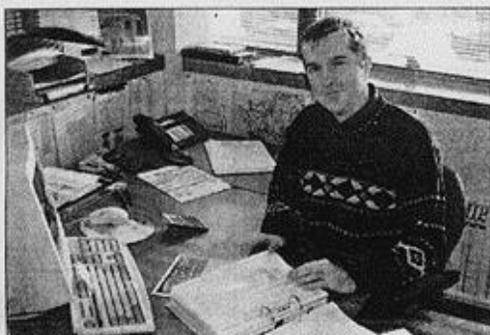


## PONT-A-MOUSSON

ECONOMIE

# Gris Découpage optimise ses ressources humaines

La première année d'application du plan de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences porte ses fruits.



Laurent Giancesello, cheville ouvrière de cette nouvelle organisation.

Le début d'année est traditionnellement propice aux entretiens d'évaluation dans les entreprises.

Gris Découpage n'échappe pas à l'usage, sauf qu'en la circonstance, la pratique sociale ne s'arrête pas à ce dispositif né des lois Auroux, en 1982.

Laurent Giancesello, en charge des Ressources humaines, a ainsi mis sur pied, début 2001, un plan de Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC).

Un moyen de détecter les salariés aptes à un nouveau poste et un outil destiné à promouvoir les possibilités d'évolution de carrière.

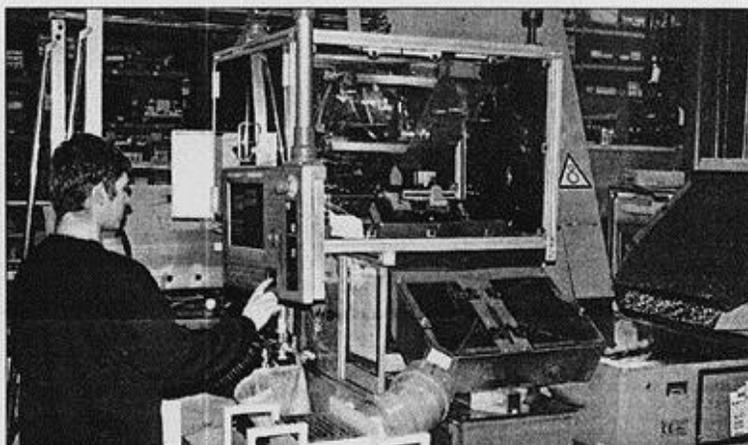
### Effort de formation

« Dans un premier temps, une fiche d'emploi a dessiné avec précision le poste de travail de chacun », explique Laurent Giancesello. « Missions du poste, contenu de la fonction, dominantes de compé-

tences : le canevas est suffisamment précis pour obtenir une vision exacte de l'ensemble du personnel.

Chaque membre de l'entreprise y compris le PDG, Francis Gris, possède ainsi sa propre fiche d'emploi. Un document qui sert de support à l'entretien annuel, initié voici un an seulement. Un rendez-vous important (et maintenant attendu par les salariés, dans les prochains jours) qui permet à chacun de s'exprimer librement sur sa motivation, ses attentes, ses aspirations professionnelles. L'occasion également de s'expliquer sur les performances-bonnes ou mauvaises de l'année écoulée.

Bien entendu, de ces conversations techniques vont naître des actions de formations, des promotions internes avec les augmentations salariales qui y sont liées. L'effort de formation est d'ailleurs conséquent : plus de 4 % de la masse salariale, avec une pointe à



Le contrôle de la qualité des rondelles est suivi par une caméra laser et piloté par ordinateur.

10 % en 2001. Pour mémoire, l'obligation légale se situe à 1,5 %.

### Faible turn-over

Cette nouvelle orientation dans la gestion des ressources humaines, plus proche des salariés, s'est mise en place concomitamment avec la modernisation du parc informatique.

La direction connaît ainsi les rendements de chaque individu et les tableaux de suivi de production permettent de recenser d'éventuels dysfonctionnements.

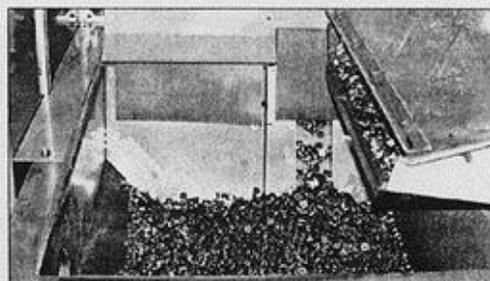
Tout cet ensemble de procédures s'est mis en place en concertation avec le personnel, au travers du comité d'entreprise, du CHSCT et du comité de dialogue. « Cette dernière instance, qui remplace les délégués du personnel, est plus représentative », explique

Laurent Giancesello. « En effet, elle comprend un représentant de chaque secteur de Gris Découpage. » Ici, pas de présence syndicale, ce qui n'exclut pourtant pas de nombreux avantages sociaux (voir

encadré). Et le degré de satisfaction du personnel peut se mesurer au turnover des effectifs : moins de 3 %. Un chiffre qui résume à lui seul la pertinence de la GPEC.

Pascal FRIANG

### 500 millions de pièces par an



Plus de 500 millions de pièces sont sorties l'année dernière des ateliers de Gris Découpage.

L'entreprise Gris Découpage constitue l'un des outils industriels parmi les plus performants d'Europe en matière de production de rondelles.

L'entreprise va passer le cap des 100 salariés cette année, tandis que le chiffre d'affaires

2001 a atteint 90 millions de francs.

Les derniers investissements représentent 30 millions de francs, permettant ainsi la production d'environ 500 millions de pièces par an. Et, parmi celles-ci, les rondelles destinées aux voies de TGV.

### Une politique sociale

Les salariés de Gris Découpage bénéficient d'avantages sociaux appréciables, qui expliquent le faible turn-over : moins de 3 %. Pourtant, l'entreprise ne connaît aucune représentation syndicale, celle-ci étant compensée par un comité de dialogue, qui joue en quelque sorte le rôle de délégués du personnel. La société pratique en effet les 35 heures depuis 1998,

dans le cadre de la loi De Robien. Tickets-restaurant, mutuelle et prime de transport constituent des accessoires de salaires appréciés. Et, nouveauté depuis le début de cette année, une prime de bonus est affectée mensuellement en fonction de la productivité. Une manière d'associer encore plus étroitement le personnel à la bonne marche de l'entreprise.