



Fédération Nationale des  
Industries Chimiques **CGT**  
263, rue de Paris – Case 429  
93514 Montreuil cedex.

**Fédéchimie FO**  
60, rue Vergniaud  
75640 PARIS Cedex 13



Nos réfs. CM-BS/ZO.2015

**Lettre recommandée avec AR.**

**FEDERATION CHIMIE-MINES-TEXTILES  
ENERGIE-CFTC -CMTE**

128, avenue Jean Jaurès  
93500 PANTIN

Montreuil, le 4 mars 2015

Objet : **Opposition Accord GPEC**

Madame, Monsieur,

Nous vous notifions par la présente l'opposition commune qu'exercent, la **FNIC-CGT** et la **Fédéchimie CGTFO** à l'encontre de l'accord sur la **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**, notifié le **26 février 2015**.

Cet accord n'étant qu'une actualisation de l'accord du 27 avril 2010, qui n'avait pas reçu notre signature, nous ne pouvons qu'être en désaccord avec sa validation.

Au travers de ce projet d'accord **GPEC**, la Chambre patronale affiche sa « volonté » d'éclairer ses entreprises sur les possibilités de solutions, en ajoutant que la vision de la Branche devra être la priorité et donc afficher sa propre stratégie.

Dans les faits, l'**UIC** a marqué sa volonté de définir une politique stratégique pour « ajuster les effectifs » de la Chimie aux « besoins de ses entreprises », et cette volonté patronale passe inéluctablement par des suppressions massives d'emplois, en se servant d'outils comme celui de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

La Chambre patronale de la Chimie aspire à ce que les syndicats s'intègrent dans la gouvernance d'une **GPEC** mais sans pouvoir décisionnaire. Comment pourrions-nous accepter d'accompagner les patrons dans des « ajustements » soi-disant économiques ? Ce n'est pas notre conception du syndicalisme.

Les fédérations syndicales **CGT** et **FO** savent qu'au travers de la **GPEC**, l'**UIC** impose l'intégration syndicale, pour équilibrer et moraliser les suppressions de postes. Nous savons aussi que le but inavoué est bien entendu la réduction des coûts, pour exaucer voire satisfaire les marges des actionnaires des entreprises de la Branche.

Les fédérations syndicales **CGT** et **FO**, après avoir fait leur analyse de la **GPEC**, souhaitent vous faire part des raisons pour lesquelles elles ne peuvent partager ladite GPEC et s'opposent à cet accord.

.../...

## Ces raisons tiennent en 9 points :

- **1<sup>ère</sup> raison** : la GPEC a pour objectif la meilleure utilisation des « ressources humaines » c'est-à-dire la meilleure exploitation de la force de travail. En fonction de sa stratégie, une entreprise « compétitive » et « rentable » veut maintenir l'équilibre entre besoins et ressources : matières premières, trésorerie, main d'œuvre ... etc.

La GPEC sert à évaluer en permanence le stock de main d'œuvre et à l'adapter aux besoins de l'entreprise, tant en quantité qu'en qualité. La GPEC prévoit les emplois à supprimer, à créer, ou à adapter, afin d'éviter les « secousses » dans l'approvisionnement de main d'œuvre.

- **2<sup>ème</sup> raison** : le but des accords GPEC est d'associer les syndicats à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière d'emploi, ceci afin d'éviter aussi les secousses sociales qui ne manqueraient pas d'arriver. D'où l'idée « participative ». Dans les « accords de GPEC », on trouve toujours des diagnostics soi-disant partagés sur la situation économique de l'entreprise.

La démarche est habile mais trompeuse : on fait croire aux syndicats qu'on va mieux gérer l'emploi avec eux, alors qu'en réalité on les musèle pour pouvoir casser les emplois ! De ce fait, dans les accords, c'est toujours la stratégie de l'entreprise qui est prioritaire sur toute autre considération.

- **3<sup>ème</sup> raison** : la GPEC ne reconnaît donc pas les rôles et places respectives de l'employeur et du syndicat. Or, les intérêts des salariés et ceux de l'employeur ou de l'entreprise ne sont pas les mêmes et souvent opposés.

Les fédérations syndicales CGT et FO considèrent que « l'on ne peut être à la fois gouvernant et gouverné ».

- **4<sup>ème</sup> raison** : la GPEC est l'individualisation de la relation de travail. Chaque salarié devient lui-même responsable de son « employabilité ». Dans le jargon GPEC, on parle de « parcours professionnel » : on fixe des objectifs individuels évalués par la hiérarchie au cours d'un « entretien annuel professionnel ».

Le « professionnel » permet surtout d'interdire au salarié d'être assisté par un militant syndical. Avec ce système, le caractère collectif du contrat de travail est brisé, le salarié se retrouve seul face à l'employeur, et dès lors le syndicat n'a plus d'utilité.

- **5<sup>ème</sup> raison** : la GPEC remplace les qualifications négociées dans les conventions collectives et assises sur les diplômes nationaux par des « référentiels des métiers » basés sur des « compétences » inventées par le patron et évaluées par la hiérarchie selon des critères fixés par l'entreprise. Bref, la GPEC sape les fondements des conventions collectives et tout cela sans aucune reconnaissance effective des certifications (CQP ou CQPI) dans une grille de classification.

.../...

- **6<sup>ème</sup> raison** : les accords GPEC prévoient un court-circuitage du Comité d'Entreprise. Les accords GPEC prévoient toujours une « commission de suivi » à laquelle sont données toutes les informations sur l'emploi, la situation économique et la stratégie de l'entreprise, en imposant la confidentialité.

Ainsi le C.E., la Commission économique et la Commission emploi-formation sont court-circuitées et les informations recueillies ne peuvent pas être transmises à l'expert du C.E. !

- **7<sup>ème</sup> raison** : les syndicats signataires de la GPEC préfèrent le « dialogue social » à la négociation et sont « pour l'association du syndicat à la gestion de l'entreprise » sous forme de « contre-pouvoir ».

Les fédérations syndicales CGT et FO y ont toujours opposé leur conception du « contrepoids » en toute indépendance.

- **8<sup>ème</sup> raison** : le « dialogue social », la GPEC, le « management participatif », refusent que les salariés définissent et exposent librement leurs revendications, considérant que l'entreprise est un « bien commun » qu'il faut gérer au mieux l'intérêt général de l'entreprise.

Bien entendu, si le « dialogue social » était que le patron ouvre des négociations et satisfasse les revendications, nous serions d'accord. Mais c'est exactement le contraire : l'expérience montre que l'ouverture du « dialogue social » signifie la fermeture de la porte aux revendications.

- **9<sup>ème</sup> raison** : au chapitre 5 de cet accord, est fait référence à l'aspect territorial. Qui prend en compte « la dimension régionale ».


En résumé, la signature de l'accord sur la GPEC dans la Branche Chimie, contribue à l'intégration de l'organisation syndicale, ruine son utilité, anéantit son indépendance, contourne les accords collectifs et isole le salarié.

Voilà pourquoi, les fédérations syndicales CGT et FO n'ont aucun intérêt à entrer dans ce type de démarche qui va à l'encontre des 215 000 salariés de la Branche Chimie.

Les fédérations syndicales CGT et FO ne s'inscrivent en aucun cas dans la **coresponsabilité de la gestion des effectifs** de la Branche Chimie.

**FNIC-CGT**  


Carlos MOREIRA

**CGTFO**  


Bernard SAAS