

## **G.P.E.C., c'est quoi ?**

Depuis le 17 décembre 2007, la direction a entamé les discussions sur la **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** (GPEC). Discussions/négociations rendues obligatoires par la loi « Borloo » de 2005. Si les directions d'entreprises ont l'obligation d'entamer une négociation, il n'y a pas obligation de conclure forcément un accord.

Que dit cette loi ?

### Article L320.2

*Dans les entreprises occupant au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager tous les 3 ans une négociation portant sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement*

*susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences, ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.*

Au 1<sup>er</sup> abord, l'employeur serait tenu d'informer les syndicats des conséquences de sa stratégie sur l'emploi, ce que la direction de Livbag-Autoliv ne fait pas actuellement. Par exemple, nous dire le niveau des effectifs pour chaque établissement Autoliv France d'ici au moins les 3 prochaines années. Ces informations permettraient aux syndicats et aux salariés d'anticiper et avec eux, de remettre en cause la stratégie de Livbag-Autoliv dès lors où cette dernière se traduit par des conséquences négatives pour les salariés (conditions de travail, salaires...)

## **Mais est-ce bien de cela dont il s'agit ? Malheureusement, pas forcément !**

Pour nous faire comprendre, prenons l'image d'un marteau : cet outil est très efficace pour enfoncer une pointe. Mais il peut être mortel, si la main qui l'utilise s'en sert pour frapper la cervelle d'un compagnon !

Et bien, c'est la même chose avec cette loi. Elle peut donner des outils supplémentaires à ceux déjà existants pour les syndicats. Comme elle peut aussi les court-circuiter et poursuivre plus facilement encore un plan de régression sociale !

### **Explication :**

Actuellement, lorsqu'une direction d'entreprise veut procéder à des licenciements « *dits économiques* », elle est contrainte d'en **informer et de consulter** les CE et CCE. Certes, ceci ne constitue pas un élément décisif à lui seul pour empêcher l'entreprise de licencier.

Mais dans bon nombre de cas en France, cette procédure a permis aux syndicats de faire des contres propositions industrielles que certaines directions ont été obligées de prendre en compte et d'éviter ainsi des licenciements. Dans d'autres cas, les entreprises ont été contraintes de mettre la main à la poche dans des proportions très supérieures à leurs prévisions.

Or, si l'article L320.2 cité plus haut peut être un plus, par rapport à l'existant (plus

d'infos), l'article suivant de la loi Borloo (L'article L320-3) permet lui **de déroger par accord collectif à la procédure légale d'information et de consultation du CE en cas de restructuration.**

## **Cela veut dire quoi ?**

**Et bien, qu'un accord de GPEC peut permettre à un employeur de prévoir à l'avance des suppressions d'emplois, sans obligation d'en informer et de consulter les institutions CE ou CCE**

**Exemple :** Le contrat 2009 des actionnaires est focalisé sur la seule augmentation du taux de profit, axé essentiellement sur la réduction du coût du travail. Dit autrement, faire toujours plus avec toujours moins de monde et payés de moins en moins !

Dans cette logique, tous les établissements de Autoliv situés en France et quelle que soit la catégorie professionnelle sont amenés à subir des suppressions drastiques d'emplois !

Et bien dans un accord GPEC (si des syndicats le signent), la direction peut très bien préciser que les effectifs diminueront de tant de pourcentages tous les ans et que la seule question posée aux syndicats se résumerait à discuter des modalités d'exclusion des salariés (licenciements, externalisations, mutations...)

**Au vu des premiers contacts, les intentions de la direction ne semblent pas aller dans le bon sens !**

**Pour la CGT, le courage consiste à placer l'individu comme finalité de la stratégie d'entreprise. Anticiper suffisamment en amont sur les conséquences des choix d' Autoliv dans le domaine social, doit permettre justement de remettre en cause la stratégie de nos décideurs. C'est le rôle des organisations syndicales.**

## **Position CGT**

**La loi Borloo n'impose pas de parvenir à un accord. Dans ces conditions, rien n'obligera les syndicats à signer un nouveau texte régressif pour les salariés.**

**La GPEC doit être un outil permettant de MAINTENIR et DEVELOPPER l'emploi chez Livbag-Autoliv.**