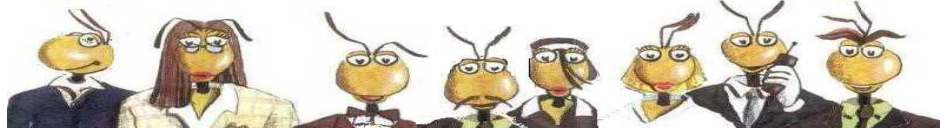


N°2 Février 2008



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** » 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..

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 »

SYNTHESE DE L'ACCORD GPEC (synthèses d'extraits du texte proposé en 12/ 2007)

La Gestion Anticipée des Emplois, des Métiers et des Compétences est un outil majeur de l'accompagnement des grandes mutations du Groupe en anticipant les conséquences qu'elles sont susceptibles d'entraîner sur l'emploi et les compétences

Un accord collectif de groupe sur les thèmes de la négociation triennale prévue par la loi. Dialogue instauré au niveau du Groupe en France, en complément de celui engagé au niveau européen Cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entités du Groupe situées sur le territoire français.

Par cet accord, confirmation à l'attachement de 3 grands principes :

- L'employabilité : une démarche partagée
- L'employabilité : une démarche ouverte
- Le caractère évolutif du dispositif

Cependant, cette démarche ne pourra pas, à elle seule, résoudre l'ensemble des conséquences sociales de projets auxquels le Groupe pourrait être confronté, et qui pourraient nécessiter des restructurations plus conjoncturelles s'inscrivant dans des procédures collectives de licenciements pour motif économique (au sens des Livres IV et III du Code du Travail)

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

1.1 - Information du Comité de Groupe

Contenu : plans programmes d'entreprise («plans-programmes»), cycle triennal, voire quadriennal pour le plan en cours. Le plan-programme appelé *New²* constitue aujourd'hui l'expression du plan stratégique du Groupe pour les exercices 2005 à 2008

1.1.1 Périodicité de l'information

A l'issue du programme actuel, information dans le cadre d'un nouveau Plan Programme, (axes stratégiques que le Groupe entendra fixer pour les exercices suivants.

En cours de Plan Programme, le Comité de Groupe sera également informé, chaque année, de l'avancement de ce plan et des éventuels ajustements (réunion au cours du premier trimestre de chaque exercice)

1.1.2- Contenu de l'information

*La Stratégie de Schneider Electric :

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

*les conséquences majeures et prévisibles de cette Stratégie mondiale sur le territoire français, conséquences appréciées selon trois axes : Organisation, Fonctions, Emploi

1.2 - Information et échange de vues avec les Coordonnateurs Syndicaux de Groupe

1.2.1 Périodicité de la réunion

- Rencontre annuelle entre le Président du Comité de Groupe et les Coordonnateurs Syndicaux
- En cours de plan-programme, à la demande de la Direction ou de la majorité des Coordonnateurs (évolutions envisagées dans le développement de la Stratégie ou/et lorsque ces évolutions nécessiteront de définir de nouveaux plans d'actions dans le domaine de l'emploi, des métiers et compétences)

1.2.2 Objet de la réunion avec les Coordonnateurs Syndicaux

Echanges sur :

- Les effets de la Stratégie du Groupe sur l'emploi, les métiers et les compétences pour les années à venir.
- L'évolution du référentiel des emplois et compétences en France en fonction de la Stratégie
- Les passerelles actuelles ou possibles entre les différentes fonctions.
- Les catégories d'emplois menacés, au sens de la loi, en termes d'évolution qualitative ou quantitative.

(Les plans d'actions tels qu'envisagés à l'issue du travail du Comité de Pilotage feront ensuite l'objet d'échanges avec les coordonnateurs afin notamment d'en définir étudier les conditions et modalités de mise en œuvre et les impacts sur les différentes entités opérationnelles ou juridiques. Les mesures sociales envisagées pour la réalisation de ces plans d'action pourront faire l'objet de négociations entre la Direction et les Coordonnateurs Syndicaux)

1.3 - Information et consultation des Comités d'Entreprise

(Les dispositions prévues par le présent chapitre n'ont toutefois pas vocation à se substituer aux réunions d'information et/ou de consultation des instances représentatives fixées par la loi,)

Après la réunion du Comité de Groupe, chaque société dotée d'un Comité d'Entreprise assurera l'information de son comité. A cette fin, la Direction adressera au Comité d'Entreprise, les mêmes documents que ceux présentés au Comité de Groupe.

L'entité Juridique peut être également conduite à devoir mettre en œuvre à son niveau un plan d'actions particulier pour répondre à ses besoins spécifiques d'évolution de l'emploi, dans ce cas, le Comité d'Entreprise sera régulièrement informé et consulté.

2 / - Gestion anticipative des emplois, des métiers et des compétences : dispositifs et outils visant à favoriser l'orientation, la mobilité et l'employabilité des salariés

2.1 - Favoriser la construction des parcours professionnels

2.1.1- Généraliser l'information sur les métiers de Schneider Electric

- Élaboration d'un référentiel des métiers et des compétences (Système de Références)
- Le *Système de Références* sera accessible depuis l'Intranet, y compris au niveau des bornes interactives
- Info aux salariés des *profils de compétences*, par *code emploi*, ainsi que les passerelles existant

2.1.2- L'Entretien de compétences et de carrières

Cet entretien constituera un des éléments essentiels de la gestion individuelle des emplois et des compétences.

L'objectif de cet entretien est de permettre au (à la) salarié(e) de disposer d'une évaluation de ses compétences, d'identifier ses actions de développement à envisager, de clarifier son parcours professionnel et de prendre l'initiative sur son développement professionnel interne ou externe.

(Les entretiens permettent également à la fonction Ressources Humaines de disposer d'éléments pertinents pour mener les études prospectives en matière d'emplois)

2.1.3. Accompagner la réflexion sur la mobilité et l'orientation professionnelle

Centre de Services Partagés appelé « Recrutement et Mobilité », centre d'expertise, support de la fonction RH

2.2 - Promouvoir le développement des compétences individuelles

- Mobiliser la formation pour développer les compétences
- Favoriser la promotion professionnelle
- Encourager la mobilité interne

2.3 - Accompagner les projets professionnels

- Permettre une évolution au sein de Schneider Electric
- Accompagner les projets professionnels à l'extérieur de Schneider Electric

2.4 - Faciliter l'intégration des nouveaux embauchés

Insertion des jeunes (par l'alternance) .Intégration des nouveaux salariés .Tutorat

2.5 - Accompagner les salariés en deuxième partie de carrière

- Développement et transfert des compétences
- Entretien professionnel de deuxième partie de carrière
- Bilan de compétences
- Accès prioritaire aux périodes de professionnalisation
- Mesures d'adaptation du poste de travail
- Etudes portant sur les salariés en deuxième partie de carrière

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

3.1 - Procédure d'information et consultation des Institutions Représentatives du Personnel

Adaptation des procédures d'information et de consultation du Comité d'Entreprise décrites par la loi en cas de restructurations selon que ces dernières interviennent à l'issue d'un ou de plusieurs plans d'action de gestion prévisionnelle, tels que définis au chapitre 1, ou dans le cadre d'une restructuration d'ordre conjoncturel.

(Si la restructuration doit être réalisée pour répondre à une problématique conjoncturelle ne s'inscrivant pas dans un processus d'anticipation, l'Entreprise fera alors application de l'ensemble des dispositions relatives à l'information et à la consultation du comité d'Entreprise prévues par les Livres IV et III du Code du Travail).

3.2 - Mesures sociales d'accompagnement des restructurations

- 1) Dans le cadre du Chapitre I et que des plans d'actions auront été mis en œuvre après échanges avec les partenaires sociaux, les mesures contenues dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi de l'entité viseront à :
- En priorité, à reclasser les salariés au sein des entités du Groupe, et en proposant autant que possible des reclassements sur le même bassin d'emploi ;
 - Ensuite, à faciliter le reclassement externe des salariés dont le contrat doit être rompu,
 - Ou à concrétiser les ruptures amiables de salariés volontaires au départ en vue de finaliser un projet personnel ou professionnel externe, dans les conditions prévues par le Plan de sauvegarde.
- 2) Lorsque la restructuration aura un motif d'ordre plus conjoncturel, l'entité devra s'attacher à concentrer en priorité ses principales mesures d'accompagnement sur le reclassement interne des salariés, tout en permettant également aux salariés qui le souhaiteront de construire un projet professionnel externe.
- Quelle que soit l'origine de la restructuration,
- Constitution d'une Cellule de reclassement destinée à faciliter les recherches de reclassement, internes ou externes, des salariés concernés.
 - Proposition du congé de reclassement ou du congé de mobilité :
 - Une prise en charge de formations d'accompagnement permettant le reclassement externe des salariés
 - Des aides administratives et financières destinées à l'élaboration d'un projet professionnel externe pour les salariés volontaires au départ.

4 / - Dispositions diverses

4.1 – Information des salariés sur la Gestion Anticipée des Emplois et Compétences

- Mise en place des plans de communication adaptés.
- Réalisation d'un document de synthèse reprenant les principaux axes de la Stratégie inscrits dans le Plan Programme du Groupe et leurs principaux impacts sur l'évolution des emplois et compétences.

4.2 – Comité de Pilotage :

Ce Comité sera composé, de représentants de la Direction et de deux représentants par Organisation Syndicale signataire de l'accord. Il se réunira en général une fois par an sur le suivi du déploiement du processus et lorsque des plans d'actions transverses seront à élaborer.

Ce Comité exerce plusieurs missions :

- Examine les difficultés auxquelles pourrait être confronté le déploiement de ce processus d'information, propose des améliorations de ce processus afin d'en conserver la légitimité mais aussi la réactivité.
- Lorsque des plans d'actions transverses seront projetés ou devront être élaborés en vue de leur négociation, le Comité aura pour objet d'appréhender les problématiques posées et de proposer des idées de solutions possibles aux conséquences sociales de ces changements. (Sollicitation possible d'experts ou de conseils, internes ou externe)
- Veille aux modalités de déploiement de ces plans et suit les mesures transverses engagées.
- Propose si nécessaire des ajustements lorsque ces plans doivent être mis-en œuvre sur plusieurs années
- Etudie les meilleures pratiques disponibles dans le Groupe (mesures ayant permis d'anticiper les conséquences sociales du changement)

Vos infos FO Schneider Electric

<http://www.fo-schneider.com/>