

Objectifs et propositions de la CGT Ford sur la GPEC

1)

L'efficacité, à notre sens, d'un dispositif GPEC est étroitement lié à la connaissance de la stratégie de l'entreprise puisque c'est cette dernière qui conditionne notamment les besoins d'emplois et de compétences pour l'avenir.

Nous demandons donc que les documents suivants nous soient communiqués : stratégie produits, marchés visés, politique de recherche /développement, politique financière et business plan.

2)

Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

- il doit permettre d'établir les emplois actuels et la main d'œuvre disponible (volume et compétences).

Il faut donc répertorier l'ensemble des métiers existants dans l'entreprise et les compétences requises pour chacun (une commission métier pourrait se créer pour faire ce travail).

- il faut une étude des besoins futurs : évolution ou disparition de métiers, compétences nouvelles en fonction des futurs projets.

- l'engagement de Ford étant de maintenir au moins 1000 emplois à FAI, et à la vue des documents fournis lors de la réunion du 12 octobre 2011, nous faisons le constat d'une prévision de sous-effectif d'environ 55 emplois d'ici à 2014. Ces futurs nouveaux emplois seront à intégrer dans le dispositif GPEC.

Des besoins, qui nous le rappelons, sont complètement dépendant de la stratégie de l'entreprise.

La confrontation entre main d'œuvre actuelle et besoins futurs aboutira à définir les mesures d'accompagnement du dispositif GPEC, notre troisième point.

3)

Les mesures d'accompagnement du dispositif GPEC :

Nous faisons le lien avec l'article L6321-1 qui oblige l'employeur à veiller à l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Les dispositifs de formation professionnelle apparaissent comme les éléments essentiels pour respecter cette obligation. Il faut définir le rôle de la commission formation du CE afin que les besoins de formation de chaque salariés soient pris en compte.

Mais maintenir l'adaptation des salariés à leur poste de travail passe aussi par l'amélioration des conditions de travail, l'étude des postes, la pénibilité des postes. Eviter de rendre les salariés physiquement ou mentalement inaptes à leur poste ressort de l'obligation d'adaptation.

4)

La commission de suivi de l'accord GPEC :

Elle doit être composée des organisations syndicales représentatives et de la direction. Il faut déterminer la fréquence des réunions. La commission devra évaluer l'efficacité du dispositif GPEC et améliorer les points repérés insatisfaisants.

5)

Les modalités d'information et consultation du comité d'entreprise :

Le comité d'entreprise et les délégués syndicaux devront être informés et consultés sur les points suivants :

Mensuellement :

- Rapport sur la situation de l'entreprise : évolution de la production et des stocks de boîtes de vitesse, perspectives trimestrielles, résultats des ventes.

- Analyse des effectifs et du temps de travail : départs, mutations, heures supplémentaires.

- Avancement des projets et l'évolution des volumes d'emploi, de production et des investissements projet par projet.

- Présentation des projets de réorganisation liés à des transformations techniques ou organisationnelles.

Annuellement :

- Rapport de l'expert comptable/bilans financiers.
- Rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes (commission égalité hommes femmes)
- Bilan salarial (documents présentés lors des négociations salariales annuelles)
- Bilan social
- Rapport relatif à l'emploi des travailleurs handicapés
- Rapport du médecin du travail
- Rapport relatif à la sous-traitance et aux travaux vacances
- Plan de formation

Autres informations / commissions :

- Bilan sur l'utilisation des NTIC par les représentants du personnel
- Commission de suivi du dispositif de gestion des emplois et des compétences (fréquence à définir)
- Commission logement
- Commission restaurant
- Cellule de reclassement (inaptitude médicale)
- Comité ergonomique local – bruit...