La CGT a refusé de signer ce texte comportant des dispositions dangereuses, notamment pour les salariés des SSII, des bureaux d'études et du conseil.

En effet, aux côtés de quelques avancées notables, telles que les stages dans la période d'essai, le délai de carence porté de 11 à 7 jours, la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle de la maladie passe de 3 ans à un an, figure, entre autre, la création du Contrat à Durée Déterminée à terme, incertain.

Ce contrat est en réalité un contrat de mission réservé aux ingénieurs et cadres.

Il doit être d'une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois. Il est non renouvelable.

Sa mise en application est soumise à la négociation et la signature d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise.

Ce contrat à durée déterminée est en réalité une vieille revendication patronale, notamment dans notre branche. Rappelons-nous qu'une pétition avait recueilli plus de 40 000 signatures contre son instauration dans les SSII. De nouveau, il va nous falloir organiser la bataille afin que ce contrat ne soit pas négocié dans la branche. Une pétition en ligne est d'ores et déjà à votre disposition. Il nous faut impérativement faire aussi bien, voire mieux que la dernière fois. Nos emplois et nos salaires en dépendent.

Le contrat de mission et ses conséquences

Le patronat [SYNTEC essentiellement] n'a pas obtenu ce dont il rêvait, à savoir un contrat de mission sans délai minimum et maximum. Pour autant, cet accord entérine un principe dangereux et constitue un premier pavé dans la mare du Contrat à Durée Indéterminée.

Rappelons enfin que le CDD d'un type spécial est expérimental pour 3 ans et le risque qu'il devienne alors une nouvelle norme du contrat de travail est important. Et ce d'autant qu'il est aussi probable que ce contrat devienne encore plus souple en terme de délai, pression patronale oblige.

Nous engageons dès maintenant cette bataille en demandant à chacune et chacun d'entre vous de signer la pétition en ligne sur le site de la Fédération : **www.soc-etudes.cgt.fr**

En 2004, vous avez été plus de 20 000 salariés des SSII à signer la pétition contre la mise en place d'un contrat de mission par le SYNTEC. Cela l'avait conduit à retirer son projet.

Mobilisons nous à nouveau!

Bulletin d'adhésion - de contact

Je souhaite : rencontrer la CGT

Adhérer

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

Code postal :

Entreprise :

Téléphone :

E-mail :

Catégorie professionnelle (entourer)

employé

Technicien

Ingénieur

Cadre

A remettre à un(e) militant(e) CGT ou à retourner à la Fédération CGT des Sociétés d'études - 263 rue Paris - 93.514 Montreuil cedex, Tél. 01 48 18 84 34, fax 01 48 18 84 86, **e-mail : fsetud@cgt.fr**

Permanence juridique au siège de la Fédération à Montreuil – nous contacter