



## ...La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

### LE POINT SUR LES NEGOCIATIONS

Mercredi 5 décembre avait lieu à St Etienne une réunion de négociation entre les partenaires sociaux et la Direction Générale du Groupe Casino sur la GPEC.

#### **RAPPEL :**

On appelle « accord GPEC » l'obligation faite aux employeurs **d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation des différentes instances du Groupe, sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires.** La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés..

#### **La négociation porte sur les dimensions suivantes :**

- la gestion prévisionnelle des métiers et des qualifications : quels seront les métiers, les qualifications et les emplois qui seront nécessaires à l'évolution économique et à celle des activités de l'entreprise et comment passer de la situation actuelle des emplois à celle qui paraît souhaitable ?
- la gestion prévisionnelle des compétences : quels seront les savoir-faire, connaissances et compétences que devront détenir les salariés des différentes filiales du Groupe Casino, compte tenu, ici aussi, de son évolution économique et de celle de ses activités ?
- la gestion prévisionnelle des carrières : quelle pourra être l'évolution de carrière des différentes catégories de salariés ou de salariés pris individuellement, que la société considère comme étant particulièrement stratégique pour son développement, et quels sont les moyens à mettre en œuvre pour assurer ces évolutions ?
- la gestion prévisionnelle des effectifs et le développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et + : comment adapter quantitativement une population d'emplois donnés à l'évolution technologique, économique, organisationnelle et sociale, compte tenu notamment de la configuration de leur pyramide des âges et des caractéristiques de leur environnement ?

Ce que la loi rend obligatoire, c'est une négociation loyale et non la mise en place d'une GPEC.

Au niveau de Casino, il y a une vraie volonté de la Direction de négocier.

Mais la GPEC implique un changement culturel, une approche différente des relations sociales.

Ainsi, après plusieurs réunions de négociation, une trame d'un **projet d'accord** a été proposée par la Direction.

Ce projet tient compte de certaines des revendications présentées par FO, s'agissant par exemple de la communication d'informations confidentielles sur la stratégie de l'entreprise, nécessité afin de permettre d'anticiper les évolutions futures.

A ce stade, il s'agirait d'un **accord transversal au groupe casino**, le périmètre de celui-ci restant encore à définir dans le cadre de cet accord (quid des entités Leader-Price, Franprix, Monoprix par exemple ?). Tout au moins, pour FO, cet accord devra prévoir des **passerelles** avec ces filiales afin de permettre la mise en place de parcours professionnels inter filiales, et aussi de mettre en œuvre des synergies et solidarités dans les différents bassins d'emploi entre toutes les entités du Groupe.

L'accord créera un « **comité emploi-GPEC** », instance d'information sur la stratégie du Groupe, sur l'évolution de l'emploi, mais également de réflexion prospective d'échanges, de dialogues et de propositions. Ce comité, dont les prérogatives ne se substitueront pas à celles des instances légales (CE-CCE-Comité de groupe...) sera composé de 28 membres, dont 14 représentants des organisations syndicales, avec droit de vote en fonction de leur représentativité (voix aux élections CE).

FO a obtenu que les Directeurs Opérationnels siègent dans cette instance, ce qui est rarement le cas dans les CCE des différentes filiales, et permettra donc de s'adresser directement aux patrons des branches. Le comité pourra faire appel à des « consultants » internes ou externe au groupe, suivant la complexité des dossiers à traiter. La fréquence des réunions de ce *comité emploi-GPEC* n'est pas encore fixée à ce jour.

Ses **missions principales** seront :

- être force de propositions en terme de formations par rapport aux évolutions des métiers et en terme d'amélioration
- assurer une mission de veille quant aux évolutions technologiques, signaler leur éventuel impact sur les métiers et orienter vers les « **observatoires de l'emploi** » de la ou des filiales concernées
- Analyser, échanger sur les conséquences sociales des projets du Groupe et apporter une vision globale sur les évolutions prévisibles des principaux emplois du Groupe actuels et à venir, ainsi que sur les évolutions des effectifs
- Identifier les passerelles possibles entre les différents emplois du Groupe
- Rapporter au Comité de Groupe et auprès des instances des filiales éventuellement concernées les conclusions des travaux du comité emploi-GPEC

Par ailleurs, dans chacune des filiales, ou par domaines d'activité pour les petites structures, il sera créé un « **observatoire de l'emploi** », qui serait une déclinaison du comité emploi-GPEC, et qui serait l'intermédiaire entre les instances des différentes entités du Groupe. A ce sujet, tout reste à préciser lors des prochaines réunions de négociation.

De même, afin d'avoir une vue d'ensemble sur la structuration des emplois et des compétences, pour confronter l'évolution prévisible de nos métiers et leur importance actuelle et future liée à l'activité de Casino, il conviendra de définir :

- une cartographie des emplois du Groupe, quantitativement et qualitativement
- un référentiel « emplois et compétences », qui permettra d'associer des compétences aux différents emplois du Groupe
- les définitions des différentes catégories d'emplois : sensibles, en tension, en mutation, etc...

**Le SNTA FO CASINO réaffirme son extrême vigilance.**

**Pour FO, la GPEC, c'est ICI et MAINTENANT,**

**POUR :**

- ↳ **observer, anticiper les évolutions et préconiser des solutions**
- ↳ **favoriser le déroulement des parcours professionnels et gérer les carrières**
- ↳ **en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle**

**POUR MAINTENIR NOS EMPLOIS DANS LES METIERS DE DEMAIN !**