



GPEC 08 OCTOBRE 2013



NOS OBJECTIFS

- Fixer des objectifs ambitieux de recrutement de salariés de moins de 26 ans, de salariés handicapés et de séniors de plus 50 ANS en s'exonérant du critère bac+2.
- Maintenir dans l'emploi les salariés de 55 ans et plus.
- Améliorer le dispositif d'aide à la mobilité.
- Favoriser le recrutement interne et garantir l'emploi des personnes en situation de sureffectif.

LES PROPOSITIONS DU SHN/CGC

Page 4 : Préambule

Ajout du texte du dernier paragraphe de l'accord actuel.

« Cet accord témoigne de la volonté de la Direction.... Ne peuvent s'opérer sans les salariés, leurs représentants et les organisations syndicales »

Page 5 : Principes généraux, procédure d'information

Ajouter

3) Le Comité d'Entreprise est informé de la position du conseil d'administrateurs par un de ces membres qui doit apporter toutes les précisions utiles et répondre à toutes les questions.

Page 6 : Information sur les effets prévisibles

Nous préférons le terme « *situation des effectifs* » du texte actuel au terme « *estimation des effectifs* » proposé, qui risque de conduire au retour des fourchettes décrites par les organisations syndicales?

Page 8 : Observatoire des métiers.

Ajouter la phrase :

- *« Il permet aux organisations syndicales de mandater la DRH sur l'audit d'une Direction, d'un Département, d'un Service.*

Page 9 : MOBILITE

Afin d'éviter que des objectifs de rajeunissement des effectifs par exemple, ne viennent compromettre les possibilités d'évolution des collaborateurs en place, nous suggérons de remplacer la phrase « *Le PMU privilégie, chaque fois que c'est possible, le recours aux ressources internes* » par « *La priorité absolue sera donnée aux ressources internes* ».

Chapitre III.1 OM paragraphe 3 : Afin d'éviter que certains managers face barrage aux souhaits d'évolution des collaborateurs et afin de favoriser les candidatures de CDD, nous suggérons de remplacer la phrase « *Le collaborateur intéressé par une OM informe son manager et son RRH puis adresse une lettre de motivation à la DRH* »

par « *Les collaborateurs CDI / CDD intéressés par une OM adressent une lettre de motivation à la DRH puis informent leur manager et leur RRH* ».

Dans le cadre d'une OM, nous ne voyons pas apparaître que « *les collaborateurs en situation de sureffectif par rapport à l'organisation prévisionnelle ayant fait l'objet de la consultation de CE, seront prioritaires* ». Nous proposons d'ajouter ce point.

Nous proposons d'ajouter la phrase suivante :

« *Pour pallier aux OM non pourvues sur les métiers des régions, des salariés de moins de 26 ans ou des salariés de plus de 50 ans seront embauchés*».

Page 10 : sur l'accompagnement du conjoint muté

Sur le dispositif d'aide à la mobilité, nous pensons que l'accord de 2004 mérite un toilettage et une revalorisation des différentes indemnités et prestations.

Par ailleurs, certains dispositifs prévus ne sont plus d'actualité comme par exemple le financement des organismes d'aide à la recherche d'un logement, qui sont quasiment introuvable aujourd'hui.

Nous pensons tout comme il y a trois ans, que le financement d'une aide à la mobilité de type bilan de compétence, formation devrait être revalorisé à 10000€, sachant que trouver un emploi est de plus en plus difficile.

Idem pour l'aide complémentaire à l'installation que nous proposons sous forme d'une prime brut de 5000 €.

Page 18 : Temps partiel 18 mois avant le départ en retraite.

Ajout de la phrase suivante :

« *La PMU s'engage à communiquer sur la possibilité d'un prendre un temps partiel 18 mois avant le départ en retraite auprès de la population concernée*».

Page 19 : Moins de 26 ans :

L'engagement de recrutement en CDI de seulement 5 jeunes est insuffisant. Nous proposons de doubler cet objectif et nous proposons de faire sauter la barrière du bac+2.

En bas de la page 19, s'agissant du référent :

Le rôle de référent est important. Il nécessite d'accorder du temps et de faire preuve de pédagogie. Cela justifie pour nous l'attribution d'une prime de 500 €.

Page 20 : 50 ans et plus :

L'engagement de recrutement de seulement 12 séniors nous semble insuffisant. Nous proposons 18 recrutements dont 12 en CDI.

Page 21 : Anticipation de l'évolution des carrières :

Nous proposons une refonte de ces entretiens, qui ne donnent pas satisfaction, avec notamment une meilleure explication aux salariés avant l'entretien sur les attentes de la DRH, la proposition de plans d'action et un suivi de ces plans d'action de sa part.

Page 24 : Salariés en situation de handicap

L'engagement de recrutement de seulement 12 séniors nous semble insuffisant. Nous proposons l'intégration de 18 travailleurs handicapés dont 12 en CDI et 6 en CDD d'une durée de 6 mois minimum.