

**ACCORD DE METHODE RELATIF A  
LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

**Entre :**

La Société CNIM, dont le Siège Social est 35 rue de Bassano – 75008 PARIS, représentée par :

**Monsieur Patrick KERAVEC**, Directeur des Ressources Humaines Groupe assisté par **Mademoiselle Natacha OLIVIER**, Adjointe au Directeur des Ressources Humaines Groupe, par **Monsieur Jean-Pierre PHILIP**, Directeur des Ressources Humaines des établissements de Vélizy et de La Seyne-sur-Mer, par **Madame Sophie CHARLES**, Responsable Ressources Humaines CNIM Etablissement de La Courneuve,

**D'une part,****Et**

Les Organisations Syndicales représentées respectivement par leur Délégué Syndical Central, Messieurs :

- **Jacques COUILLAUD** assisté par **Lionel DECOSTER**
- **Alain MACCIO** assisté par **Michel NEVEU**
- **Jean-Pierre POLIDORI** assisté par **Claude TORRES**
- **Alain FRONTERO** assisté par **Philippe VALERIANI**

**pour la CFDT  
pour la CFE-CGC  
pour FO  
pour la CGT**

**D'autre part****PREAMBULE**

Les parties signataires considèrent que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est une composante essentielle dans l'accompagnement des grandes orientations stratégiques du Groupe et dans la conduite de la politique des ressources humaines.

Les métiers qui constituent les leviers de réalisation de cette stratégie sont susceptibles de connaître de fortes évolutions dans le futur ; ils constituent à ce titre les domaines privilégiés de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Dans ce cadre, et dans le respect des dispositions des lois du 18 janvier 2005 sur la loi de programmation de cohésion sociale dite loi Borloo n° 2005-32, et de la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail, les parties signataires sont convenues de concevoir le présent accord de méthode dont la finalité est d'améliorer et de pérenniser une GPEC au sein du groupe. Elle comprend deux grands volets:

- La définition de l'ensemble des politiques permettant de satisfaire en permanence l'adéquation des ressources aux besoins tant au niveau des effectifs que des compétences,
- L'anticipation des grandes tendances qui structurent l'évolution des besoins de l'entreprise.

Démarche résolument **innovante**, la GPEC s'inscrit dans une approche qui concerne l'ensemble du Groupe et qui approfondit les actions prospectives menées jusqu'ici.

Elle constitue également une démarche **structurante** car elle établit un cadre de référence et d'action dans lequel se développeront les politiques de gestion des ressources humaines du Groupe (recrutement, formation, mobilité professionnelle et/ou géographique, évolution de carrière, externalisation, ...). *mutation* 

La GPEC traduit enfin une réelle volonté de **transparence** dans l'entreprise car elle prévoit un suivi périodique des actions mises en place et des résultats obtenus en associant les salariés et le management à cette démarche.

Les activités du Groupe CNIM sont multiples. Elles se déploient largement à l'international. La complexité du Groupe, sa diversité, sa répartition géographique rendent nécessaires la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Elle contribuera à la compréhension du présent pour ensuite préparer l'avenir.

Les parties signataires soulignent enfin le caractère volontariste de cette démarche. En aucun cas celle-ci ne se substitue aux prérogatives des Instances Représentatives du Personnel en matière d'emploi.

## **ARTICLE 1 – Les OBJECTIFS DE LA DEMARCHE**

Elle constituera un outil essentiel de la gestion des ressources humaines, tant en termes **d'anticipation** des évolutions de l'emploi que de mise en place d'outils d'adaptation, de pilotage et de suivi.

Elle a pour missions principales :

- d'homogénéiser de manière générale la gestion des compétences individuelles et collectives et donc de fixer un cadre permanent d'analyse sur l'évolution des métiers du Groupe
- d'analyser les métiers stratégiques, sensibles, critiques ou en forte évolution, afin de définir les politiques de ressources humaines susceptibles de satisfaire les besoins du Groupe, tant en terme d'effectifs que de compétences (quantitatif/qualitatif);
- de faciliter et de développer l'information des salariés et des responsables hiérarchiques. De les sensibiliser sur les choix d'orientation et de gestion individuelle ou collective.
- D'être le support de réflexion et de traitement des changements d'organisation pouvant avoir un impact sur l'emploi.

Elle sera dotée de moyens propres au sein de la DRH Groupe, laquelle aura notamment un rôle de support et de coordination entre les différents acteurs impliqués : direction, management, salariés, partenaires sociaux. Elle sera relayée par l'ensemble des équipes RH opérationnelles.

## **ARTICLE 2 - LA METHODE**

### **2.1 Le champ d'application**

La GPEC a vocation à s'appliquer à l'ensemble des activités du Groupe. Elle concerne tous les métiers, même si des actions spécifiques seront menées sur les métiers identifiés comme critiques, sensibles ou stratégiques.

## **2.2 La mise en œuvre**

La mise en place du processus et des outils d'une GPEC pérenne s'effectuera sur une période de 4 ans. La démarche est globale. Elle s'attachera à apporter un éclairage des tendances annuelles, intégrant une approche glissante pour les métiers critiques, sensibles ou stratégiques.

## **ARTICLE 3 - LES OUTILS D'ANALYSE ET DE POLITIQUES RH D'AJUSTEMENT**

### **3.1 Les outils**

#### **- Les outils quantitatifs**

Hommes et postes clefs et plans de succession,  
Contrôle de gestion sociale

#### **- Les outils qualitatifs**

Entretiens annuels d'évaluation  
Référentiels métiers/compétences/fonctions  
Cartographies des emplois  
Fiches de fonction

## **ARTICLE 4 - LA DEMARCHE**

### **4.1 La démarche Globale**

La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est structurée en cinq étapes (schéma en annexe).

**1<sup>ère</sup> étape : La définition des filières métiers et compétences associés :** Référentiels métiers/compétences/fonctions

**2<sup>ème</sup> étape : L'analyse de notre structure :** Cartographies des emplois, métiers/fonctions/niveaux de responsabilité

**3<sup>ème</sup> étape : La formalisation des fiches de fonction et compétences référencées associées :** Classeur des fiches de fonction (association fonction/compétences par association d'outils/MAJ simplifiée)

**4<sup>ème</sup> étape : L'évaluation individuelle et la mesure des écarts :** Entretiens annuels d'évaluation

**5<sup>ème</sup> étape : Plan d'action individuel ou collectif**

### **4.2 La démarche stratégique**

#### **I- Métiers**

Elle fait suite à l'étape 1 de la démarche globale :

- A- La sélection des métiers critiques, sensibles et ou stratégique
- B- L'analyse de la criticité, quantitative ou qualitative, en disparition ou en émergence...
- C- Le choix du plan d'action (ex : plan de recrutement, recherche de profils spécifiques, plan de développement des compétences,...)

*JPP*  
*3/6*  
*lc*

## **II- Composition de la population spécifique**

- A- Recrutement, intégration et développement de jeunes diplômés ou alternants
- B- Recrutement et ou maintien dans l'emploi des seniors
- C- Intégration et gestion du personnel handicapé

## **ARTICLE 5 - MODALITES PRATIQUES D'ORGANISATION ET DE SUIVI**

La démarche globale sera effectuée par activité. Pour en assurer le suivi (mise à jour des référentiels métiers fonctions) seront créés un observatoire des métiers par activité. Ils seront composés de responsables hiérarchiques, de représentants de la DRH et de partenaires sociaux.

## **ARTICLE 6 - EVOLUTION DE L'ACCORD**

Le présent accord pourra, si nécessaire, être révisé annuellement à la demande de l'une des parties signataires.

## **ARTICLE 7 – DEPOT**

### **Champs d'application du présent accord**

Le présent accord concerne l'ensemble des établissements de la Société CNIM SA. La méthodologie sera étendue, après négociation avec les partenaires sociaux des autres sociétés françaises du Groupe CNIM à l'ensemble du Groupe CNIM.

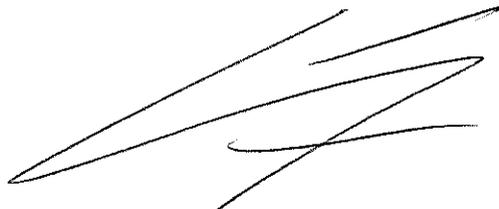
### **Validité et publicité du présent accord**

Il sera déposé à la Direction Départementale du Travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes dans les conditions prévues par l'article L 132-10 du Code du Travail. Un exemplaire est remis à chaque organisation syndicale.

Fait à Paris, le 12 février 2009

### **Pour la Direction :**

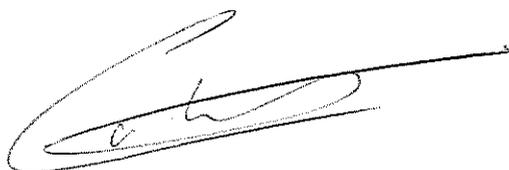
**Le Directeur des Ressources Humaines Groupe**



**Patrick KERAVEC**

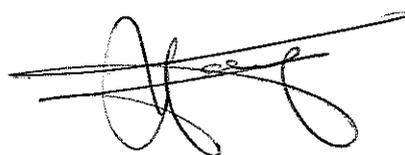
### **Pour les Organisations Syndicales :**

**Le Délégué Syndical Central CFDT**



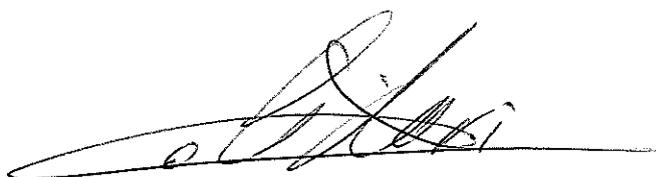
**Jacques COUILLAUD**

**Le Délégué Syndical Central CFE-CGC**



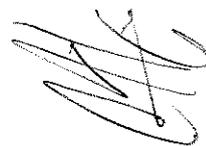
**Alain MACCIO**

**Le Délégué Syndical Central FO**

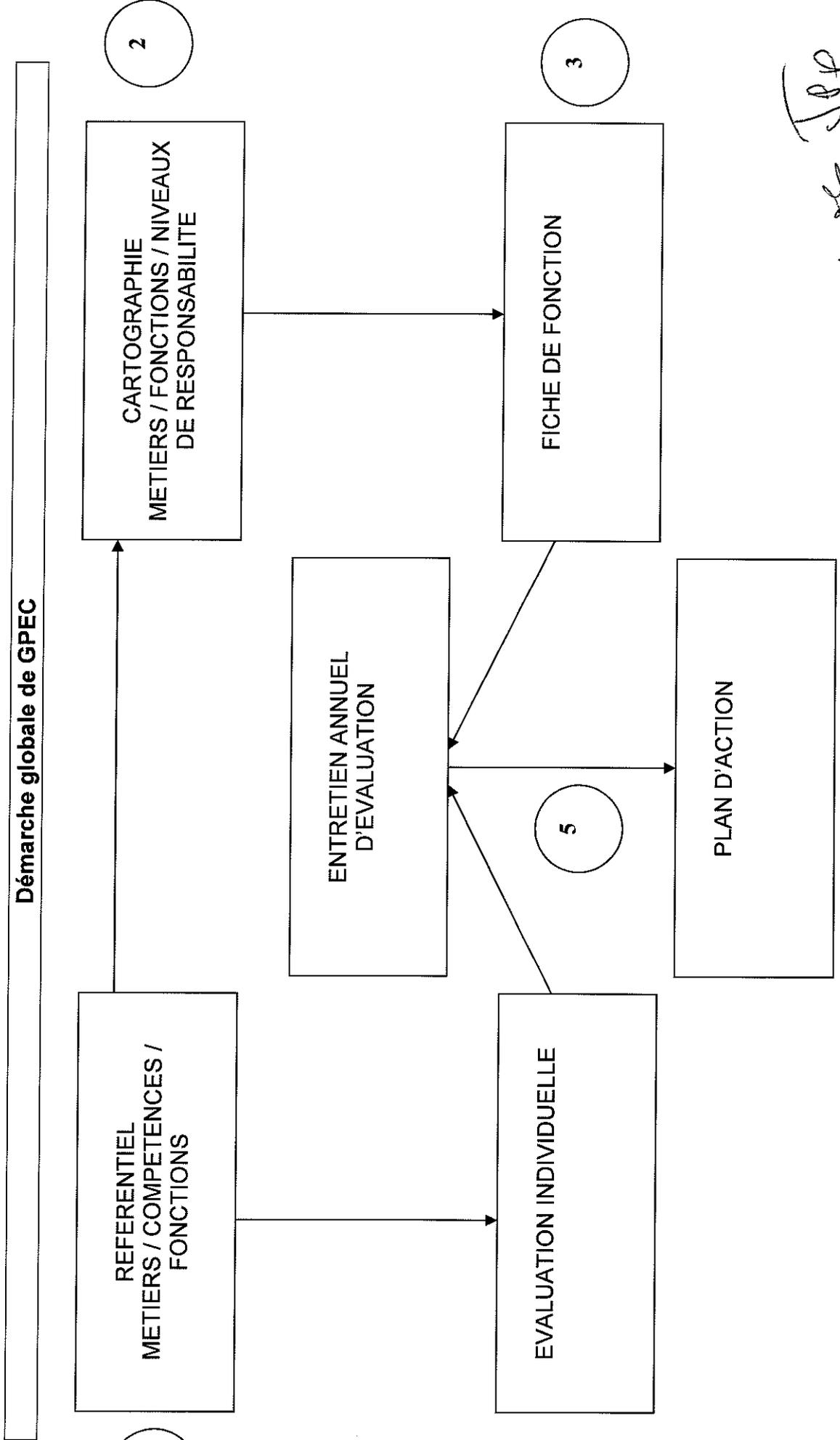
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JP Polidori', written in a cursive style.

**Jean-Pierre POLIDORI**

**Le Délégué Syndical Central CGT**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Alain Frontero', written in a cursive style.

**Alain FRONTERO**



*Handwritten notes:*  
A  
JOP  
RMC