

GPEC BU Industry Automation* : une opportunité pour l'emploi en France

Depuis plusieurs années, la stratégie de la Business Industry Automation (IAB) est très défensive avec une partie emploi (recrutements/renouvellement compétences) que nous qualifierons de « parent pauvre » :

- Budgets de R&D stagnants (dont une partie est consacrée à la réduction de coûts),
- Projets orientés marge et impasses sur les besoins *Clients*,
- Constat que nos concurrents se renouvellent plus fréquemment, et prennent le leadership sur des innovations en consacrant plus de moyens à la R&D,
- Extinction de gammes et références qui font pourtant vendre le cœur de gamme (Projets O2 et LongTail)
- Non renouvellement des compétences nécessaires sur les projets, les process et la qualité.

Pour une GPEC offensive

Longtemps revendiquée par **FO** à tous les niveaux, la Direction a enfin répondu favorablement à notre demande de GPEC.

Fort de notre signature de l'accord GPEC groupe, **FO** sera acteur pour que cette proposition de négociation d'un avenant GPEC soit une opportunité pour redynamiser les équipes IAB en France dans les entités concernées !

FO est POUR une GPEC :

- **afin d'accélérer une transformation** de la BU visant à une rupture et pour contrer la chute globale des effectifs (gel des embauches, pyramide des âges défavorable),
- **afin de répondre à la stratégie du Groupe**, avec de nouvelles compétences et maintien des métiers cœurs en France (électronique et méca, Labo, industrialisation, etc.) et reprendre le lead en se focalisant *Client*, avec de nouveaux projets !!

FO est FAVORABLE à une GPEC :

- pour accélérer des départs **dans des conditions favorables** à des salariés volontaires,
- pour de forts engagements sur les recrutements et leur localisation, la formation, le transfert de compétences tel que déjà initialisés par la Direction au travers de projets (GenSkills, Workforce planning, Competency Master Plan, etc..).

* Gpec : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences



Nous resterons attentif(ve)s à la situation des **salarié(e)s qui restent et de celles et ceux qui vont arriver** : La motivation et l'attractivité viendront si de réels **projets novateurs** sont mis en avant !! A la Direction de montrer qu'elle ne veut pas « vider » les sites mais souhaite plutôt se préparer pour un nouvel avenir au travers de nouveaux métiers (technique, marketing, etc..) et technologies !!

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe **FO** : Jonathan Chartier 07 87 22 07 72 - Isabelle Roux 06 73 37 98 37 - Florence Berthoumeyrou 06 37 23 06 51 - Nacer Djeniba 06 41 75 12 14

Enfin la négociation a démarré

Une « *speed négociation* » a débuté le 6 janvier, pour 3 réunions (suite les 14 et 20 janvier) avec pour cible une signature d'un avenant GPEC, prise en compte des aspects SSCT, consultations CSE locaux/du CSE Central SEI-SEF avant fin Février !

Quel est le périmètre de la GPEC ? Toutes et tous ne seront pas concerné(e)s



Qui est concerné ?

Déploiement outils GPEC (Mars 2021 – Août 2021)

Organisation	Fonctions majoritairement impactées	Entité légale, en plus de SEI / SEF	Effectif dans le périmètre 765p.	Localisations	Postes menacés 136p.	Postes fragilisés	Postes en croissance 68p.
Digital Plant	T, Q, M	Susceptible d'ajustement	210	Carros	30	10 PASS Requalification Un plan de formation d'envergure pour l'ensemble de la population concernée par les évolutions métiers	17
Industrial Control & Drives	T, M,		169	Angoulême	45		25
Process Automation	D, S	SESF/ SEI/SEF	147	Dardilly RP/ACS	18		6
Machine Solutions	T, Q, M	* Commercial, Strategy, Strategic accounts, Global functions	61	Carros	4	Se donner les moyens de la transformation des compétences, notamment grâce à : • Accompagnement des projets individuels externes • Plan de formation d'envergure • Plan de recrutement externe	2
Industrialization Customer Satisfaction & Quality	I, Q		54	Carros Angoulême	14		5
Innovation & Technology	T, M, G		37	Carros Grenoble	11		8
Others*	S, M, D		87	RP/ ACS/ Carros	14		5

La Direction doit respecter les équilibres par entité entre les départs dans les différents dispositifs et les recrutements à venir. Cette GPEC ne doit pas opposer les entités : ce ne sera pas un site contre un autre ou encore pire l'un au dépend d'un autre !

FO revendique que les remplacements se fassent au prorata des départs sur chaque site.

Comment ?

4 outils pour la mise en œuvre de la GPEC pour les emplois menacés

Sur la base du volontariat

Diagnostic d'orientation

(avec HRBP)

Présentation dans le groupe technique

Fonction RH

Cabinet conseil spécialisé dans l'accompagnement des projets professionnels

Cabinet conseil spécialisé dans les mesures retraites

Pass requalification

Congé de mobilité

Pass Retraite
Période d'anticipation
sécurisée seniors

Aide au rachat de trimestre(s)



La Direction regarde la faisabilité d'utiliser le dispositif « Rachats de trimestres » dans le délai de mars à août 2021.

Pour FO, cette mesure est indispensable au regard des profils du personnel impacté.

Notre position à l'issue de cette 1^{re} réunion ?

Le taux de remplacement proposé ne correspond pas à une GPEC offensive au regard de la taille des entités concernées. La Direction doit démontrer à tous les négociateurs « vers quoi nous devons nous transformer » avec la vision des projets à 2 à 5 ans.

Pour FO, cette négociation doit renforcer l'employabilité des salarié(e)s qui restent dans l'entreprise avec des plans majeurs de formation et un remplacement plus important des départs souhaités, basés sur le volontariat (inacceptable en l'état) avec un plan d'embauches plus important.

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe FO : Jonathan Chartier 07 87 22 07 72 - Isabelle Roux 06 73 37 98 37 - Florence Berthoumeyrou 06 37 23 06 51 - Nacer Djeniba 06 41 75 12 14