

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

« Le meilleur moyen de prévoir le futur, c'est de le créer »

La CFE CGC a souhaité interpeller la Direction AG concernant LA GPEC. Nous restons très dubitatifs sur le contenu des rapports « Bilans Perspectives Emploi Compétences 2020 ».

■ Mail destiné à la Direction le 3 novembre

Bonjour,

Selon le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique.

La GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, les territoires et les actifs.

Les démarches de GPEC peuvent être réalisées à trois niveaux :

• Au niveau de l'entreprise

- Au niveau d'un territoire
- Au niveau d'une branche professionnelle

En entreprise, la GPEC vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, social, juridique pour :

- Réduire des difficultés de recrutement
- Faire face à un problème de pyramide des âges
- Résoudre une situation de sureffectif
- Optimiser les dispositifs de formation
- Développer la qualification des salariés
- Valoriser les compétences individuelles et/ ou collectives
- Accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production
- Développer les mobilités professionnelles des salariés
- Favoriser l'implication des salariés dans un projet d'évolution professionnelle
- Anticiper l'adaptation des compétences aux emplois
- Maîtriser les conséquences des changements technologiques et économiques
- Améliorer la gestion des carrières
- Réduire les risques et les coûts liés aux déséquilibres.

Un plan de GPEC permet, en outre, à l'entreprise d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses environnements interne et externe et à ses choix stratégiques. Il a pour finalité de déterminer les actions à mettre en oeuvre à court et à moyen terme, pour faire face aux évolutions d'effectifs, tout en répondant aux besoins de l'entreprise.

La GPEC, au regard des stratégies des entreprises, permet de renforcer leur dynamisme et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise. Cela permet en outre, de contribuer à l'évolution de carrière des salariés, notamment à travers les dispositifs de formation.

A date, la CFE CGC doute fortement de la compréhension de la Direction sur l'objectif de cet exercice.

En effet, la CFE CGC est dubitative sur le contenu des rapports « Bilans Perspectives Emploi Compétences 2020 » qui manquent particulièrement d'éléments qualitatifs et/ou quantitatifs voire sont complètement inconsistants pour permettre au CSE d'émettre un quelconque avis de manière éclairée.

Les bilans PEC semblent se focaliser uniquement sur des données quantitatives. Ils ne font aucunement état d'un volet Prospectif qui permettrait au CSE de comprendre l'orientation stratégique à moyen terme de la DO Antilles Guyane et de sa déclinaison en termes de politiques RH :

- Aucun volet sur « la stratégie des hommes »
- Aucun volet sur l'évolution des métiers, des carrières, la mobilité, la qualité de vie au travail, la rémunération, la diversité notamment handicap
- Aucun volet sur la formation et le développement des compétences, en adéquation avec la stratégie d'Orange Antilles Guyane
- Aucun volet sur le management des talents, à croire que cet exercice est réalisé en chambre
- Aucune hypothèse crédible et entendable exposée dans ces rapports puisque non explicitée
- Un volet sous-traitance /intérim/ CDD digne de ce nom manquant à l'appel

Par ailleurs, **aucun élément de contexte ou note de conjoncture ne sont affichés**, ou tout du moins uniquement des éléments de langage propres au Groupe qui n'ont aucun sens en l'état. Ces bilans ne font aucune mention de l'opérationnalisation de la Stratégie Engage 2025 aux Antilles Guyane et de ses 11 programmes prioritaires.

Aussi, ils ne permettent pas de **voir et analyser** les impacts et effets sociaux, financiers, sociétaux attendus puisque non présentés pour la DO Antilles Guyane.

En l'occurrence, les réorganisations prévues hors du Groupe et impactant les Antilles Guyane comme l'accord sur les USC, ou réorganisation de la DSI semblent étonnamment absentes.

A l'aune d'une prochaine fusion, ces rapports confus nécessitent un travail nettement plus approfondi pour que la CFE CGC envisage de vous soumettre un avis.

Aussi, la CFE CGC vous demande instamment **de revoir vos dossiers** en complétant notamment vos supports des fichiers (voir pièce jointe de la CFE CGC).

La CFE CGC attend également que vos Rapports PEC soient complétés des orientations RH à horizon 2023 sur les thèmes suivants :

- Un volet sur la formation et le développement des compétences, en adéquation avec la stratégie d'Orange Antilles Guyane
- Politique de recrutement et de mobilités
- L'évolution des métiers (nouveaux métiers, métiers menacés/supprimés, métiers en tension), les compétences (notamment rares)
- Les carrières, au travers du management des talents
- Un volet rémunération
- CDD ; les perspectives de développement de l'alternance et stage aux Antilles Guyane
- Sous-traitance, et intérim (volet qualitatif)
- Handicap et diversité
- Qualité de vie au travail, ex faisant un focus sur l'emploi des salariés âgés, la transmission des savoirs et des compétences, et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.
- La RSE
- Un volet Communication

La GPEC, pour rappel, permet aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise.

Cela permet en outre, de contribuer à l'évolution de carrière des salariés, notamment à travers les dispositifs de formation. En l'absence de ces éléments qui font cruellement défaut, difficile pour ces derniers d'être éclairés et pour les managers de les accompagner correctement.

La CFE CGC espère que vous consentirez à nous présenter **des dossiers complets** qui prennent en compte toutes nos suggestions et remarques citées ci-dessus.



La CFE CGC reste disponible
pour toute information complémentaire.
N'hésitez pas à contacter vos élus,



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

