L’accord de GPEC Groupe en quelques mots

Chapitre 1, consultations sur la stratégie et les effets sur l'emploi

Comité de Groupe (avec coordonateurs) : information et consultation annuelle sur la stratégie et les effets sur le territoire français (organisation ; évolutions quantitative et qualitative des fonctions stratégiques, fragilisées, menacées, en tension)

Coordonateurs syndicaux + coordonateur adjoint ou autre :

1. échanges sur les effets de la stratégie et définition des catégories d'emplois,
2. évolution des référentiels emplois et passerelles
3. Etude des plans d'actions retravaillés par le comité de pilotage avec **l'aide d'experts**, les mesures sociales seront négociées par les Délégués Syndicaux de Groupe qui **définiront un socle commun de mesures avec la possibilité pour les entités de les amender**

CCE et CE des entités :

1. information et consultation sur le stratégie et les effets sur l'emploi au niveau de l'entité,
2. Effets qualitatifs et quantitatifs
3. les plans d'actions associés

Chapitre 2 : dispositifs et outils

Favoriser la construction du parcours professionnel :

1. Informations sur les métiers : système de référence accessible via web et papier
2. Entretien de compétence et de carrière : dissocié de l'entretien de performance, avec manager + RH , évaluation compétence, souhait mobilité, plan de développement, possibilité d'un tuteur, tous les 2 ans.
3. CSP recrutement et mobilité : « fluidifier et dynamiser la mobilité », éviter recrutements externes si compétences déjà disponibles, accompagner RH et Manager.

Promouvoir et développer les compétences individuelles :

1. La formation : partage des bonnes pratiques, prise en comptes des entretiens de compétences pour élaboration des plans, recours à la période de professionnalisation pour emplois menacés et fragilisés.
2. Promotion professionnelle.
3. Encourager la mobilité.

Accompagner les projets professionnels :

1. Privilégier les candidatures internes sur les candidatures externes.
2. Publier de façon transparente des offres d'emplois.
3. Accompagner les projets externes : Schneider Initiative Emploi

Chapitre 2 : dispositifs et outils suite

Faciliter l'intégration des nouveaux embauchés : rappel rôle du manager avec entretien après 6 mois

Insertion des jeunes : négociation sur ce thème à venir

Tutorat : valorisation de la fonction de tuteur

Accompagner les salariés en deuxième partie de carrière :

1. Favoriser le transfert de compétence : équipes mixes
2. Entretien professionnel de deuxième partie de carrière : cf accord national interprofessionnel de 2006, au 45 ème anniversaire, tous les 5 ans, focus sur l'employabilité et la formation, avec le Manager.
3. Bilan de compétence : après 20 ans d'activité professionnelle et à compter du 45 ème anniversaire si ancienneté > 1an , financement par organisme habilité ou =S=
4. Accès prioritaire aux périodes de professionnalisation : après 20 ans d'activité professionnelle et à compter du 45 ème anniversaire si ancienneté > 1an, convention avec =S=, DIF,
5. Mesure d'adaptation au poste de travail : étude de toutes les situations nécessitant une adaptation
6. Etude sur les salariés en deuxième partie de carrière.

Ch. 3 : procédures et mesures applicables aux projets de restructuration

Information et consultation des IRP :

Deux cas :

1. si il existe des plans d'actions (Cf ch. 1), IRP une seule réunion pour livre IV
2. Si il existe une problématique conjoncturelle : dispositif légal

Les mesures sociales d'accompagnement, quelle que soit l'entité :

Cas 1 : reclassement prioritaire chez =S= si possible dans bassin d'emploi puis reclassement externe puis rupture « amiable » pour les salariés volontaires…

Cas 2 : priorité sur reclassement interne, cellule de reclassement externe, congé de reclassement ou de mobilité, prise en charge des formations, aides pour reprise d'activité externe …

Ch. 4 : dispositions diverses

Information des salariés

1. Un document de synthèse sur l'accord
2. Supports de communication quand il y aura des plans spécifiques
3. Rappel du rôle du Management

Le comité de pilotage (demande de la CFE- CGC) :

1. Les signataires
2. Examiner les difficultés rencontrées
3. Interpeller la direction
4. Proposer des améliorations
5. Examiner les plans d'actions proposés et, avec ou sans l'aide d'experts, proposer d'autres idées
6. Veiller au déploiement des plans et des mesures transverses
7. Etudier et partager les meilleurs pratiques

Quelques points de vigilance

- la définition des emplois fragilisées et menacés (slide 2)
- la formation (les budgets sont en baisse) (slide 3)
- la remise à niveau des indemnité de l'accord de mobilité (slide 3)
- les seniors en étant associé à l'étude à venir (slide 4)
- le respect du chapitre 3 (slide 5), en veillant à ne pas avoir de substitutions entre les cas 2 (restructuration conjoncturelle) et les cas 1 (restructuration après ne phase d'anticipation avec la mise en place de plans) et en ayant recours à l'aide d'experts dans la définition des plans (slide 2)
- les salariés en les informant des plans et engagements de =S= (slide 6) mail dédié
- le rôle du management en veillant à leur support et implication (slide 6)

Rappel de certaines des propositions de la CFE- CGC

- Partager une vision et des objectifs communs...
- Stopper certaines pratiques : pressions sur les Salariés, licenciements « ciblés »...
- Un véritable projet d 'entreprise :
  - Validation des orientations par la Direction Générale ;
  - Chef(s) de projet RH, communication spécifique… ;
  - Le « trio » : RH, management intermédiaire et salariés moteurs car impliqués ;
  - Avoir des premiers résultats tangibles fin 2007.
- Partager les bonnes pratiques entre les différentes entités et les différents services.
- Se donner le droit à l 'expérimentation dans certaines entités
- Créer un véritable comité de pilotage