

D'une négociation à l'autre.

• LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES AGF

La dernière réunion de négociation sur la « GPEC AGF » s'est tenue mercredi 23 janvier 2008. Pour parvenir à un compromis acceptable, cette négociation, obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, aura nécessité 8 séances de discussions entre la direction et les partenaires sociaux.

Cet accord de « GPEC AGF » qui vient en complément de celui que nous avons signé au niveau du groupe AGF, est plus complet. Il était important pour les salariés AGF qu'une négociation spécifique s'engage sur ce sujet et qu'elle aboutisse avant la présentation des travaux des groupes de réflexion. Nous l'avons d'ailleurs exigé préalablement.

En effet les transformations importantes à venir, évoquées par le Président lors de la présentation de ses vœux, ne peuvent s'inscrire que dans la stratégie d'Ambition 2011.

Par cet accord, il sera désormais possible de se positionner d'une manière prospective sur les évolutions nécessaires à la réussite de ce plan ancré sur la croissance et le développement de l'entreprise.

Cette négociation comportait trois volets incontournables qui obligent l'entreprise à présenter :

- les modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise commun sur la stratégie d'entreprise et ses conséquences prévisibles sur l'emploi et les salaires.
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- les conditions d'accès à la formation professionnelle des seniors.

Tout au long de ces réunions, nous avons entendu beaucoup de commentaires, souvent utiles, quelquefois exhaustifs, voire érudits, mais nous ne devons pas perdre de vue les objectifs principaux de la GPEC qui sont l'anticipation des mutations et le maintien dans l'emploi, avec l'implication des tous les acteurs de la GPEC à savoir l'entreprise, les salariés et les partenaires sociaux.

Nous souhaitons une GPEC présentant :

- un préambule explicite, en effet son intérêt primordial est d'indiquer les choix stratégiques de l'entreprise, les contraintes de l'environnement économique, et les objectifs des partenaires sociaux.
- une définition claire et non équivoque du terme employabilité, vocable qui dans notre esprit est la reconnaissance de la compétence et la sécurisation des parcours professionnels et non pas le synonyme de servitude.
- des engagements sur l'information, l'observatoire de l'évolution des métiers, la formation, la mobilité, l'embauche de jeunes, les mesures d'accompagnement des seniors et un suivi de l'accord, en veillant à ne pas faire de la GPEC, « la voiture balai » de tous nos accords. L'exhaustivité est illusoire et pour la CFDT représente un risque.
- une démarche résolue et proactive de l'entreprise et de la DRH qui constitue le meilleur atout pour l'entreprise et ses salariés pour anticiper, prévenir, organiser, et accompagner aux mieux ces évolutions.

Nous y sommes parvenus, non sans difficulté d'ailleurs. Pour s'en rendre compte il suffit de lire les projets successifs qui nous ont été présentés et plus particulièrement le préambule dans lequel, dans un premier temps, l'entreprise nous présentait une stratégie axée essentiellement sur la rentabilité.

Au cours de nos rencontres, le projet initial s'est enrichi et étoffé. Nous avons présenté de nombreux amendements, fait des propositions et contre propositions. La Direction a accepté certaines de ces suggestions et observations, en a refusé d'autres. C'est notamment le cas sur les mesures d'accompagnement des salariés en fin de carrière. Nous avons par exemple réclamé avec insistance à l'entreprise d'accompagner financièrement les salariés, en complétant le salaire de ceux qui choisiraient de travailler à temps partiel.

A ce stade, le projet est convenablement abouti mais il devra vivre et pour ce faire, nous avons également obtenu la garantie de revoir cet accord par avenants en vue de l'améliorer si, après la présentation des transformations qui seront proposées en CEC et qui découleront des groupes de réflexion, cela s'avérait nécessaire.

Au passage, nous tenons à affirmer que la CFDT n'empêche la communication d'aucune information. En revanche, elle s'élèvera contre tout plan qui dans les annonces qui seront faites, ferait obstacle à la sécurisation des parcours professionnels.

Toutes ces discussions ont été consignées dans le compte rendu de séance qui sera remis aux négociateurs. Nous vous invitons à consulter le texte intégral et définitif de cet accord, sur notre site intranet et dès à présent nos représentants sont à votre écoute, pour en discuter.

● POUVOIR D'ACHAT ET NEGOCIATION SUR LES SALAIRES

Le taux d'inflation pour l'année 2007 a atteint 2,6%, et les prévisions pour 2008 sont des plus alarmistes, avec des pourcentages d'augmentation à deux chiffres sur l'essence, les produits frais et des alertes sur le textile et l'électronique.

Nous avons adressé un courrier à la DRH, lui demandant d'ouvrir la négociation sur les salaires et de nous proposer un calendrier de réunions.

Quand la campagne électorale de l'actuel Président s'est faite sur l'amélioration du pouvoir d'achat des Français, est-il besoin de préciser l'importance particulière que prendra cette année cette négociation? L'Etat devait apporter des propositions, notre pouvoir d'achat devait progresser. Où en sont ses belles promesses? Et bien elles ont été renvoyées, par le gouvernement dans les entreprise où il faut ouvrir des négociations car l'Etat n'a plus d'argent! Alors ayons à l'esprit les quelques chiffres ci-après :

Groupe AGF CHIFFRES CLES	Données publiques					
	2007	2006	2005	2004	2003	2002
RESULTAT NET (en milliards d'euros)	-	1,9	1,6	1,4	0,8	0,3
CHIFFRES D'AFFAIRES (en milliards d'euros)	-	18,60	17,60	17,30	16,50	-
RENTABILITE DES FONDS PROPRES (ROE) (en %)	-	19,50	19,40	20,60	13,20	4,60
DIVIDENDES (en euros)	4,58	4,25	3,60	2,60	1,80	1,00
RATIO COMBINE GROUPE (%)	-	91,40	93,40	-	-	-
OPTIONS EXERCABLES (en nombre)	-	1 193 300	1 388 500	989 197	875 169	287 208

Ces résultats sont le fruit de l'investissement des salariés et ce malgré la valse des dirigeants, générée par des constats d'échecs ou de « non réussite » comme ils disent! En revanche pas de sanction financière pour eux quand ils échouent.

Il ne saurait en être autrement pour les autres salariés du groupe. En réponse à tout cela la Direction se doit d'être généreuse dans la négociation, par une juste redistribution des résultats et non par une augmentation des salaires au rabais.

LA CFDT, DES CHOIX, DES ACTES !

Notre site : [Intranet/Info Groupe/ Informations syndicales/ CFDT](#)