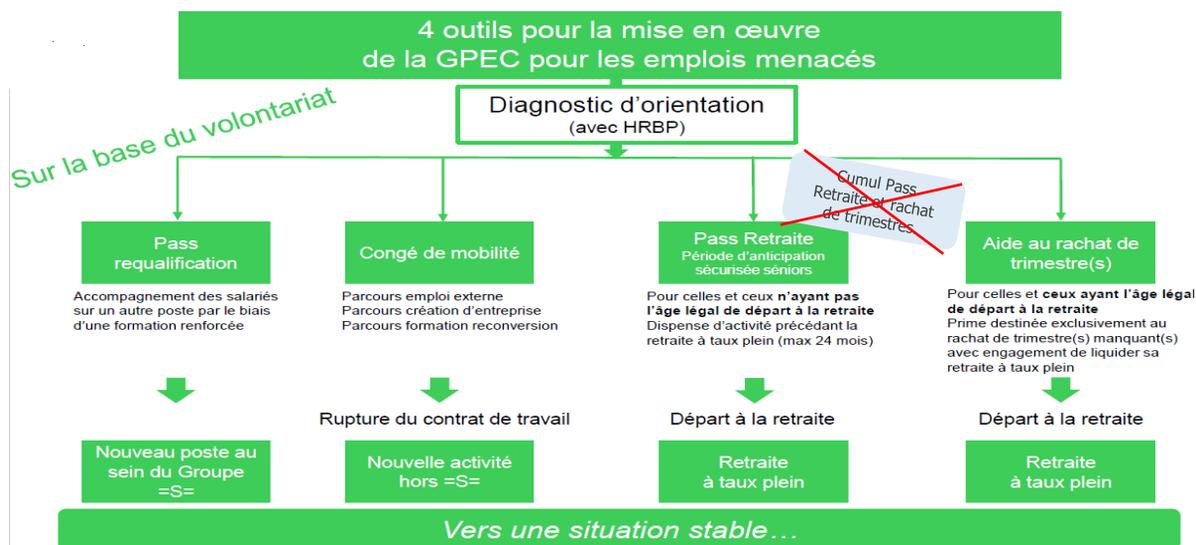


## GPEC BU Industry Automation \* : Il faut renforcer les métiers de la création de l'offre produits !

- A l'issue de la 2<sup>e</sup> réunion du 14 Janvier 2021 concernant la GPEC Industry Automation (GPEC IAB), la Direction a répondu à nos différentes demandes sur les outils.
- **FO** réitère sa revendication d'un taux de remplacement de 75 % et d'un renforcement de la création d'offre

Concernant les outils, la Direction a répondu :

- FAVORABLE à l'outil « rachat de trimestres » pour les personnes ayant 62 ans minimum
- FAVORABLE au maintien des véhicules pour les salariés de CAPA comme cela a été fait dans la GPEC France Opérations (mesures annexes)
- DEFAVORABLE au cumul « Pass Retraite et aide au rachat de trimestres » du fait du délai très court de mise en œuvre et des risques juridiques inhérents en cas refus de rachat de trimestres par la CARSAT qui aurait pour conséquence de réintégrer les salarié(e)s bien après la fin du déploiement de la GPEC IAB.



Malgré les incertitudes liées aux délais CARSAT (il y a 752 PSE en cours en France), **FO** continue à revendiquer ce cumul d'outils qui ne concerna que peu de personnes. D'ailleurs le cabinet externe validera la faisabilité avant d'en faire la demande à la CARSAT, donc peu de risques de refus au regard des profils plutôt Ingénieurs et Cadres...

\* GPEC : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences - IAB: Industry Automation Business

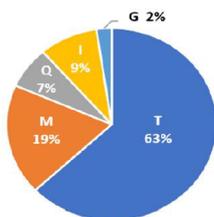
Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**

**Sur les recrutements :** La Direction présente sa stratégie par site. Pour **FO**, ce sont principalement les métiers de la création de l'offre (beaucoup de départs naturels dans les 3 ans) qui doivent être renforcés au travers d'un plan de recrutements ambitieux afin d'accompagner les nouveaux projets !

Impact de la stratégie Emploi sur les 68 recrutements externes envisagés :  
Vue par site et par fonction\*

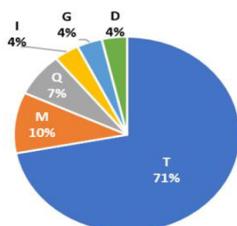
**ANGOULEME**

29 Recrutements externes



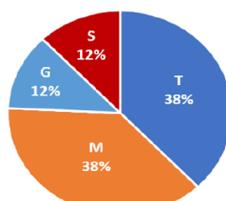
**CARROS**

25 Recrutements externes



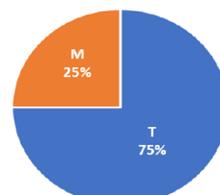
**RUEIL**

7 Recrutements externes



**GRENOBLE**

4 Recrutements externes



+ 3 Recrutements externes à **DARDILLY** (fonction D)

\*Chiffres estimatifs recueillis auprès des HRBPs en octobre 2020, susceptibles d'ajustements



**A ce titre, pour FO, le taux de remplacement actuel est insuffisant. ☹️**

La Direction doit sécuriser la R&D en France, essentiellement localisée à Angoulême et Carros, en augmentant drastiquement le volume d'embauches externes pour recruter des profils adaptés aux nouveaux métiers

**=> FO revendique un taux de remplacement à plus de 75 %, point incontournable à une possible signature. Cela serait un gage probant pour ressourcer une R&D vieillissante !**

- Afin de recruter les bonnes compétences, **FO** est favorable à un étalement des recrutements de Mars 2021 à fin 2022, nécessaire pour recruter les alternants et stagiaires en cours de contrats.
- **FO** attend une répartition proportionnelle des recrutements en fonction des départs pour chaque site afin d'éviter « toute vidange » d'un site pour un autre site.
- **FO** appuie la nécessité de recruter dans le vivier des **prestataires et des alternants**.

=> La Direction retient la proposition et s'engage à étudier toutes les possibilités même chez les prestataires en fonction des besoins locaux.

Cette étape est essentielle pour bloquer une lente et inéluctable baisse des ressources mettant en péril les pôles de R&D de IAB. Pour autant, **FO** considère que cette GPEC ne saurait être « un solde de tout compte » et que la « vie continue », à savoir : il faudra continuer à recruter dans tous les secteurs et métiers et sur tous les sites concernés afin de leur assurer une pérennité et vocations dans le dispositif de R&D de IAB !

**Sur la formation et les plans de transfert de compétences :** La Direction vise un programme ambitieux s'appuyant sur des outils existants et les données collectées en local (par ex. : projets WorkForcePlanning ou MarterCompetencyPlan)

## Notre position à l'issue de cette 2<sup>e</sup> réunion

La Direction a démontré une réelle volonté de soutenir cette « Business Unit » en France.

Cela doit se traduire dans les faits en mettant en œuvre tous les outils possibles de la GPEC pour faire partir toutes celles et ceux qui le souhaitent et en les remplaçant par de nouveaux profils qui compléteront les salarié(e)s restant, assurant ainsi un « non-report de charges de travail » sur celles et ceux qui restent et une inspiration à « plus de rebalancing » des projets !

Nous attendons une réponse FAVORABLE de la Direction pour la dernière réunion du 20 janvier 2021 sur le taux de remplacement qui ne correspond pas à ce jour, pour **FO**, à une GPEC « offensive » au regard de la taille des entités concernées.

### **FO sera volontariste pour marquer l'essai !**

Etant à l'origine de cette demande de négociation, nous pensons cette nouvelle GPEC IAB ouvre des perspectives pour les LoB, renforce les pôles de compétences et peut les positionner sur les nouvelles technologies nécessaires pour les futurs projets. **A la Direction de transformer !**

## Aspects pratiques

- Toutes les personnes potentiellement concernées par cette nouvelle GPEC recevront **un courrier à leur domicile** (et pas forcément un mail) pour, si la personne est volontaire, rapidement faire la demande aux cabinets externes pour construire le dossier demandé sur le parcours souhaité.
- La même méthode que les autres GPEC est reconduite : **1<sup>er</sup> inscrit => 1<sup>er</sup> servi.**

### • Cabinets externes :

Sciasi Saint-Honoré sera le cabinet externe en charge de préparer les dossiers « Pass Retraite » et « Rachat de trimestres ».

BPI Group sera quant à lui le cabinet externe pour les dossiers Congé mobilité.

Les dossiers de demandes de rachat de trimestres devront être déposés très rapidement en Mars et Avril

Nota: Les salariés en retraite progressive ou en congé sabbatique doivent « casser » leur contrat actuel pour rentrer dans les dispositifs de GPEC.



**Conseil de FO : ne tardez pas, préparez vos relevés de carrières et autres documents.**

### **Pourquoi ne pas avoir prolongé l'Accord actuel ?**

Bien que les OS signataires l'aient demandé, il est juridiquement impossible de prolonger l'Accord triennal de la GPEC, d'où la fin des départs validés pour le 1<sup>er</sup> août 2021.

### **Pourquoi ne pas avoir reporté la négociation ?**

On pourra penser que la Direction de IAB aurait pu démarrer plus tôt sur cette GPEC. Il lui appartient d'avoir choisi ce timing de lancement avec ces délais très courts, avec d'autres GPEC en cours, et de ne pas attendre un report qui pourrait nuire au projet !

**Des questions ? Besoin d'aide ?** Contactez votre équipe locale **FO**