

# Négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

La GEPP (anciennement GPEC), au regard des stratégies de l'entreprise, permet de renforcer son 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



**Pour la CGT, le salarié doit être au centre de la GEPP.** Un outil de recensement des compétences est primordial et permettrait de faire un inventaire des ressources humaines disponibles d'un point de vue qualitatif (répertorier les connaissances des métiers et des compétences individuelles et collectives de l'entreprise) et quantitatif (examiner les questions du nombre de l'effectif, de la pyramide des âges, de la pyramide des anciennetés...). Ces entrants doivent permettre de définir les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs définis dans une démarche GEPP.

UNE réunion s'est tenue ce 18 Mai 2021 sur la Cartographie :

## PROPOSITIONS CGT NTN-SNR

Compte-tenu de l'environnement économique en constante mutation dans lequel NTN SNR opère, il apparaît nécessaire de renforcer les outils permettant aux salariés d'accompagner ces évolutions dans le cadre à la fois de leur évolution professionnelle et du développement de l'entreprise.

Dans ce cadre, une cartographie claire des emplois avec des définitions de fonctions claires et des compétences nécessaires pour exercer ces emplois est un outil indispensable afin que chacun puisse, à tout moment, comprendre la finalité de ses tâches ainsi que les valeurs dans le respect desquelles elles sont réalisées.

Cet outil permettra également de pouvoir identifier, de façon plus rapide et objective, les souhaits et les possibilités d'évolution professionnelle.

### Les objectifs d'une cartographie des emplois et des compétences sont multiples :

- Définir les compétences requises pour chaque métier et suivre leur évolution
- Objectiver l'évaluation des compétences
- Renforcer l'équité
- Orienter le développement des compétences
- Faciliter la mobilité professionnelle pour ceux qui le souhaitent
- Détecter les Talents
- Établir des plans de succession plus clairs avec transition des savoirs faire avant départ de l'entreprise
- Des grilles de définitions de fonction par secteur, par postes de travail
- Une reconnaissance des salariés
- Une hiérarchie salariale cohérente
- Une perception de l'évolution professionnelle.

### Périmètre de la cartographie :

- Cartographier les emplois par BU : auto, industrie, aéro, ...
- Cartographier les emplois par Métiers
- Mise en place d'un Observatoire des Métiers, composé paritairemment, qui aura pour objectif le suivi des emplois, les qualifications et les compétences mises en place au sein de l'entreprise.

### Les acteurs de la GEPP :

- Chaque salarié participe à son développement professionnel et à son adaptation en s'appuyant en particulier sur les outils et les formations mis à sa disposition par l'entreprise, lors de son entretien annuel un point plus précis sur son déroulement de carrière devrait être élaboré
- Au moins une fois tous les 5 ans (et 3 à la suite de son embauche) un point est fait avec responsable atelier en lien avec service RH
- Les synthèses d'entretiens professionnels : à l'issue de chaque entretien professionnel, une synthèse est remise au salarié, lui permettant ainsi d'identifier ses besoins en formation et ses opportunités de mobilité
- Les partenaires sociaux, au-delà de leurs attributions légales en termes d'information et de consultation, suivent activement la démarche GEPP par au moins 2 présentations par ans au Comité Social et Économique
- NTN SNR met à disposition des salariés plusieurs outils d'information collective et individuelle sur les opportunités d'évolution et de formation au sein de l'entreprise.

Au-delà du thème de ce jour :

Nous demandons un engagement clair pour l'élaboration d'une grille métier qui prenne en compte le diplôme et l'expérience professionnelle. C'est ainsi et seulement ainsi que les qualifications pourront être reconnues dans les classifications et que cette négociation pourra progresser efficacement.



La CGT ne cautionnera pas un outil qui sert à comprimer la masse salariale de l'entreprise, selon la formule «réduire le coût du travail». Une organisation, qui avec des méthodes d'individualisation et de flexibilisation, renforcerait le lien de subordination et rendrait le salarié entièrement prisonnier des choix patronaux. NOS PROPOSITIONS SONT MEILLEURES !

Retrouvez l'ensemble des propositions CGT sur les différents thèmes sur le site internet

