



Le + syndical

GPEC : Acte 1

Le Mercredi 09 Octobre la Direction a relancé le processus de négociation d'un accord de **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**. En 2012, des discussions avaient établi un état des lieux des pratiques et des attentes pour chaque fonction.

La GPEC est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, visant à préparer l'entreprise et les salariés aux métiers et compétences de demain. Il s'agit :

- Pour l'entreprise, de toujours disposer de salariés compétents pour répondre à sa stratégie de croissance et d'innovation.
- Pour chaque salarié, de pouvoir bâtir son parcours professionnel individuel en fonction des besoins et de l'évolution de l'entreprise.

L'objectif est d'aboutir à un accord avant la fin de cette année

La **CFE-CGC** considère qu'une GPEC efficace est indispensable à l'entreprise et aux salariés.

La CFE-CGC a précisé ses objectifs :

- Des outils de gestion des emplois et compétences efficaces

Il existe de nombreux outils et processus RH au sein de notre entreprise (plan de formation, DIF, mobilité, entretiens annuels,...). Cet accord doit permettre d'en améliorer le fonctionnement et de mieux les mettre en cohérence.

La **CFE-CGC** s'attachera, par exemple, à ce que les formations diplômantes soient mieux valorisées et que les parcours formants soient développés pour changer de métier.

- Des salariés mieux informés pour être acteurs de leur carrière

Pour mener sa carrière professionnelle, en fonction de ses envies et de ses talents, chacun doit être informé des opportunités, connaître les métiers de demain, en déclin ou en besoin croissant.

La **CFE-CGC** demandera que les métiers soient mieux expliqués, que des passerelles entre professions soient mises en place, que le processus mobilité soit amélioré. Les salariés doivent pouvoir être conseillés, accompagnés dans leurs projets professionnels et de mobilité.

- Des partenaires sociaux impliqués

Le processus de GPEC doit permettre de traduire les conséquences de la stratégie de l'entreprise sur les emplois.

La **CFE-CGC** s'assurera que les partenaires sociaux soient consultés sur la politique d'emploi et compétences de l'entreprise, pour les recrutements, l'apprentissage, la formation...

- Des sous-traitants/fournisseurs locaux associés : Entreprise étendue

La politique de l'emploi et des compétences d'AIRBUS a des impacts chez nos fournisseurs, nos prestataires.

Pour une gestion coordonnée des effectifs de notre filière et de nos bassins d'emplois, la **CFE-CGC** demandera que les partenaires soient informés des prévisions d'AIRBUS pour adapter leur propre politique RH.

Les carrières s'allongent, les techniques évoluent vite, les organisations changent souvent, ce qui oblige l'entreprise et les salariés à s'adapter régulièrement.

Dans ce contexte, la CFE-CGC considère qu'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences performante est indispensable pour permettre à chacun de bien gérer sa vie professionnelle.

Toulouse le 14 octobre 2013