

NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

ANNEXE 1 RELATIVE AU
RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL AU CŒUR
DE LA STRATEGIE DE REDRESSEMENT :
« LA COHESION SOCIALE POUR PARTAGER LA
VISION, LES ENJEUX ET LES PROJETS DE
L'ENTREPRISE »

PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES

AV
CC
S
D

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| PREAMBULE..... | 3 |
| CHAPITRE 1 : LA VISION STRATÉGIQUE DE L'ENTREPRISE..... | 4 |
| CHAPITRE 2 : LE COMITÉ PARITAIRE STRATÉGIQUE INTERNATIONAL..... | 5 |
| ARTICLE 1 - ORIGINES ET COMPOSITION | 5 |
| ARTICLE 1.1. FREQUENCE ET CONTENU DES REUNIONS | 5 |
| ARTICLE 1.2. CONFIDENTIALITE DES INFORMATIONS | 6 |
| CHAPITRE 3 : LE COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE..... | 7 |
| ARTICLE 1 - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE | 7 |
| ARTICLE 2 - PROCESSUS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION | 7 |
| ARTICLE 3 - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DANS LE CADRE D'UN ACCORD DE METHODE SUR LES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI..... | 8 |
| CHAPITRE 4 : L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES..... | 10 |
| ARTICLE 1 - LA DEMARCHE FILIERES ET METIERS..... | 10 |
| ARTICLE 2 - ROLE DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES | 11 |
| ARTICLE 3 - COMPOSITION ET CALENDRIER DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES | 12 |
| ARTICLE 3.1. COMMUNICATION SUR LES CONCLUSIONS DE L'OBSERVATOIRE | 12 |
| CHAPITRE 5 : LE PARTAGE DE LA VISION STRATÉGIQUE DE L'ENTREPRISE AU NIVEAU LOCAL..... | 14 |
| ARTICLE 1 - INFORMATION DES COMITES D'ETABLISSEMENT SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE | 14 |
| ARTICLE 2 - CONSULTATION ET ECHANGES AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES..... | 14 |
| ARTICLE 3 - LES OBSERVATOIRES LOCAUX DES METIERS ET DES COMPETENCES | 14 |
| ARTICLE 3.1. FONCTIONNEMENT DES OBSERVATOIRES LOCAUX | 14 |
| ARTICLE 3.2. COMMUNICATION ET MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT AU SEIN DE CHAQUE ETABLISSEMENT | 15 |
| ARTICLE 4 - INFORMATION ET CONSULTATION DES COMITES D'ETABLISSEMENT DANS LE CADRE D'UN ACCORD DE METHODE SUR LES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI..... | 15 |

AV
CC
CN
2
FD

PREAMBULE

Le Nouveau Contrat Social de l'Entreprise est fondé sur le renforcement du dialogue social. Il a pour objectif de partager la vision stratégique pour mieux anticiper les transformations nécessaires à son redressement et maintenir des bases fortes en France et en Europe. Au cours du cycle de négociations destiné à bâtir ce Nouveau Contrat Social, les discussions ont permis d'aborder tous les thèmes importants, qu'il s'agisse de stratégie, de politique salariale, d'organisation du travail ou de flexibilité industrielle.

L'annexe relative au renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : « *La cohésion sociale pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise* » a pour objet de déterminer les conditions et les moyens qui permettront, sur le long terme, de mieux associer les salariés et les organisations syndicales à la vision stratégique et aux projets d'avenir du Groupe (1). Il définit le rôle et l'articulation de chaque instance, le Comité Paritaire Stratégique International (2), le Comité Central d'Entreprise (3) et l'Observatoire des Métiers et des Compétences (4) dans la prise en compte de la stratégie de l'entreprise et dans l'analyse des impacts sur l'emploi. Il précise les modalités de traitement des situations d'adaptation des emplois et des compétences.

Il est précisé qu'en 2013, pour anticiper l'entrée en vigueur de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, un représentant des salariés titulaires d'un mandat électif, a été désigné par l'Assemblée Générale, à titre transitoire, en qualité de membre du Conseil de Surveillance de PSA. Cette loi étant désormais entrée en vigueur, les modalités de représentation des salariés au Conseil de Surveillance seront définies conformément aux nouvelles dispositions légales lors de la prochaine Assemblée Générale.

Les dispositions décrites ci-dessous et relatives au renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : « *la cohésion sociale pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise* » constituent une des 4 annexes indissociables de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles.

Les parties reconnaissent que l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles et ses 4 annexes forment un ensemble conventionnel unique et équilibré, en particulier dans les contreparties industrielles et sociales.

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles auraient une incidence sur l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » et la présente annexe, il est entendu que les parties signataires se rencontreront pour en examiner les conséquences.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number 3, the initials SM, CC, and FD, and a large signature.

Chapitre 1 : La vision stratégique de l'entreprise

La stratégie de l'entreprise renvoie aux principales décisions qui déterminent et révèlent ses objectifs, en créant les politiques et plans adéquats pour les atteindre. La stratégie est confidentielle et positionne l'entreprise par rapport à ses concurrents.

Pour Peugeot Citroën Automobiles, les parties conviennent que ces questions stratégiques doivent être regardées dans le cadre de la Division Automobile du Groupe.

La vision stratégique se décline tant au niveau de l'Entreprise, que de ses Directions et de ses établissements.

La vision stratégique s'exprime également au travers de la nouvelle démarche de construction des Plans Moyen Terme qui vise à intégrer une réflexion stratégique à cet exercice jusqu'alors très centré sur une approche budgétaire. Afin de mettre en œuvre cette démarche, le Groupe est actuellement structuré en 60 Entités d'Excellence, une Entité d'Excellence étant un ensemble hiérarchique de niveau N-1 de la Direction Générale (par exemple une Unité Terminale, un métier DRD...). Chaque grande fonction d'appui (RH, Qualité, Communication, Gestion ...) constitue une seule Entité d'Excellence. Ce découpage du Groupe met en évidence les « blocs » opérationnels pour mieux les piloter et les accompagner.

Dans le cadre de la construction de son Plan Moyen Terme (PMT), chaque Entité d'Excellence du Groupe doit désormais enrichir ses réflexions d'éléments prospectifs moyen terme, d'un Plan d'Excellence à trois ans, d'un plan de progrès intégrant des éléments qualité et sécurité ainsi que des données RH.

Les synthèses des PMT à 3 ans seront partagées avec les managers, les équipes concernées et les partenaires sociaux dans le cadre du Comité Paritaire Stratégique, et serviront de base à l'information et à la consultation du Comité Central d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

4 SM AV CC
FD

Chapitre 2 : Le Comité Paritaire Stratégique International

Le Comité Paritaire Stratégique est une instance conventionnelle, extralégale, centrale et internationale qui représente une innovation sociale. Afin d'impliquer davantage et plus en amont les représentants du personnel dans la stratégie du Groupe, les parties conviennent d'en renforcer le fonctionnement.

Article 1 - Origines et composition

Le Comité Paritaire Stratégique est une instance supplémentaire issue de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences « Nouvelle Dynamique de l'Emploi et des Compétences » du 20 avril 2010.

Ce Comité est une instance d'information et d'échanges permettant d'approfondir des sujets liés à la situation de l'entreprise et à son évolution, à court et moyen termes. Les sujets concernent, par exemple, les produits, les marchés, la concurrence, les localisations des productions, les évolutions technologiques, les partenariats et coopérations, le développement international, la politique de « make or buy » (fabriquer ou acheter), les projets techniques, organisationnels et réglementaires, etc., tous thèmes et orientations susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi.

Cette instance ne se substitue pas aux instances représentatives existantes.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de PCA est représentée par son Délégué Syndical Central (DSC) et deux membres permanents désignés par ses soins.

Un suppléant est également désigné pour pallier l'absence éventuelle d'un des trois membres permanents.

En complément de la représentation française, participent également aux réunions les représentants non français siégeant au Comité de Liaison du Comité de Groupe.

Article 1.1. Fréquence et contenu des réunions

Afin de renforcer le rôle du Comité Paritaire Stratégique dans le partage de la vision stratégique et des projets d'avenir du Groupe, la fréquence de réunions du Comité sera adaptée en lien avec l'actualité du Conseil de Surveillance de PSA.

Les sujets relatifs au marché, à la concurrence, aux évolutions technologiques, etc., seront toujours abordés. En complément, les parties conviennent d'aborder plus de sujets stratégiques comme par exemple le plan produits, les orientations majeures du Plan Moyen Terme à 3 ans, la stratégie commerciale, les avants projets et la stratégie industrielle.

L'ordre du jour est arrêté par la Direction après concertation avec les Délégués Syndicaux Centraux et les représentants non français siégeant au Comité de Liaison du Comité de Groupe.

M
SM CC
FD

Une attention particulière sera apportée afin que les thèmes abordés ne fassent pas doublons avec les réunions du Comité Central d'Entreprise ou des Comités d'Etablissement.

Pour alimenter la réflexion des participants, la Direction pourra, notamment, prévoir des interventions spécifiques sur certains thèmes, proposer des visites au sein d'entreprises françaises ou étrangères.

Les parties sont conscientes que l'approche ne pourra être que macro-économique. Les orientations prises par la Direction, comme les conséquences sur l'emploi, pourront évoluer en fonction du succès des produits lancés, de la concurrence ou des marchés.

Article 1.2. Confidentialité des informations

Les parties conviennent que le partage de la stratégie de l'entreprise ne peut se faire que dans le respect de la confidentialité des informations communiquées. Les échanges doivent être basés sur une confiance réciproque indispensable à la bonne marche de l'entreprise et à la sauvegarde des avantages concurrentiels du Groupe.

Comme pour les membres des Comités d'Entreprise et les Représentants Syndicaux, et conformément à l'article L.2325-5 du Code du travail, les membres du Comité Paritaire sont tenus à une obligation de stricte discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et communiquées comme telles par la Direction.

Afin que les membres du Comité Paritaire Stratégique aient accès aux différents documents présentés, un espace documentaire réservé sera créé et donnera accès à une base de données, par intranet, sous forme de « livret des présentations ».

6
RW
SM CC
FD

Chapitre 3 : Le Comité Central d'Entreprise

Article 1 - Information et consultation du Comité Central d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi prévoit la consultation annuelle du Comité Central d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux CDD et aux stagiaires.

La synthèse des Plans Moyen Terme telle que définie dans le chapitre 1 de cette annexe pourra servir de base à l'information et à la consultation du Comité Central d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Article 2 - Processus d'information et de consultation

Cette procédure d'information et de consultation interviendra annuellement au cours de l'un des deux Comités Centraux d'Entreprise ordinaires.

Afin d'améliorer l'information préalable du Comité Central d'Entreprise, un dossier complet est constitué et transmis aux membres du Comité Central d'Entreprise, au moins trois semaines avant la réunion plénière. Il rassemble :

- un rapport sur la situation de l'entreprise (évolution des ventes, des parts de marché, des résultats économiques, des investissements ...) auquel seront joints les différents rapports annuels du Groupe ;
- le rapport annuel de l'expert-comptable ;
- le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes ;
- le rapport sur la diversité ;
- le rapport sur la situation de l'emploi, y compris le temps de travail à temps partiel ;
- le compte-rendu des travaux de l'Observatoire des Métiers et des Compétences ;
- le bilan salarial ;
- un rapport relatif à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- un rapport relatif à la sécurité au travail ;
- le document d'évaluation du Contrat de Génération ;
- un rapport sur la sous-traitance et ses évolutions prévisibles ainsi que le rapport entre Peugeot Citroën Automobiles et la filière automobile.

Le dossier complet sera intégré, dans les mois à venir, dans la base de données économiques et sociales qui servira à la consultation du Comité Central d'Entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Les positions, avis, remarques des élus du Comité Central d'Entreprise sur la stratégie de l'entreprise seront recueillis après l'exposé du Président sur la marche de l'entreprise.

Les parties conviennent de la participation des Délégués Syndicaux Centraux aux réunions plénières ordinaires.

Article 3 - Information et consultation du Comité Central d'Entreprise dans le cadre d'un accord de méthode sur les effets prévisibles sur l'emploi

Au-delà d'une approche prospective de la GPEC, les parties ont également souhaité aborder les thèmes d'un accord de méthode, en cas de projet d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) ou en cas de mise en œuvre d'un Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC). Dans les deux cas, l'adéquation des effectifs est réalisée sur la base du volontariat.

Le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, ainsi que les mesures prévues dans le cadre du PREC sont décrits dans l'annexe sur l'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : « *Sécuriser l'emploi et les compétences* ».

✦ Objet des réunions du Comité Central d'Entreprise

Dès lors qu'un projet d'Adéquation des Emplois et des Compétences ou de mise en œuvre d'un PREC toucherait simultanément plusieurs sites, le Comité Central d'Entreprise serait informé et consulté préalablement aux Comités d'Etablissement concernés.

Les membres du Comité Central d'Entreprise recevront préalablement, en sus des éléments d'ordre économique et financier dont ils disposent déjà par application des articles 1 et 2 de la présente annexe, les informations nécessaires à la compréhension du projet (Livre III, Titre II, Chapitre III du Code du travail) et celles portant sur l'ensemble des actions envisagées pour éviter les licenciements et les mesures d'accompagnement (Livre II, Titre III, Chapitre III du Code du travail).

La procédure d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise permet de donner une vision d'ensemble sur les impacts en termes d'emplois, de catégories professionnelles concernées et de mesures d'accompagnement mises en œuvre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-22 du Code du travail, les membres du Comité Central d'Entreprise pourront adresser leurs contrepropositions au projet à la Direction des Ressources Humaines qui y répondra par écrit. L'ensemble des réponses apportées sera synthétisé dans une note d'information adressée à l'ensemble des membres du Comité Central d'Entreprise en vue d'une réunion de l'instance. Une réunion de la commission économique du Comité Central d'Entreprise pourra être organisée afin d'aborder les réponses apportées.

✦ Nombre de réunions du Comité Central d'Entreprise

La consultation du Comité Central d'Entreprise sera organisée dans le cadre maximum de deux réunions d'information-consultation puisque les mesures du DAEC et du PREC seront issues de l'annexe 2 relative à l'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : « *Sécuriser l'emploi et les compétences* » et qu'elles seront activées sur la base du volontariat. Ces réunions se tiendront dans les délais légaux.

cc
SA IN
FD

Les parties conviennent de l'opportunité d'organiser éventuellement, préalablement à la première réunion de consultation, une réunion de préparation avec les membres du Comité Central d'Entreprise et les Délégués Syndicaux Centraux. Cette réunion sera l'occasion de présenter le contexte du projet, les options possibles (accord majoritaire ou document unilatéral) et de remettre l'ensemble des documents nécessaires à la consultation du Comité Central d'Entreprise.

Toutes les autres prérogatives des Instances Représentatives du Personnel, dans les projets d'organisation de l'entreprise, sont décrites dans le Code du travail.

W CC
9 97
FD

Chapitre 4 : L'Observatoire des Métiers et des Compétences

Dans le contexte actuel, la politique de gestion de l'emploi et des compétences est au cœur des sujets stratégiques de l'Entreprise.

L'Observatoire des Métiers et des Compétences est une instance de dialogue et d'échanges, destinée à établir des diagnostics et des analyses sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que les possibilités d'évolution des salariés.

Le cœur des missions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences reste inchangé. Les parties conviennent de renforcer son fonctionnement et de préciser l'articulation entre l'Observatoire des Métiers central et les Observatoires des Métiers locaux, avec des échanges renforcés entre les deux niveaux et dans les deux sens.

La vision de l'emploi et des compétences est élaborée à la fois sur la base des travaux des Directions (PMT) et sur ceux des filières qui prendront en compte les orientations et réflexions émises au sein des Observatoires des Métiers.

L'Observatoire des Métiers central est composé de la Direction et de 3 représentants par Organisation Syndicale signataire de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles.

Article 1 - La démarche filières et métiers

L'Entreprise est actuellement structurée en 20 filières et 113 métiers. Chaque collaborateur appartient à une filière et à un métier.

Une filière est un ensemble de compétences communes à différents métiers et regroupe des métiers participant à une même finalité professionnelle. Elle est transversale aux organisations et présente dans tous les pays où l'Entreprise est implantée. Elle donne la vision prospective cohérente avec la stratégie pour développer les compétences nécessaires au développement des métiers qui la composent.

Cela lui permet de définir les enjeux stratégiques et les orientations en termes d'emplois à court, moyen et long termes, en particulier sur les sujets suivants :

- impact des nouvelles technologies ou orientations sur les métiers et compétences associées (dont les métiers en tension, à l'équilibre ou sensibles),
- orientation des modes de « sourcing » (recherche et identification) des compétences requises (reconversion, mobilité, recrutement,...),
- identification et suivi des compétences clés associées aux métiers de la filière,
- priorités de développement de l'offre de formation des différents métiers de la filière,
- parcours professionnels qualifiants, fonctions passerelles et viviers sur les fonctions clés,
- validation du référentiel fonctions de la filière.

Au moins un membre du Comité de Direction Générale est le « sponsor » (parrain) de ces filières qui sont pilotées par des responsables de filières, assistés de la fonction RH. Les métiers sont animés par les responsables métiers nommés par les responsables filières.

La gouvernance par filière permet de travailler de manière efficace sur les catégories de métiers et d'en avoir une vision prospective à partager dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Compétences. Les métiers sont répartis en trois catégories, en fonction de leurs perspectives emploi à moyen et court termes :

- Les métiers à « l'équilibre » pour lesquels il y a adéquation entre les compétences et les besoins.
- Les métiers « en tension » pour lesquels il existe des opportunités et des postes à pourvoir ou nécessitant une longue période d'apprentissage.
- Les métiers « sensibles » correspondent à des métiers dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des effectifs et/ou une évolution importante de périmètre de compétences nécessitant un plan collectif de reconversion.

Le Comité Filière est une instance de réflexion et d'examen des sujets concernant la filière. Il est présidé par le responsable de filière et comprend les responsables métiers de la filière, ses maîtres-experts, le coordinateur filière ainsi que le Responsable RH de Direction concerné.

Une fois par an, la synthèse de ses travaux est présentée en séance au « sponsor » (parrain) du Comité de Direction Générale et au Directeur des Ressources Humaines du Groupe qui en assurent la consolidation globale.

Un document reprenant les principaux éléments des synthèses annuelles des filières sera présenté aux partenaires sociaux au sein de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

Article 2 - Rôle de l'Observatoire des Métiers et des Compétences

L'Observatoire des Métiers et des Compétences, organisé au niveau central, traite de l'ensemble des filières et des métiers.

Il permet le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers présents dans l'automobile, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers en tension et sur les métiers sensibles. Ses travaux permettent d'orienter les politiques et processus RH très en amont et de donner une information prospective ou prévisionnelle aux salariés.

Pour chaque métier en tension, un plan d'action visant le retour à l'équilibre sera défini. Les plans d'action donneront la priorité aux Ressources Humaines internes et pourront s'articuler autour d'actions de formation/reconversion (dans le cadre du programme « Top Compétences »), du recours à l'alternance, voire, de façon subsidiaire, du recrutement.

Pour chaque métier sensible identifié, la Direction présentera les modalités d'adéquation envisagées.

Les parties conviennent d'attacher une égale importance à la situation des métiers en tension, à l'équilibre et sensibles.

M
CC
II SM
FD

L'Observatoire a également pour mission d'évaluer les passerelles possibles entre les métiers, de suivre les moyens et actions de formation ou de reconversion associée, et de les faire connaître aux salariés. Il illustrera régulièrement les actions GPEC menées au travers d'exemples concrets.

Un compte rendu sera systématiquement établi et adressé aux membres participant à la réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

De même, le compte rendu des travaux de l'Observatoire Central des Métiers et des Compétences est joint au rapport annuel transmis aux membres du Comité Central d'Entreprise.

Les parties conviennent que les informations diffusées dans le cadre de l'Observatoire ne peuvent constituer une entrave au fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel.

Un lien intranet sera mis à disposition vers les bases nécessaires de données « filières métiers » aux membres des Observatoires des Métiers (central et locaux) et aux membres du Comité Central d'Entreprise pour l'Observatoire des métiers central.

Article 3 - Composition et calendrier de l'Observatoire des Métiers et des Compétences

Les parties conviennent de renforcer le rôle de l'Observatoire des Métiers pour en faire un outil plus efficace qui permette d'anticiper les évolutions de l'emploi et des compétences et de mieux sécuriser l'emploi.

Un calendrier structuré est fixé. Il prévoit la tenue, chaque année, de deux Observatoires des Métiers centraux. L'Observatoire du premier semestre sera consacré à la synthèse des travaux annuels des filières, au bilan de l'emploi et des compétences de l'année A-1 et au suivi du contrat de génération de l'année A-1. Il détaillera également les métiers sensibles, en tension et à l'équilibre.

L'Observatoire du second semestre sera centré sur la mise à jour des métiers sensibles, en tension et à l'équilibre, ainsi que sur l'avancement des plans d'action filières et métiers et sur les plans d'action du contrat de génération. Afin d'enrichir les échanges, des responsables filières ou des intervenants extérieurs seront invités pour présenter leurs travaux.

Les Observatoires se dérouleront conformément à un standard établi par la Direction des Ressources Humaines qui sera présenté aux organisations syndicales.

La tenue d'Observatoires des Métiers au niveau local est généralisée selon les modalités définies à l'article 2.1 du chapitre 5 de la présente annexe.

Article 3.1. Communication sur les conclusions de l'Observatoire

Les travaux effectués donneront lieu à des actions de communication collectives et individuelles. L'objectif recherché est que chaque collaborateur soit en capacité de connaître les enjeux à court et moyen termes du métier auquel il appartient afin de pouvoir développer son employabilité et d'être pleinement acteur de sa carrière.

A cet effet, la présentation de l'Observatoire central des Métiers et des Compétences ainsi que les données consolidées seront transmises aux Responsables RH de Directions et Responsables RH d'établissement. Ces derniers veilleront au déploiement des informations au sein de leurs entités.

La rubrique « Observatoire des Métiers et des Compétences » du Portail « filières et métiers » sera mise à jour afin d'informer l'ensemble des collaborateurs de la liste des métiers en tension et sensibles.

Enfin, un kit de communication présentant les évolutions des métiers, les passerelles et les mesures d'adaptation sera réalisé et communiqué aux Responsables des Ressources Humaines et aux Managers.

13
JAN 13
AN
FO
CL

Chapitre 5 : Le partage de la vision stratégique de l'entreprise au niveau local

Article 1 - Information des Comités d'Etablissement sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Les éléments relatifs à l'information-consultation du CCE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences seront portés à la connaissance des Comités d'Etablissement ainsi que les éléments essentiels des Plans Moyen Terme à 3 ans de leur Entité d'Excellence d'appartenance et des autres Entités d'Excellence présentes au sein de l'établissement, le cas échéant.

Cette information sera organisée annuellement dans le cadre d'une réunion du Comité d'Etablissement.

Article 2 - Consultation et échanges avec les organisations syndicales

Dans le cas exceptionnel d'arrêt programmé ou de la création d'une activité industrielle au sein d'un site, la Direction de l'établissement informera les organisations syndicales représentatives de l'établissement sur le projet, avant les réunions obligatoires du Comité d'Etablissement.

Cette information ne pourra constituer une entrave au fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel.

Article 3 - Les Observatoires locaux des Métiers et des Compétences

Les établissements constituent le cadre approprié pour mettre en œuvre un dispositif opérationnel de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

En effet, les principales évolutions analysées par l'Observatoire des Métiers et des Compétences central seront reprises, pour les principales filières qui y sont représentées, dans chaque établissement.

A cette fin, un Observatoire des Métiers local se réunira dans chaque établissement au minimum trois fois par an.

Article 3.1. Fonctionnement des Observatoires locaux

Chaque réunion de l'Observatoire central sera suivie d'une réunion des Observatoires locaux.

A cette occasion, les éléments de l'Observatoire central seront présentés et déclinés localement. Les problématiques locales seront largement abordées ainsi que les plans d'action associés.

La 3^{ème} réunion annuelle des Observatoires locaux sera positionnée indépendamment de l'Observatoire central et sera dédiée spécifiquement à l'avancement des plans d'action locaux.

Au sein des Observatoires locaux, des responsables de métiers implantés sur les sites ainsi que des acteurs externes majeurs du territoire en matière d'emploi pourront intervenir.

Les Observatoires locaux seront également l'occasion de faire un bilan annuel du contrat de génération.

Un compte rendu sera systématiquement établi et adressé aux membres participant à la réunion de l'Observatoire local.

Une synthèse de chaque Observatoire local sera présentée au Comité d'Etablissement. Cette synthèse sera également transmise à la fonction RH qui informera l'Observatoire central des principaux faits marquants locaux.

Article 3.2. Communication et mise en œuvre des actions d'accompagnement au sein de chaque établissement

Chaque Responsable RH d'établissement déploiera un plan de communication auprès des managers, des Responsables RH de Directions et des Organisations Syndicales pour partager le diagnostic établi pour chaque métier et mettre en œuvre les plans d'action adaptés.

Dans les Espaces de Mobilité et de Développement Professionnel, les métiers en tension et sensibles feront l'objet d'une présentation. Des rencontres avec des métiers en tension seront organisées afin de renforcer la mobilité.

Une communication individuelle sera effectuée afin que chaque hiérarchique soit en capacité d'évoquer, avec son collaborateur, la qualification du métier auquel il appartient (tension, sensible, équilibre). Cette information sera systématiquement communiquée lors de l'Entretien Individuel mais pourra également faire l'objet d'échanges complémentaires en cours d'année.

Article 4 - Information et consultation des Comités d'Etablissement dans le cadre d'un accord de méthode sur les effets prévisibles sur l'emploi

En cas de projet d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) ou de projet de Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC), les membres des Comités d'Etablissement reçoivent les informations nécessaires à la compréhension du projet (Livre III, Titre II, Chapitre III du Code du travail), et celles portant sur l'ensemble des actions envisagées pour éviter les licenciements et les mesures d'accompagnement (Livre II, Titre III, Chapitre III du Code du travail).

Le calendrier des réunions des Comités d'Etablissement sera adapté à partir du calendrier des réunions du Comité Central d'Entreprise. Il sera notamment organisé, éventuellement, une réunion de préparation avec les membres du Comité d'Etablissement et les Délégués Syndicaux, en vue de l'explication générale du projet et de la remise des documents de consultation.

Les réunions des Comités d'Etablissement seront organisées dans la semaine suivant la réunion du Comité Central d'Entreprise.