

GPEC

1 PREAMBULE : ENJEUX

Dans un contexte concurrentiel qui va en s'accroissant, l'entreprise doit s'adapter en permanence.

Ainsi, les orientations stratégiques définies à cet effet, sont porteuses de changements profonds qui passent notamment par l'adaptation des métiers et des salariés.

Il existe donc deux niveaux de nécessité d'adaptation :

- pour répondre à la variation du contexte
- pour mettre en œuvre les orientations stratégiques définies

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences a pour finalité d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard de la stratégie de l'entreprise.

Elle se caractérise par la construction et la conduite d'une démarche collective, permettant l'élaboration et la mise en œuvre d'actions visant à ~~consiste à concevoir, mettre en œuvre et contrôler l'application des politiques et des pratiques visant à~~ réduire de façon anticipée les écarts entre le besoin et les ressources de l'entreprise, tant sur le plan qualitatif (compétences), que sur le plan quantitatif (effectifs) et contribuant à la sécurisation des parcours professionnels.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est mise en œuvre dans le respect des valeurs de l'entreprise, valeurs réaffirmées au travers des engagements pris dans Avancer ensemble, notamment :

- chercher la croissance et l'épanouissement des personnes dans l'exercice de leurs responsabilités et développer la Diversité et la richesse humaine de l'Entreprise,
- avoir une politique de rémunération équitable et compétitive sur le marché, liée au niveau de responsabilité et à la performance individuelle,
- construire un environnement de travail toujours plus sûr, moderne, agréable et propice à la mise en valeur des talents.

ENJEUX POUR L'ENTREPRISE

- Nécessité de s'adapter aux évolutions continues : les activités du Groupe s'inscrivent dans un environnement très concurrentiel, des marchés en évolution contrastée, une complexité croissante de la segmentation des clients, évolution des réglementations des pays...
- Nécessité d'améliorer son niveau de compétitivité pour assurer sa pérennité en France,
- Nécessité de disposer de compétences en cohérence avec la stratégie : dans cet environnement en constante évolution, les compétences des salariés du groupe sont un atout majeur.
- Volonté d'exercer sa responsabilité sociale : mettre en œuvre par ~~le~~un dialogue social dynamique et la mobilisation des acteurs, les actions d'anticipation afin de minimiser en amont les conséquences sociales des évolutions de l'entreprise.

ENJEUX POUR LES SALARIES

- Etre prêt à faire face aux évolutions de l'entreprise et de son environnement et à demeurer au meilleur niveau de compétence sur le marché du travail tant interne qu'externe, pour favoriser son employabilité,
- Etre acteur de son parcours : exprimer ses souhaits à l'occasion des Bilans Périodiques de Développement, connaître et activer les outils à sa disposition, considérer les changements de poste, de métier ou de localisation géographique comme des opportunités de développement personnel.

Pour tenir compte de ces enjeux, les parties conviennent de :

- partager l'information sur la stratégie de façon à permettre les adaptations nécessaires,
- mettre le salarié au cœur du dispositif de développement des compétences et de construction de son parcours professionnel.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L 2242-15 et suivants du code du travail, modifié par la loi du 18 janvier 2005 visant à mettre en place un dispositif de GPEC dans les entreprises de plus de 300 salariés.