

# Extensions des outils

## de la GAEMC à l'industrie FRANCE

Gestion Anticipative des Emplois, des Métiers et des Compétences

### Rappel du dispositif signé par l'ensemble des organisations syndicales

#### Un contexte législatif donnant force de loi à la GPEC

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a introduit un nouveau chapitre au sein du code du travail intitulé « Gestion de l'emploi et des compétences. Prévention des conséquences des mutations économiques ».

On appelle « **accord GPEC (ou GAEMC)** » l'obligation faite aux employeurs d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation des Institutions Représentatives du Personnel **sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi** ainsi que sur les salaires.

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..

#### Objectifs : Anticiper les mutations et les besoins de façon concertée

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences peut se définir comme « la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérentes visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'Entreprise (en terme d'effectifs et de compétences) en fonction du plan stratégique de cette dernière, et ce en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle » .

Un certain nombre d'objectifs majeurs doit être décliné :

- Une meilleure anticipation de l'adaptation des compétences aux emplois.
- Une meilleure maîtrise des conséquences des changements technologiques/économiques.
- Une meilleure gestion des carrières.
- Une réduction des risques et des coûts liés aux déséquilibres.
- Des meilleures sélections et programmations des actions d'ajustement nécessaire.

#### Schneider Electric :

#### Un accord groupe

Cette loi a été déclinée en février 2008 au sein de Schneider Electric par un **accord collectif de groupe** « Gestion Anticipative des Emplois, des Métiers et des Compétences », celui ci faisant suite à la signature de l'accord Européen « Accord européen sur l'anticipation des changements » du 12 juillet 2007. Cet accord à vocation à s'appliquer dans toutes les entités du Groupe (SEI, SEF, filiales) situées sur le territoire français. Quatre grands chapitres sont déclinés au sein de cet Accord :

#### Gestion Anticipative des Emplois, des Métiers et des Compétences

#### 1/ Processus d'information et consultation sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi, les métiers et les compétences

Le Comité de Groupe est informé sur la stratégie de Schneider Electric en termes :

- D'objectifs économiques,
- De politiques d'offres définies par le Groupe en fonction de ses marchés,
- De choix d'investissement en R&D, (recherche et développement)
- De stratégie par grandes zones géographiques et par grandes activités
- De politique industrielle et logistique.

Ainsi que sur les conséquences majeures et prévisibles de cette stratégie mondiale sur le territoire français.

## **2/ Dispositifs visant à favoriser l'orientation, la mobilité et l'employabilité des salariés**

Un certain nombre d'outils sont mis en places ou développés ayant pour objectifs de :

- Favoriser la construction des parcours professionnels
- Promouvoir le développement des compétences individuelles
- Accompagner les projets professionnels
- Faciliter l'intégration des nouveaux embauchés
- Accompagner les salariés en deuxième partie de carrière

## **3/ Procédures et mesures applicables aux projets de « restructuration »**

L'accord GAEMC ne peut empêcher les restructurations. Certaines situations économiques ou événements d'ordre conjoncturel non prévisibles pourront conduire, le cas échéant, à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). L'accord GAEMC s'inscrit bien sûr du moyen terme.

## **4/ Disposition diverses**

Création d'un Comité de Pilotage, composé de représentants de la Direction et des Organisations Syndicales signataires de l'Accord. Ce comité exerce plusieurs missions :

- Garant du processus d'information
- Etude des problématiques posées
- Force de proposition de solutions (sollicitation possible d'experts ou de conseil)
- Suivi des mesures engagées
- Etude des meilleures pratiques au sein du Groupe

**FO a signé cet accord et confirme la finalité 1ère de la GAEMC :**

**La sauvegarde de l'emploi**

Pour **FO**, la GPEC (ou GAEMC) peut et doit être un facteur déterminant pour éviter les restructurations brutales et donc des licenciements économiques.

La Direction s'engage à informer les organisations syndicales en amont sur la stratégie du Groupe et ses effets sur l'emploi. Elle met en place des dispositifs et des outils visant à favoriser l'orientation, la mobilité et l'employabilité des salariés. Il est créé un comité de pilotage dans lequel les Organisations Syndicales signataires pourront être acteurs dans le contrôle du dispositif.

L'ensemble de ces avancées, visant l'intérêt des salariés, a amené **FO** à signer cet accord en Mars 2008.

Les élus **FO** rappellent que cette signature, ne les engage pas à cautionner la Stratégie du Groupe et ses incidences sur l'emploi. Pour les élus **FO**, cet accord doit permettre la limitation des effets négatifs de cette stratégie auprès des salariés.

Les élus **FO** sauront, si cela s'avère nécessaire, s'élever contre la politique menée par le Groupe, quand celle-ci aura des effets négatifs sur l'emploi.

**Nous rappelons que la recherche de la rentabilité passant par des pays à bas coût de main d'œuvre, et ce aussi bien pour la production que pour le développement, ne peut constituer une politique industrielle pour l'entreprise.**

## **Positionnement de l'accord groupe de « crise » sur le territoire France et description des mesures sociales**

**Rappel du processus actuel**

Le processus normal se déroule en 4 grandes étapes :

- Vision stratégique du groupe exposée en CCE et comité de groupe.

## de GAEMC prévu dans l'accord de Mars 2008

- Conséquences sur l'emploi (information faite aux coordonnateurs syndicaux du groupe)
- Elaboration d'un dossier spécifique dans le cadre de la GAEMC et d'un accord local
- Informations, consultations légales suivant le dossier via les comités de groupe, européen, CCE et CE

Chaque dossier spécifique doit s'appuyer sur les outils qui sont définis dans l'accord global GAEMC et son avenant sachant qu'il revient à chaque comité du projet chargé du dossier à traiter de puiser dans les outils prédéfinis voire de déroger ou d'en imaginer des complémentaires s'il s'avérait qu'il manque des dispositions spécifiques.

C'est dans ce cadre que se sont déroulés les 3 projets RH, Pays France et FLV-PCP ainsi que les 2 projets en cours dans les Business.

## Une situation grave nécessitant un dispositif adapté selon la Direction

La conjoncture économique étant maintenant, depuis plus de 6 mois, extrêmement dégradée sans signes de reprise tangibles, la Direction du groupe a convoqué à plusieurs reprises les organisations syndicales représentées par leur coordonnateur du groupe et adjoint.

Pendant les différentes réunions, la Direction, a martelé l'urgence à trouver des solutions en prônant la solidarité sur deux axes :

Axe Emploi :

- Compensation du chômage partiel
- Elargissement du DAMS au conjoncturel
- Associer le congé de mobilité à des formations qualifiantes ciblées pour les volontaires.

Axe Ressources :

- Alimentation d'un fond par l'entreprise
- Rigueur salariale (associée à des mesures pour les bas salaires)

Le déploiement de ces dispositions devrait concerner selon les chiffres donnés par la Direction (en tenant compte des dossiers GPEC déjà lancés) :

- **1500 personnes maximum dans l'industrie France** (usines SEF, Filiales et usines SEI)
- **1500 personnes maximum** dans les entités Europe, Business, Corporate, etc...



**prend acte des explications de la Direction mais exige des informations sur « l'après crise » et n'accepte pas la désindustrialisation de la France.**

## Accord de « crise » territoire France et description des mesures sociales

La Direction souhaite donc une accélération du processus initial de la GAEMC par la signature d'un accord groupe pour le territoire France proposant le déploiement des outils de la GAEMC (avenant n°1 de l'accord de GPEC) à l'ensemble des entités du groupe sur le territoire France.

Lors de ces différentes réunions, les sujets suivants ont été abordés :

- Déploiement du DAMS sur le territoire
- Congé mobilité
- Formation interne avec tutorat éventuel.
- Chômage partiel, compensé **de 90% à 95% du net** selon les cas avec dispositif d'application local (voir tract FO du 28/05/09)
- Cadrage salarial
- Accord collectif et consultation des instances

## Rappel de la négociation de l'avenant n°1

En mars 2008, l'ensemble des syndicats avaient répondu présent pour signer l'accord GPEC (voir page 1 et 2). A l'époque, la Direction annonçait que des dossiers concernant certaines restructurations seraient ouverts. Ce fut le cas avec les projets d'accords locaux de GPEC « pays France » (commerce), FLV-PCP (Chalon, Barentin et Alès), RH dont les négociations sont terminées (*depuis, 2 autres projets nouveaux concernant les businesses POWER et PROCESS & MACHINE ont été ouverts*).

C'est dans ce cadre que s'est engagée une négociation pour la mise en place d'un avenant définissant les outils qui pourraient être utilisés par les salariés dont le poste serait menacé.

Tout au long des négociations, **FO** s'est voulu pragmatique, sans faire de sémantique, **FO** a cherché à mettre en place tous les outils nécessaires pour éviter aux salariés de se retrouver en difficulté en s'inspirant très fortement des accords signés auparavant par FORCE OUVRIERE: EOLE, CORTEX, EQUINOXE ou AIF.

En 1er lieu, nous avons revendiqué et obtenu que les restructurations voulues par l'entreprise, ne puissent en aucun cas forcer un salarié non volontaire à la mobilité ou au départ. **Cette notion de volontariat est un des points majeurs de cet accord.**

Sur ce dossier, comme sur les différents chantiers spécifiques (Pays France, BUs, etc..), les outils disponibles sont donc puisés dans l'accord de GPEC - avenant 1 :

1. Aide à la transition vers une nouvelle situation stable
2. Aides à la formation
3. Accompagnement de la mobilité géographique
4. Aide à la création ou la reprise d'une entreprise ou d'une activité indépendante
5. Le Congé de Mobilité
6. Le Dispositif Activité Missions Seniors (DAMS)

**FO s'est engagé en signant cet accord le 30/01/09**

### **Une attitude surprenante de certains**

Alors que l'accord de GPEC était signé par les 6 O.S. représentatives dans le groupe, seuls FO et CFDT se sont engagés en validant l'avenant n°1.

Si des critiques compréhensibles ont été émises par les non signataires, alors pourquoi certains ont-ils signés les accords spécifiques de projets « PaysFrance », FLV-PCP qui adoptent ces mêmes outils ? Quelle contradiction et incohérence !! La seule participation à la commission de suivi de projets justifie t'elle une telle pirouette... ??

L'ensemble des dispositifs est complexe et les élus FO seront à votre disposition pour vous apporter des renseignements (**ainsi un simulateur personnalisé, permettant de calculer toutes les indemnités du congé mobilité et du DAMS est également à disposition auprès des élus FO**).

L'ensemble de ces dispositifs sera activé à partir du moment où il y a signature de l'accord central.

==> Il est à noter, selon la nouvelle loi sur la représentativité, que la validité d'un accord est assujettie à la signature de syndicats représentant plus de 30% des voix aux élections professionnelles.

**Lors à la réunion du 29 Mai 2009, les principales revendications portées par FO ont été validées, notamment**

- **Mise en place d'une commission spécifique sur la formation**
- **Prime minimale de licenciement de 26000€**
- **Paiement de 40% de cette prime en début de DAMS**

**Fidèle à ses engagements, **FO**, tout en étant opposé aux restructurations, se doit d'aider, par son engagement, les salariés et se fixe un objectif de 0 licenciement sec.**

# Mesures principales de l'avenant n°1

- 1) Aide à la transition vers une nouvelle situation stable (Entretien Individuel de carrière et compétences (ECC))

Les salariés appartenant à un groupe de métiers menacés ou fragilisés se verront proposer dans le cadre d'un point carrière, un entretien de compétences et carrière afin de définir leur projet personnel.

- 2) Aide à la formation

Des budgets spécifiques sont alloués par personne si :

- l'action de formation est inscrite au plan : 3 500€
- l'action de formation s'adresse à une reconversion pour changer de métier : 4 500€
- l'action de formation est diplômante ou qualifiante : 10 000€

La vérification du dispositif se fera par les signataires lors des commissions de suivi.

- 3) Accompagnement à la mobilité géographique

**L'accord sur la mobilité groupe s'applique intégralement.** En supplément suite aux revendications de FO, la direction a acceptée.

- une prime supplémentaire de 16 000€ nette et défiscalisée en cas de déménagement.
- un accompagnement spécifique du conjoint : indemnités, aide au reclassement...
- des primes pour les mobilités inférieures à 40kms comprises entre 3750€ et 9000€ en fonction de la distance.

**==> Ces mesures issues des accords précédents signés par FO concernant les projets de la Direction : EOLE, CORTEX, EQUINOXE ou AIF ont été améliorées !**

**Rappel de la prime AIF : 10000€ + 3000€ => aujourd'hui 16000€ !**

- 4) Aide à la création ou la reprise d'une entreprise ou d'une activité indépendante (par Schneider Initiative Emploi : SIE).

En plus des **18000€** maxi alloués suivant validation du projet et du soutien technique et administratif, une somme supplémentaire de **7500€** peut-être attribuée pour chaque projet.

- 5) Mise en place d'un Congé Mobilité (salariés dont l'âge <= 55 ans):

Compris entre 8 et 18 mois en fonction de l'âge, de l'ancienneté et des conditions de travail (travail posté) Au-delà de la période de préavis (100%), le salarié touchera 70% de son salaire net.

A l'issue du congé, il percevra l'indemnité de licenciement économique (non imposable).

Pour **FO**, cette mesure basée elle aussi **sur le volontariat** s'adresse plus spécialement aux salariés ayant un projet personnel, ils pourraient alors bénéficier également des aides de SIE.

Elle s'adresse également aux salariés ayant la volonté de quitter le groupe pour convenances personnelles.

- 6) Le Dispositif Activité Missions Seniors (DAMS) (salariés dont l'âge >= 56 ans):

Les revendications de FO ont fait passer la durée du DAMS de 12 mois à 24 mois.

Celui-ci concerne les salariés âgés d'au moins 56 ans.

Au-delà de la période de préavis (100%), le salarié touchera environ 70% de son salaire net. A l'issue du congé, il percevra l'indemnité de licenciement économique (non imposable)

**Rappel ==> portée à une valeur minimum de 26000€ dans le cadre de cet accord groupe**

Pour **FO**, le DAMS s'adresse à **tous les salariés volontaires** proches de la retraite et souhaitant quitter l'entreprise. Mais également, à ceux qui voudraient monter un projet personnel. Le DAMS prévoit également la possibilité de se voir confier des missions à durées déterminées dans ou en dehors de l'entreprise. Ce qui reculera d'autant la durée d'indemnisation de celui-ci.

**Le volontariat est la pierre angulaire de l'avenant n°1 et de l'accorde de crise territoire France**, aucune mobilité ou départ ne pourra être imposé.

La vérification du dispositif se fera par les signataires lors des commissions de suivi.