

PROCÈS-VERBAL DE DESACCORD
CONSTATANT L'ÉCHEC DE LA NÉGOCIATION
SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Conformément à l'article L. 2242-13 du code du travail, une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'est engagée entre la direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de CCP.

Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises en réunions de négociation, à savoir les :

- 11 décembre 2020
- 12 janvier 2021
- 25 janvier 2021
- 8 février 2021
- 8 mars 2021
- 6 avril 2021
- 27 avril 2021
- 9 juin 2021
- 13 septembre 2021

N'étant pas parvenues à un accord, un procès-verbal de désaccord est établi conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail.

A l'issue de la dernière réunion de négociation du 13 septembre 2021, la proposition d'accord de la direction, faisant état des dernières avancées, a été adressée aux organisations syndicales (cf Annexe). Ce projet d'accord comprend les dernières propositions de la direction.

Les demandes des organisations syndicales en séance étaient les suivantes :

➤ **CGT**

La CGT a mis en avant les demandes suivantes :

- anticipation et transparence à avoir sur les éventuelles évolutions à venir pour obtenir un réel bénéfice de l'accord GPEC
- clarification à faire quant à l'application de droit, ou non, des dispositifs évoqués
- reconnaissance des formateurs (socle de connaissance commune, référents, importance de la « polyvalence »)
- valorisation des anciens sur des rôles de formateur ou de tuteur
- accompagnements appuyés pour les salariés fragilisés, à savoir les salariés ayant une RQTH, salarié de + 50 ans, salarié avec une ancienneté sur le poste, salarié avec une pension d'invalidité (exemple : octroi de jours de congés supplémentaires, possibilité de changements de rythmes horaires)
- accompagnements spécifiques pour les salariés exerçant des métiers sensibles (exemple : accompagnement pour l'externe)

- attention particulière à accorder pour les salariés en fin de carrière (exemple : réduction horaire, congé de fin de carrière, aménagement temps de travail dont passage en 2*8 pour les salariés en 3*8)
- faciliter la possibilité d'exercer en interne un métier en croissance
- développement de l'employabilité des salariés en interne et en externe (exemple : reconversion professionnelle, certification)

En dernier lieu, la CGT :

- indique que les attentes du terrain pour la GPEC étaient fortes et que les salariés s'attendaient plutôt à un accord de type « plan sénior ». La volonté d'accompagner les anciens n'est pas suffisamment claire dans ce projet d'accord
- regrette que le projet d'accord proposé par la Direction ne propose pas suffisamment d'accompagnements pour les personnes fragilisées et les salariés exerçant des métiers spécifiques malgré les propositions qui ont été faites
- indique qu'elle ne voit pas, dans les orientations stratégiques à 3 ans, d'emplois qui pourraient être déclarés comme étant sensibles. Les mesures pour ces populations sont avantageuses mais les salariés ne se sentent pas concernés

➤ FO

FO a mis en avant les demandes suivantes :

- anticipation et transparence à avoir sur les éventuelles évolutions à venir pour obtenir un réel bénéfice de l'accord GPEC
- clarification à faire quant à l'application de droit, ou non, des dispositifs évoqués
- accompagnements appuyés pour les salariés fragilisés, à savoir les salariés ayant une RQTH, salariés de + 50 ans, salariés avec une ancienneté sur le poste, salarié invalides (exemple : octroi de jours de congés supplémentaires, possibilité de changements de rythmes horaires)

En dernier lieu, FO :

- regrette le fait qu'il n'est pas possible d'anticiper aujourd'hui et de prévoir sur la durée de l'accord les métiers susceptibles de pouvoir être considérés comme étant des métiers sensibles
- indique que l'ouverture du dispositif de temps partiel à 50 %, rémunéré 70 %, pour les emplois spécifiques, n'est pas suffisant s'il n'inclut pas la possibilité d'en bénéficier à 2 ans de l'âge légal de départ à la retraite

➤ CFE-CGC

La CFE-CGC a mis en avant les demandes suivantes :

- anticipation et transparence à avoir sur les éventuelles évolutions à venir pour obtenir un réel bénéfice de l'accord GPEC
- clarification à faire quant à l'application de droit, ou non, des dispositifs évoqués
- valorisation du rôle des tuteurs et maître d'apprentissage

- déplaçonnement de la monétisation du CET durant la durée des dispositifs prévus dans l'accord
- effort à porter dans le rachat de trimestres en prévoyant 8 trimestres
- ouverture du dispositif 2 ans (ou 3 ans) avant l'âge légal de la retraite pour la réduction du temps de travail pour les métiers spécifiques et salariés ayant une RQTH

En dernier lieu, la CFE-CGC :

- indique qu'elle considère que le projet d'accord proposé par la Direction est une belle proposition
- souligne que le dispositif de fin de carrière aurait du sens à être déclenché à compter de l'âge légal de la retraite
- indique qu'un effort aurait pu être fait pour ouvrir le droit à la retraite progressive pour les salariés qui sont cadres au forfait

Compte tenu de ces dernières demandes, la direction a pris acte du fait que les parties ne pourraient pas aboutir à un accord.

La direction a précisé qu'elle ne reprendra pas, à titre de mesures unilatérales, les dispositions du projet d'accord GPEC.

Ce procès-verbal de désaccord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Le présent procès-verbal fera également l'objet d'un affichage dans les locaux de l'entreprise.

Fait à SOCX, le 09/11/2021

Pour CCP :

Madame [REDACTED]
Directrice d'usine

Pour les organisations syndicales représentatives :

Pour la CFE-CGC

M. [REDACTED]

Pour la CGT

M. [REDACTED]

Pour FO

M. [REDACTED]