TR6, le 09 avril 2014

http://www.supper.org/

Vers une nouvelle GAE ?

Vous avez dit dialogue social ?

Après 4 réunions entre la Direction et les syndicats à propos des enjeux sur l'Emploi à court terme dans TR6, la Direction tente d'imposer la mise en œuvre d'une GAE avec, à la clé, la suppression de 150 postes. Le CCE, saisi de cette question, a lancé une expertise.

SUPPer, au cours de ces réunions, a demandé que des bilans tant sur la GAE** passée que sur la GPEC soient établis, qu'il y a lieu de considérer séparément le traitement de la GPEC* et d'un éventuel recours à la GAE.

Ce lundi 7 avril, la Direction est venue uniquement avec un projet d'accord sur la GAE en ignorant complètement nos demandes et celles formulées dans le même sens par deux autres organisations syndicales. Face à ce mutisme de la Direction, les organisations syndicales CFDT, CGT et SUPPer ont décidé de quitter la séance.

Pour SUPPER :

➔ **Négocier une GAE sans que la Direction nous donne au préalable des garanties de mettre en place une GPEC qui préservera l'emploi, est un non-sens. De plus, cela est contraire à l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation et aux obligations légales en matière de GPEC.**

➔ **Il est de notre responsabilité envers les salariés, dans l'éventualité de négociation d'un nouvel accord de GAE, de pouvoir disposer d'une évaluation des besoins à court et moyen termes en matière d'emploi tant sur l'aspect quantitatif que sur les compétences afin d'assurer la réalisation des contrats et l'avenir de notre entreprise.**

➔ **le rôle des syndicats n'est pas de signer des accords visant à pousser les salariés vers la porte pour augmenter le chômage mais au contraire de tout faire pour garder et développer l'emploi au sein de l'entreprise en s'adaptant aux changements et aux besoins identifiés.**

➔ **Il faut rééquilibrer la pyramide des âges, embaucher des jeunes, intégrer les apprentis et favoriser le départ des seniors qui le souhaitent avec une réelle transmission de leurs savoirs, de leur savoir-faire et de leurs compétences.**

Syndicat SUPPer TR6 – supper.tr6@gmail.com
Délégués syndicaux centraux : Aïssa DEGUIDA (Rungis) – Patrick CHANTEREAU (Fleury)
Représentant syndical au CCE : André LACOUR (Limours)

*Qu'est-ce que la GPEC ?

La GPEC, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, est un outil de gestion des ressources humaines qui permet d'anticiper les demandes des clients, l'évolution des produits et des services, etc..) par la mise en place de mesures d'accompagnement en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi qu'en matière de mobilité professionnelle et géographique des salariés.

La gestion à court terme de l'entreprise qui poursuit des objectifs financiers au détriment d'une politique industrielle, se traduit par un problème de politique produit (Définition et investissements nécessaires – ex : IDS en situation critique) et par l'absence, depuis plusieurs années, d'une gestion prévisionnelle de l'Emploi au profit d'une **Gestion Adaptative des Effectifs (GAE).**

**Qu'est-ce que la GAE ?

Pour la Direction et les organisations signataires de l'accord Groupe d'Anticipation, la GAE (Gestion Active de l'Emploi) est un dispositif qui complète une GPEC notamment en vue de faire face à une situation de rupture technologique en agissant sur l'Emploi.

- ⇨ Comment, lorsqu'on pratique « activement » une GPEC, peut-on être amenés à recourir à une GAE ? Quelle contradiction lorsqu'on prétend faire des prévisions !
- ⇨ Comment, un Groupe comme THALES, proche de ses clients et à la pointe de l'innovation technologique, puisse se trouver en situation de rupture technologique d'une manière imprévisible ?

L'accord Groupe le reconnaît : « ***Une bonne application des mesures de GPEC devrait, à tout le moins, diminuer le recours à une GAE*** ».

➔ **Depuis 2006, TR6 est en application permanente de la GAE ! Ce qui démontre l'absence d'une bonne application des mesures de GPEC.**

Evolution de l'effectif actif de TR6

Sites	2011	2012	2013	*mi-2015*
Fleury	353	339	335	*319*
Limours	762	764	714	*670*
Rungis	1 147	1 152	1 139	*1 052*
Ymare	263	251	239	*219*
Total	2 525	2 506	2 427	*2 260*

Nos représentants exigeront de négocier sur un vrai projet de GPEC avec les moyens associés mais refuseront de cautionner tout projet ayant pour seul objectif de supprimer 150 postes à TR6 soit

- ⇨ **12 à Fleury,**
- ⇨ **48 à Limours,**
- ⇨ **80 à Rungis**
- ⇨ **10 à Ymare !!!**

Agenda : Prochaine réunion le jeudi 10 avril matin. Faites nous part de vos remarques et avis à l'adresse ci-dessous :

Syndicat SUPPer TR6 – supper.tr6@gmail.com
Délégués syndicaux centraux : Aïssa DEGUIDA (Rungis) – Patrick CHANTEREAU (Fleury)
Représentant syndical au CCE : André LACOUR (Limours)