

Accord européen sur l'anticipation des changements



SOMMAIRE

Préambule	page 5
1. Champ d'application	page 7
1.1. <i>Champ d'application géographique</i>	page 7
1.2. <i>Champ d'application matériel</i>	page 7
2. Gestion anticipative des emplois et des compétences	page 7
2.1. <i>Axes prioritaires</i>	page 7
2.2. <i>Développement d'une politique active d'anticipation/ formation</i>	page 7
2.3. <i>Initiative de la mise en place d'une politique active de formation</i>	page 8
2.4. <i>Protection des données personnelles</i>	page 8
3. Développer le dialogue social en amont pour favoriser la gestion anticipative du changement	page 9
3.1. <i>Information sur la stratégie du groupe</i>	page 9
3.1.1 <u>Information du Comité européen Schneider Electric</u>	page 9
3.1.2 <u>Information des instances de représentation du personnel au niveau locales</u>	page 9
3.2. <i>Consultation sur les modalités d'application de la stratégie du groupe</i>	page 10
3.2.1. <u>Consultation du Comité européen Schneider Electric</u>	page 10
3.2.2. <u>Consultation des instances de représentation du personnel au niveau locale</u>	page 10
3.3. <i>Information et confidentialité</i>	page 10
4. En cas d'évolution des entités du groupe ayant des conséquences sur l'emploi	page 10
4.1. <i>Le Comité Européen Schneider Electric, lieu privilégié du dialogue social anticipatif</i>	page 10
4.2. <i>Déclinaison des principes du présent accord au niveau national</i>	page 11
5. Mise en œuvre de l'accord	page 11
5.1. <i>Règles relatives à l'application de l'accord</i>	page 11
5.2. <i>Actions de communication et de sensibilisation</i>	page 12
5.3. <i>Interprétation et litiges</i>	page 12
5.4. <i>Suivi de l'accord</i>	page 12



6. **Durée de l'accord et évènements pouvant affecter l'accord**.....page 13

6.1. *Durée de l'accord*.....page 13

6.2. *Révision*.....page 13

6.3. *Dénonciation*.....page 13

7. **Dépôt et Publicité**.....page 13

ANNEXE : Glossaire.....page 14

JF
3


Entre

D'une part,

Schneider Electric SA, 43-45 boulevard Franklin Roosevelt – 92504 RUEIL-MALMAISON , FRANCE

représentée par Monsieur Jean-François PILLIARD , Directeur Général Ressources Stratégiques et Organisation

Et

d'autre part,

La Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM), International Trade Union House (ITUH), Boulevard du Roi Albert II, 5 (bte 10), 1210 BRUSSELS, BELGIUM

représentée par Monsieur Bart SAMYN, Deputy General Secretary

Il a été convenu ce qui suit :

J.F.P.
4


Préambule

Schneider Electric est un groupe transnational fortement implanté en Europe Schneider, et considère comme nécessaire de disposer d'une dynamique économique et sociale lui permettant de faire face aux évolutions permanentes du contexte dans lequel il opère.

Schneider Electric a élaboré et fait adopter par toutes ses entités le document de référence « *Nos principes de responsabilité* » et a adhéré aux principes du pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies, le Global Compact en 2003.

Afin de poursuivre son développement et répondre aux enjeux économiques et sociaux, et aux enjeux de développement durable, Schneider Electric a déployé dans toutes ses entités le programme New², qui couvre la période 2005-2008 et qui sera poursuivi par d'autres programmes d'entreprise pour les périodes à venir.

Chaque nouveau programme d'entreprise, lors de son lancement, est présenté en priorité au Comité européen et fait ensuite l'objet d'une information des instances de représentation nationales.

Les parties contractantes conviennent que cet accord pose les principes communs minimaux pouvant servir de cadre de référence à l'ensemble des entités Européennes pour la conduite des changements de contexte général et de leurs éventuels impacts sur la situation des salariés de Schneider Electric.

Le groupe a la volonté d'anticiper ces changements dans l'objectif de développer les parcours professionnels de ses salariés. Il rappelle qu'aujourd'hui un dialogue social de bonne qualité est un facteur déterminant du progrès de Schneider Electric.

Cet accord a pour but d'améliorer l'anticipation des évolutions en promouvant d'une part une pratique active du dialogue social sur les évolutions d'organisation nécessaires et d'autre part des outils d'adaptation, tels que les Plans de Compétences, les Entretiens de Compétences ou toute autre pratique d'anticipation et d'adaptation des compétences mise en œuvre localement, ainsi que le développement de politiques de formation adéquates.

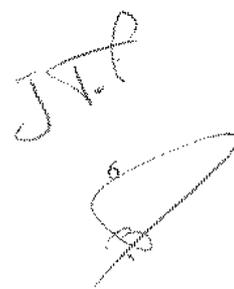
Il vise à :

- Pérenniser le niveau de compétitivité des sociétés concernées, et favoriser le développement durable de ses activités productives existantes ;
- Préserver et développer l'**employabilité** des salariés
- Développer la **compétence** et l'évolution des salariés, nécessaire à leur adaptation aux nouveaux enjeux économiques, et stratégiques.

Il est destiné à assurer à tous collaborateurs concernés un traitement équitable dans un objectif de **sécurisation des parcours professionnels**.



Les parties souhaitent souligner la spécificité de la présente démarche entreprise au niveau européen qui repose sur l'implication étroite du Comité Européen notamment à travers son Bureau.

Handwritten signature and initials, possibly 'J.V.P.' and a large flourish.

1. Champ d'application

1.1. Champ d'application géographique

Le présent accord s'applique à toutes les entités juridiquement autonomes de Schneider Electric en Europe (périmètre du Comité Européen tel que défini à l'article 1 de l'accord relatif au Comité européen de Schneider Electric du 21 janvier 1998 modifiée par l'avenant du 20 janvier 2005).

1.2. Champ d'application matériel

Le présent accord ne peut pas se substituer aux législations nationales et/ou aux accords collectifs et/ou aux accords d'entreprise si ceux-ci sont plus favorables.

2. Gestion anticipative des emplois et des compétences

Les parties signataires considèrent que, dans un environnement en constante évolution, le développement des compétences des salariés du groupe est un enjeu de performance pour l'entreprise et, pour le salarié, un enjeu de sécurisation de son parcours professionnel.

2.1. Axes prioritaires

Afin de favoriser une gestion anticipative des emplois et des compétences, les parties s'entendent sur les priorités suivantes :

- Assurer une information sur les priorités et les grandes prévisions d'orientations du groupe ;
- Favoriser l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications pour chaque domaine d'activité et dans toutes les entités (mise en œuvre des Plans de compétence et des Entretiens de compétence) ;
- Développer une politique de formation active et accessible à toutes les catégories professionnelles.

2.2. Développer une politique active d'anticipation/ formation

Pour les signataires de l'accord, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences doit notamment s'appuyer sur les priorités suivantes:

- L'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications pour chaque domaine d'activités et dans toutes les entités en s'appuyant sur le référentiel métiers défini par Schneider Electric au niveau mondial ;

- La réalisation des Entretiens Individuels de Compétence avec chaque salarié au moins tous les trois ans, qui permettent d'identifier des actions de développement (formation, mobilité sur une base volontaire...);
- Le développement d'une politique active de formation.

Les parties rappellent que la formation reste un moyen privilégié pour anticiper les évolutions des métiers.

Elles conviennent qu'une politique active de formation passe par :

- L'élaboration d'un plan de formation annuel reprenant les objectifs identifiés dans les débats locaux sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- L'accès à la formation pour toutes les catégories professionnelles ;
- La validation des compétences et des qualifications ;
- L'information, l'accompagnement et le conseil.

2.3. Initiative de la mise en place d'une politique active de formation

Les parties sont convenues qu'il incombe aux partenaires sociaux au niveau local/de l'entité de mettre en œuvre ces objectifs dans le respect des législations et des pratiques nationales en s'attachant aux éléments suivants :

- Un état des lieux en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans l'entité ;
- les modalités de reconnaissance et de validation des compétences acquises;
- Les orientations à prendre pour pallier les éventuels manques constatés sur ces thèmes ;
- Le recensement des moyens existants et l'optimisation de leur mobilisation.

Les résultats viendront consolider la prise en compte de cette dimension prévisionnelle dans les plans de formation à venir de l'entité.

Le processus ainsi engagé devra s'inscrire dans le cadre des législations et des accords collectifs existants et des pratiques en vigueur.

2.4. Protection des données personnelles

Les parties conviennent que les outils pour mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doivent être conformes aux législations nationales relatives à la protection des données personnelles .

La procédure d'autorisation mise en place par le Comité de Protection des données Personnelles Schneider Electric, doit également être respectée .

Handwritten signature and initials, possibly 'JTT', with a large flourish below it.

3. Développer le dialogue social en amont pour favoriser la gestion anticipative du changement :

3.1. Information sur la stratégie du groupe

Les parties conviennent que l'anticipation des mutations de l'entreprise présuppose que la définition des priorités et des grandes orientations du groupe doit être expliquée aux représentants du personnel le plus en amont possible.

3.1.1 Information du Comité Européen Schneider Electric

A cette fin chaque année, le Comité Européen est informé de la stratégie du groupe, de son éventuel impact sur l'évolution des besoins en compétences et des tendances d'évolution de l'emploi de Schneider Electric .

Cette information est constituée des évolutions économiques prévisibles, en particulier :

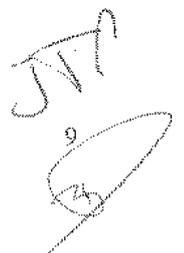
- Les évolutions de marché pouvant avoir un impact sur l'activité de groupe ;
- Les principaux projets de développement et d'adaptation ;
- Les évolutions technologiques ;
- Les évolutions organisationnelles ;
- Les évolutions de périmètre (incluant, lorsque cela est possible, la sous-traitance) ;
- Les tendances de l'emploi et les tendances d'évolutions des métiers et des compétences dans le groupe.

3.1.2 Information des instances de représentation du personnel au niveau local

Chaque Direction locale doit à son tour organiser l'information de ses représentants du personnel sur la stratégie de Schneider Electric et sur ses éventuelles conséquences majeures et prévisibles sur le périmètre local concerné .

L'information locale délivrée comprend les tendances d'évolution de l'emploi, l'état des lieux des fonctions impactées et les évolutions de compétences à envisager .

Un plan d'action local visant à anticiper ces évolutions est établi ainsi qu'un calendrier de suivi .



3.2. Consultations sur les modalités d'application de la stratégie du groupe

3.2.1. Consultation du Comité européen Schneider Electric

Les plans d'actions transnationaux découlant de cette stratégie et présentés le cas échéant lors de la même réunion font l'objet d'une consultation du Comité Européen afin que les positions éventuellement exprimées par les représentants des salariés lors de cet échange puissent être prises en compte dans les choix envisagés .

La notion de « consultation » qu'il convient de retenir pour la compréhension de l'ensemble des dispositions du présent accord, est celle prévue par la Directive 94/45/CE en date du 22 septembre 1994 selon laquelle la consultation est « *un échange de vues, et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié* ».

3.2.2 Consultation des instances de représentation du personnel au niveau local

Les modalités d'application des plans d'actions transnationaux découlant de la stratégie du groupe fait l'objet d'une information/consultation des instances de représentation du personnel locales des entités concernées , selon les dispositions nationales en vigueur.

3.3. Information et confidentialité

Les membres du Comité Européen et les membres des instances de représentation locale sont tenus de garder confidentielles les informations qui leur ont été communiquées comme telles . De manière générale , ils sont tenus à une obligation de discrétion vis-à-vis des tiers.

4. En cas d'évolution des entités du groupe ayant des conséquences en matière d'emploi

Les parties conviennent que la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, est la réponse à privilégier pour anticiper les mutations dans les entreprises et en limiter les éventuelles conséquences négatives sur l'emploi .

4.1. Le Comité Européen Schneider Electric , lieu privilégié du dialogue social anticipatif

Les parties considèrent que le Comité Européen Schneider Electric , de par sa situation à un niveau stratégique et européen, est le lieu privilégié de construction d'un dialogue social anticipatif qui permet de d'engager un processus d'information- consultation préalable à la mise en œuvre des plans d'actions transnationaux, afin de faire face aux changements de manière constructive et d'en limiter les éventuels impacts négatifs.

JTT
10


Ainsi , lorsque des projets de changement organisationnel majeur, de dimension transnationale, ayant des conséquences sur l'emploi, sont envisagés, les parties conviennent de se référer aux dispositions législatives nationales et à celles de l'article 13 de l'accord du Comité Européen Schneider Electric régissant les circonstances exceptionnelles, qui prévoient d'engager un processus d'information- consultation du Comité Européen et des instances nationales dans des délais concordants et en temps utile.

4.2. Déclinaison des principes du présent accord au niveau national

Dans le suivi des éventuelles conséquences sociales au niveau local, en l'absence de dispositions nationales au moins équivalentes, les partenaires sociaux ou parties habilitées à le faire devront aborder les thèmes suivants notamment :

- Dès lors que cela paraîtra réaliste au regard de la situation de l'entité concernée , la recherche de nouvelles activités internes au groupe (commercial, R&D, support, ...) sera analysée concomitamment à l'examen de solutions externes ;
- Les possibilités de reclassement interne au sein de Schneider Electric au niveau local ;
- Les actions visant à favoriser le reclassement externe ;
- L'accompagnement des reclassements par des formations d'adaptation aux reclassements proposés ;
- Les éventuelles indemnités spécifiques au-delà des législations ou accords collectifs applicables à l'entreprise concernée ;
- Les possibilités d'intervention sur la réactivation du bassin d'emploi lorsque les mesures envisagées ont un impact sur l'économie du bassin d'emploi local.

Tous les thèmes évoqués devront être abordés dans l'objectif d'assurer un traitement équitable entre les salariés des différents pays.

La mise en œuvre de ces thèmes dépendra entre autre de l'ampleur des problèmes d'emploi rencontrés, de la situation du marché du travail, des politiques locales mises en œuvre par les pouvoirs publics, de la négociation collective ou l'activité de conseils spécialisés pour l'aide au reclassement local et des pratiques et des cultures nationales dans ce domaine.

5. Mise en œuvre de l'accord

5.1. Règles relatives à l'application de l'accord

La mise en œuvre effective de l'accord repose sur la coordination entre le niveau Groupe et les entités locales.

Il est convenu que l'ensemble des dispositions du présent accord doit être mis en œuvre au cours de l'année suivant son entrée en vigueur.

Les membres du Comité Européen du pays concerné sont informés par la Direction nationale des mesures de mise en œuvre de cet accord dans le pays concerné indépendamment de l'unité où ils travaillent.

Les partenaires sociaux de chaque pays représenté au Comité Européen signent le présent accord au niveau pertinent en vue de l'effectivité de son application locale.

Il est convenu entre les parties signataires que le texte français fait foi.

Le texte sera traduit dans toutes les langues des pays représentés au Comité Européen.

5.2. Actions de communication et de sensibilisation

Le présent accord fera l'objet d'une présentation dans les directions locales et les différentes entités et auprès de l'ensemble des salariés afin d'en favoriser l'appropriation par les entités européennes.

5.3. Interprétation et litiges

Les parties conviennent que tout différend dans son interprétation ou dans sa mise en œuvre soit soumis aux signataires .

Ces différends feront l'objet d'une recherche de solution amiable entre la FEM et la Direction dans un délai raisonnable et dans un esprit de coopération .

5.4. Suivi de l'accord

Une commission de suivi composée d'une délégation FEM incluant les membres du Bureau du Comité Européen sera mise en place. Une-fois par an, à l'occasion d'une réunion du Bureau du Comité Européen, cette commission se réunira pour faire le point sur la mise en œuvre de l'accord dans les différentes entités du groupe.

Il est convenu qu'à l'occasion de cet examen, un recensement des actions qui auront pu être mises en œuvre sur chacun des domaines du présent accord sera établi et donnera lieu à un échange et à la mise en place d'une base de « bonnes pratiques » accessibles à l'ensemble des entités du Groupe.

Sur la base de cet examen, des recommandations peuvent être faites en vue d'améliorer la mise en application de l'accord.

JTA
12
[Signature]

6 . Durée de l'accord et évènements pouvant affecter l'accord

6.1. Durée de l'accord

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord prennent effet à compter de la date de sa signature. Cet accord est conclu pour d'une durée indéterminée.

6.2. Révision

Les signataires peuvent conjointement proposer la révision de tout ou partie du présent accord. Les propositions de révision se substituent au texte antérieur dès lors qu'elles recueillent l'accord de la Direction et de la FEM.

6.3. Dénonciation

Le présent accord peut également être dénoncé par la Direction ou par la FEM. L'accord cesse de s'appliquer après un préavis de trois mois lorsqu'il a été dénoncé soit par la Direction, soit par la FEM.

7 . dépôt et publicité

Ce présent Accord, comporte 13 pages numérotées de 1 à 13.

Il est accompagné d'une annexe comportant un glossaire des principaux termes utilisés afin de faciliter sa traduction dans chacune des langues du comité européen.

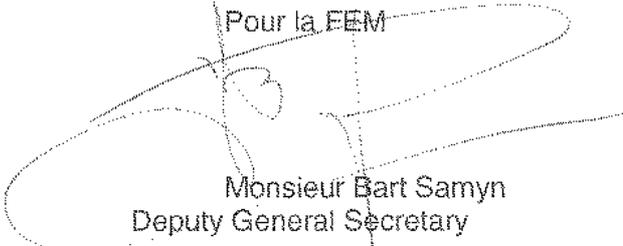
Il est déposé aux bons soins de la société Schneider Electric SA auprès de la DDTEPF des Hauts de Seine et auprès du Conseil des prud'hommes de NANTERRE.

Fait à Rueil-Malmaison, le 12 juillet 2007

Pour Schneider Electric SA


Jean-François Pilliard
Directeur Général Ressources
Stratégiques et Organisation

Pour la FEM


Monsieur Bart Samyn
Deputy General Secretary