PROJET D'ACCORD DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES LE 15 DECEMBRE 2009

Entre

La société SIDEL BLOWING & SERVICES, dont le siège social se situe avenue de la Patrouille de France – 76930 OCTEVILLE / MER, prise en la personne de Monsieur Laurent TRANCHIDA, Directeur des Ressources Humaines, dument habilité aux fins de signature du présent accord.

D'une part

Et

Les Organisations Syndicales représentatives ci-après

D'autre part

E.C

RK

SOMMAIRE

Préambule

Article 1 : champ d'application

CHAPITRE 1 – MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 2 : Méthodologie
- 2-1 : Constat
- 2-2 : Analyse

Article 3 : Les outils
- 3-1 : Dialogue et échange : la commission « GPEC »
- 3-2 : L'information et la consultation : Le Comité d'Entreprise
- 3-3 : Le suivi : la commission formation
- 3-4 : Le référentiel métier

CHAPITRE 2 – LES MESURES DE GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

Article 4 : Le suivi des carrières
- 4-1 : L'entretien annuel d'évaluation (APA)
- 4-2 : Le bilan d'étape professionnel
- 4-3 : L'entretien de 2nde partie de carrière

Article 5 : La mobilité
- 5-1 : La mobilité à l'initiative du salarié
- 5-2 : La mobilité à l'initiative de l'entreprise
- 5-3 : Les modalités de mise en œuvre
  - 5-3-1 : La mobilité fonctionnelle
  - 5-3-2 : La mobilité internationale

Article 6 : L'adaptation permanente des salariés à leur emploi et le développement de leurs compétences et employabilité

6-1 : L'adaptation des compétences du salarié à l'évolution de son poste de travail
- 6-1-1 : SIDEL ACADEMY
- 6-1-2 : Le plan de formation
- 6-1-3 : L'expérience métier ou terrain

6-2 : Les outils à disposition des salariés
- 6-2-1 : Le catalogue formation
- 6-2-2 : Les outils de la formation

E.C

RK

CHAPITRE 3 – DISPOSITION SPECIFIQUES A L'EMPLOI DES SENIORS

Article 7 : Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des séniors

Article 8 : Les actions

8-1 : Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés
8-2 : Mesures en faveur de l'évolution des carrières professionnelles
8-3 : Mesures en faveur de la transmission des savoirs et compétences et du développement du tutorat

Article 9 : Le suivi

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'EMPLOI DES HANDICAPES

CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'EGALITE HOMME / FEMME

CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

Article 10 : Durée, révision, dénonciation de l'Accord

Article 11 : Notification, dépôt et publication de l'Accord

****

E.C

RK

XD

Préambule

Bien avant que le législateur ne décide d'inscrire dans le Code du travail une obligation de négocier sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, la société SIDEL Blowing & Services a eu une démarche anticipative en matière d'emploi et de compétence.

En effet, le groupe SIDEL, dont la société SIDEL Blowing & Services est une filiale, a toujours fait le constat que les préoccupations de l'entreprise et de ses collaborateurs connaissaient un point de rencontre en matière d'emploi et de compétence :

- la gestion anticipative de l'emploi et des compétences et pour l'entreprise gage de sa compétitivité et de sa réussite à l'égard de ses concurrents ;

- pour les collaborateurs elle est le gage d'une évolution maitrisée de leur carrière professionnelle au sein de l'entreprise mais aussi plus largement sur le marché de l'emploi.

C'est sur la base de ce constat que se sont engagées en janvier 2008 les premières présentations puis négociations qui ont abouti à la conclusion du présent accord.

A la suite de la réunion des démarches et outils existants au sein de l'entreprise, les parties ont souhaité renforcer et expliciter la démarche de GPEC de SIDEL Blowing & Services.

Le présent accord vise également à programmer les évolutions futures en inscrivant d'ores et déjà l'engagement de travaux de réflexions sur des thèmes particuliers, comme par exemple l'emploi des handicapés.

L'ensemble de l'accord vise à créer une démarche où la GPEC doit être à la fois collective et individuelle :

- En amont, la Direction et les partenaires sociaux qui examinent le contexte économique et le positionnement de l'entreprise dans ce contexte. L'examen porte en outre sur les métiers et compétences.

  Le croisement des analyses économiques et des données emploi permettront alors de mesurer les besoins de l'entreprise et des collaborateurs.

  De là, les outils et les démarches pourront être adaptés.

E.C

RK

LF

XD

- En aval, chaque salarié est invité à se saisir des outils mis à sa disposition, au-delà des rendez-vous programmés et qui donneront lieu à une prise de contact par l'entreprise.

  Les collaborateurs sont également invités à exprimer leurs attentes, ce qui permettra par la suite d'alimenter la réflexion amont.

Construite de la sorte la démarche de GPEC permet le maintien d'une réflexion permanente sur l'évolution de l'emploi et des compétences en conservant le souci du concret et de l'utile.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'entreprise SIDEL Blowing & Services et ses salariés.

E.C

RK

5

XO

CHAPITRE 1 : MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 2 : Méthodologie

2-1 : Constat

Le succès et l'effectivité de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences reposent sur un partage des informations relatives à l'analyse précise et clairvoyante de la situation de l'entreprise et ce à deux niveaux :

- Le positionnement de l'entreprise au sein de son marché :

  - La situation du marché sur lequel intervient l'entreprise (situation actuelle, tendances et évolution) ;

  - La stratégie de l'entreprise au regard de la situation présente et des évolutions qui se dessinent.

    Il est rappelé que la stratégie, s'entendant comme le projet de développement de l'entreprise au regard de l'évolution structurelle de son environnement concurrentiel et de ses marchés, est une prérogative exclusive de l'entreprise.

    Par ailleurs, il est entendu que dans le cadre de la démarche de GPEC, les évolutions qui seront examinées concernent les évolutions structurelles de l'entreprise et non les évolutions conjoncturelles susceptibles d'affecter à tout moment le marché ou les organisations.

- Un état des lieux des métiers et des compétences disponibles.

E.C
RK
6

2-2 : Analyse

Les éléments de l'état des lieux devront être croisés avec les données prévisionnelles et prospectives et ce dans le but de :

- identifier les métiers en développement ;
- identifier les métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences ;
- identifier les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques ou susceptibles de le devenir ;
- identifier les métiers émergents.

Article 3 : Les outils

Afin de pouvoir observer la méthodologie ci-dessus exposée et donner à la démarche de GPEC une véritable effectivité, les parties aux présentes ont souhaité mettre en regard un ensemble de moyens :

- quant aux informations partagées ;
- quant à l'organisation d'entrevues régulières relatives à la GPEC.

3-1 : Dialogue et échange : La commission « emploi et GPEC »

Une commission « GPEC » est instituée à compter de la signature des présentes.

➢ **Rôle de la commission « GPEC »**

Cette commission est conçue comme une instance de dialogue et d'échange dans la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences telle que décrite à l'article 2 des présentes.

Ainsi, au regard des évolutions économiques, du positionnement de l'entreprise SIDEL Blowing & Services sur son marché et des projets d'évolution qui seront communiqués par la Direction à la commission « emploi et GPEC », il sera procédé à :

- ➢ L'information, l'analyse et l'échange sur l'évolution des principaux métiers SIDEL Blowing & Services ;
- ➢ L'évaluation des enjeux sociaux liés à la mise en œuvre des différents projets ;
- ➢ La discussion sur des solutions à apporter aux enjeux sociaux identifiés.

E.C
RK
7

Les travaux de la commission seront synthétisés dans un procès verbal qui sera remis notamment au comité d'entreprise, à l'occasion de son information en vue de sa consultation annuelle.

- **Composition**

Présidence

La présidence de la commission « GPEC » sera assurée par le Président de la société SIDEL Blowing & Services ou son représentant.

Il pourra en outre se faire assister par deux personnes de manière permanente et le cas échéant, d'une personne supplémentaire si les sujets abordés en commission nécessitent une expertise particulière.

Représentants des Organisations Syndicales

Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise au sens de la loi, pourra désigner deux représentants pour siéger à la commission « GPEC ».

Il est entendu que les représentants désignés doivent avoir la qualité de Délégué Syndical ou d'élu dans une instance représentative du personnel (CE, DP, CHSCT).

Par ailleurs, les Organisations Syndicales pourront se faire assister, le cas échéant et avec l'accord de la Direction, d'une personne supplémentaire si les sujets abordés nécessitent une expertise particulière.

- **Réunions**

La commission se réunira deux fois par an. Les dates des réunions seront fixées par la Direction, l'une durant le premier trimestre et l'autre durant le troisième trimestre de chaque année :

- la première réunion sera notamment consacrée au partage d'information, tant sur la stratégie de l'entreprise que sur l'état des lieux des métiers et compétences ;

- la seconde réunion sera notamment consacrée à l'analyse des données en vue de proposer des pistes d'action. Une mise à jour des informations fournies lors de la première réunion pourra être effectuée si cela s'avérait nécessaire.

Compte tenu de la date de conclusion des présentes, la première réunion de la commission « GPEC », se tiendra au cours du premier trimestre 2010.

E.C RK

La Direction émettra une convocation en vue de chacune des réunions précisant la date choisie et le lieu de la réunion. Cette convocation devra être réceptionnée par les membres de la commission au moins 15 jours avant la date retenue par la Direction. Sera joint à cette convocation un document d'information.

Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel.
Les membres de la commission disposent d'un temps de préparation des réunions. Il s'élèvera à 4 heures par an.

➢ Information

Lors de la première réunion annuelle de la commission « GPEC » la Direction remettra les éléments suivants aux membres :

- Sur la situation actuelle et la stratégie de l'entreprise :

  - Business plan en cours (plan de développement commercial)
  - Rapport sur la situation économique de l'entreprise et les perspectives
  - Rapport sur la situation du marché et ses évolutions
  - Rapport sur le positionnement de la concurrence par rapport au groupe Sidel
  - Rapport sur les évolutions des produits et des technologies en cours et à venir (programme R&D)
  - Evolutions de l'organisation et impacts prévus

- Sur les métiers et compétences et ses effets sur l'emploi et les salaires :

  - Référentiel métier, tel que prévu à l'article 3-4 ci-dessous ;
  - Bilan social ;
  - Rapport de situation comparée Homme / Femme ;
  - Rapport sur l'Emploi ;
  - Bilan relatif à l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - Rapport sur le travail à temps partiel ;
  - Rapport sur le travail posté. Au-delà de cette première étape que constitue le rapport sur le travail posté, la Direction s'engage en outre à entreprendre des travaux d'identification et d'analyse des situations de travail pouvant présenter des facteurs de pénibilité et notamment :
    - ➢ le travail posté
    - ➢ le travail de nuit
    - ➢ le travail en équipe VSD.

E.C
RK
9

Ces travaux doivent permettre aux salariés potentiellement exposés à ces facteurs de pénibilité depuis 20 ans consécutifs et plus, d'engager (sur la base du volontariat) une discussion avec la direction et en concertation avec la commission, afin d'étudier toutes les possibilités d'aménagement du poste de travail voire l'évolution du salarié vers une autre fonction.

3-2 : L'information et la consultation : le Comité d'Entreprise

Le comité d'entreprise sera informé et consulté chaque année sur :

- la stratégie et les perspectives d'évolution de l'entreprise :
    - Le positionnement de l'entreprise sur son marché ;
    - Les principales évolutions et projets de développement envisagés (notamment d'un point de vue technique, technologique ou organisationnel).

- au regard de ces évolutions, les impacts prévisibles en termes d'emplois et le cas échéant, de compétences et de salaires.

A cette fin, le comité d'entreprise se verra remettre, l'ensemble des documents fournis à la commission « Emploi et GPEC », ainsi que les procès verbaux des réunions de ladite commission.

Cette information / consultation se réalisera en fin d'année, afin que le travail effectué par la commission « Emploi et GPEC » en cours d'année puisse être exploité.

3-3 : Le suivi : la commission formation

Le suivi de l'application du présent accord et plus largement de la mise en œuvre de la démarche de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences s'effectuera au travers de la commission formation du CE.

Ce suivi triennal s'intégrera dans le cadre de l'échéance triennale de négociation.

La commission formation du Comité d'Entreprise devra donc se réunir, dans la mesure du possible, préalablement à l'engagement des négociations triennales relatives à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.

Chacune des parties aux présentes pourra en outre demander à tout moment la réunion de la commission formation du comité d'entreprise pour effectuer un bilan d'étape.

E.C
RK

3-4 : Le référentiel métier

Plus que les tâches réalisées par chaque salarié, ce sont les métiers et les compétences qui s'y attachent qui permettent de mener efficacement une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

L'objet du référentiel métier, document conçu par la Direction de la société SIDEL Blowing & Services, devra permettre de :

- effectuer un constat à la date d'élaboration du référentiel ;
- observer les évolutions métiers par une actualisation récurrente ;
- déterminer les besoins en formation ;
- dans un dernier temps, d'identifier des passerelles éventuelles d'un métier à l'autre au regard des compétences partagées.

L'élaboration du référentiel métier a été engagée par la direction de la société SIDEL Blowing & Services sur le périmètre de la BU « Opérations Industrielles ».

Le résultat de ce premier document test a été présenté aux Organisations Syndicales lors de la première réunion de négociation du présent accord et figure en annexe à la présente.

La société s'engage dans le cadre du présent accord à poursuivre la démarche initiée avec la BU « Opérations Industrielles » et se fixant pour objectif de réaliser les principaux référentiels métiers des secteurs « Product Innovation – Product Care – Product Supply – Moulerie) et ce dans un délai de 15 mois à compter de la signature du présent accord.

L'élaboration de ces nouveaux référentiels métiers se fera sur la base de la trame arrêtée par la Direction et jointe en annexe au présent accord.

E.C
RK

XO

CHAPITRE 2 : LES MESURES DE GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

Sur la base des constats effectués à l'occasion des réunions d'échanges entre la Direction et les partenaires sociaux, les parties aux présentes ont souhaité décliner un ensemble de mesures et moyens qui devrait permettre de réaliser l'objet du présent accord.

Celles-ci sont le reflet des pratiques déjà mises en place depuis plusieurs années au sein de SIDEL Blowing & Services et plus largement du groupe SIDEL.

Les moyens mis en œuvre visent à rendre chacun acteur de la gestion de l'emploi et des compétences : l'entreprise ainsi que le salarié lui-même.

Le but est évidemment qu'au-delà des analyses globales qui auront pu être effectuées avec les partenaires sociaux, puissent s'exprimer les souhaits de chaque collaborateur ainsi que les besoins spécifiques de l'entreprise.

Article 4 : Le suivi des carrières

Article 4-1 : L'entretien annuel d'évaluation (APA)

Chaque salarié de l'entreprise bénéficiera chaque année d'un entretien avec son responsable hiérarchique.

Cet entretien aura notamment pour but de :

- effectuer un point sur les travaux réalisés par le salarié l'année précédente ;
- fixer de nouveaux objectifs pour l'année à venir
- repérer les compétences à développer ;
- recueillir les souhaits du salarié en matière d'évolution professionnelle, de formation, de mobilité géographique.

Au-delà de ces éléments factuels et opérationnels, cet entretien permet aussi au manager et au salarié d'aborder avec recul, au travers d'un libre échange, les nécessités d'évolution de l'organisation et des méthodes de travail au sein du département ou de l'entreprise. Ainsi, les potentiels et besoins nouveaux de l'entreprise en matière d'emploi et de compétences sont enrichis de manière permanente. Par ailleurs, chaque salarié a la possibilité d'aborder ses souhaits d'évolution à plus long terme au sein de l'entreprise et les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

Article 4-2 : Le Bilan d'étape professionnel

E.C
RK

Le Bilan d'étape professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation (APA). Il consiste en l'élaboration en commun d'un diagnostic qui permet de construire un projet professionnel, c'est à dire :

- au salarié d'appréhender l'état de ses capacités professionnelles et de ses compétences, pour lui permettre de construire son projet professionnel et de mesurer ses besoins au regard de ce projet professionnel ;

- à l'employeur, de déterminer les besoins et les objectifs de professionnalisation de ce dernier, dans une optique de sécurisation des parcours professionnels.

Le Bilan d'étape professionnel est réalisé à la demande du salarié. Il est réservé aux salariés comptant au moins deux ans d'ancienneté et s'effectue par échéances quinquennales. Il n'est pas cumulable avec l'entretien de seconde partie de carrière.

Compte tenu du caractère récent de ce dispositif, évoqué dans l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, développé dans l'Accord National Interprofessionnel du 14 novembre 2008 et précisé en dernier lieu dans l'avenant du 3 mars 2009, il ne pourra être mis en œuvre au sein de SIDEL Blowing & Services que dans un délai de 12 mois suite à la signature du présent accord.

Ce délai permettra de prendre en compte les dernières précisions apportées par les partenaires sociaux au niveau National et d'élaborer la mise en œuvre pratique de ce bilan d'étape au sein de SIDEL Blowing & Services.

Article 4-3 : L'entretien de seconde partie de carrière

Tout salarié de plus de 45 ans a le droit, à l'occasion de l'entretien annuel (APA) et ensuite tous les cinq ans, à un entretien de deuxième partie de carrière tel que prévu par l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des séniors.
Cet entretien est destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien a lieu à l'initiative de l'employeur ou, à défaut du salarié. Il donne lieu à un compte rendu dont un exemplaire est remis au salarié.

Conformément à l'ANI du 14 novembre 2008, l'entretien de 2nde partie de carrière se substitue au bilan d'étape professionnel prévu à l'article 4-2 des présentes.

Compte tenu de la nouveauté de ce dispositif, l'entretien de deuxième partie de carrière sera mis en place dans un délai de 12 mois à compter de la signature des présentes.

E.C

RK

X6

L'entretien de seconde partie de carrière mettra plus particulièrement l'accent sur le bilan professionnel, les souhaits d'évolution et l'identification des moyens pour y parvenir. Si le besoin semble évident, la Direction des Ressources Humaines pourra, dans la limite des ses contraintes budgétaires, cofinancer en priorité un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience ou une formation.

Article 5 : La mobilité

La mobilité, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, est un enjeu important dans la mesure où elle est un outil d'acquisition et de développement de compétences.

Elle présente en outre une importance primordiale et est aussi une opportunité au regard de l'appartenance de SIDEL Blowing & Services à un groupe de dimension mondiale.

La mobilité, telle qu'elle a été pratiquée au sein de SIDEL Blowing & Services jusqu'à présent peut être :

- A l'initiative du salarié : celui-ci exprime ses souhaits lors de l'entretien annuel (APA) et dispose d'un outil lui permettant d'accéder à toutes les offres d'emplois publiées en interne (Visir).

- A l'initiative de l'entreprise selon les projets sur lesquels elle intervient.

Article 5-1 : La mobilité à l'initiative du salarié

➢ **L'expression des souhaits du salarié à l'occasion de l'APA**

Sans engager l'entreprise dans une démarche de mobilité vis-à-vis des collaborateurs, le recueil des souhaits à l'occasion de l'APA est un moyen de recensement permettant de faire coïncider, suivant les opportunités, aspirations du collaborateur et nécessités de l'entreprise.

Un outil à la disposition des salariés : Visir

Cet outil permet notamment le recensement de l'ensemble des offres d'emploi disponibles au sein du groupe SIDEL.

E.C

RC

Il est un outil d'implication des collaborateurs de SIDEL dans la démarche de mobilité et de gestion de leurs compétences.

Article 5-2 : La mobilité à l'initiative de l'entreprise

Pour certains postes, l'entreprise qui est en recherche de candidats, peut avoir une démarche proactive auprès d'un ou plusieurs salariés qui détiennent les compétences nécessaires à la tenue du poste. Cette démarche ne dispense pas l'entreprise de communiquer l'offre sur Visir et de considérer l'ensemble des candidatures qui se déclarent.

Article 5-3 : Les modalités de la mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre de la mobilité au sein du groupe SIDEL, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, visent à s'adapter au plus proche des réalités juridiques et pratiques que cela implique.

5-3-1 : La mobilité fonctionnelle

La mobilité d'un salarié d'un poste à un autre fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant prend en compte les caractéristiques du nouveau poste (intitulé du poste, date d'effet, place dans l'organisation, classification, rémunération).

Si cette mobilité se réalise en France mais qu'elle implique un changement de société, une convention tripartite est signée par le salarié, l'ancienne et la nouvelle société. Cette convention marque la fin de la relation contractuelle avec une entreprise et permet le transfert d'un certain nombre d'éléments acquis par le salariés notamment ses jours de congés et son ancienneté.

Par ailleurs, si cette mobilité fonctionnelle est assortie d'une mobilité géographique, les mesures d'aide au déménagement du salarié et de sa famille sont mises en œuvre (voyage de reconnaissance, prise en charge du déménagement, prime d'installation ...)

: La mobilité internationale

Une politique de mobilité internationale à l'initiative de la société a été mise en place afin de définir pour chaque mobilité une réponse optimisée, c'est-à-dire selon les besoin de mobilité des salariés, dans le respect des législations en présence (immigration, fiscalité, sécurité sociale, droit du travail) et des politiques de rémunération en vigueur au sein de l'entreprise.

E.C

RK

XO

Pour ce faire, différents critères ont été retenus afin de définir 3 statuts donnant droit à des éléments d'accompagnement différents. Il s'agit du statut de « détaché », du statut « transnational » également appelé « local + » et du statut « expatrié ».

Les statuts ci-dessous décrits relatent les situations les plus fréquentes. Ils pourront cependant donner lieu à des adaptations selon les nécessités et les réalités de chaque mission.

- **Mobilités internationales supérieures à 6 mois et inférieures à 12 mois (renouvelable maximum 1 fois pour 1 an) : Détachés courte durée**

- Conclusion d'un avenant de détachement pour la durée de la mission (en générale ponctuelle) ;
- le salarié reste assujetti à titre obligatoire au système de sécurité sociale de son pays d'origine ;
- Le salaire de base brut d'origine reste identique (une prime de mobilité brute dont le montant varie en fonction des pays d'accueil est allouée) ;
- Le salarié sera logé dans une résidence hôtelière dont les coûts seront pris en charge par la société, sauf si le coût d'une location s'avère moins onéreux.

- **Mobilités internationales supérieures à 12 mois (renouvelable jusqu'à un maximum de 5 ans) : Expatrié ou Transnational**

Pour définir s'il y a lieu de proposer un statut d'Expatrié ou de Transnational, la politique se base principalement sur la différence de qualité de vie entre le pays d'origine et le pays d'accueil. Cette donnée (nommée QOL) est évaluée sous forme d'index par un prestataire extérieur (actuellement MERCER). En annexe est jointe la matrice permettant de résumer les différents statuts proposés.

- **« Expatrié »**

- Un avenant d'expatriation détaillant les conditions de mobilité est conclu pour la durée de l'expatriation ;
- le salarié est assujetti au régime de sécurité sociale du pays d'accueil lorsque cela est obligatoire ;
- un système dit « d'égalisation fiscale » peut être proposé ;
- sont attribuées différentes primes variant en fonction du pays d'origine et du pays d'accueil (prime de difficulté de vie, prime de différentiel coût de vie) ;
- La société prend en charge le logement du salarié sur place à hauteur d'un budget maximum déterminé par un prestataire extérieur, actuellement MERCER ;
- Les frais de scolarité obligatoire sont également pris en charge ;
- les frais de déménagement sont pris en charge par la société et une prime dite d'installation est également versée.

E.C RK

XD

- « **Transnationaux** » (anciennement « LOCAL + »)

- Un accord tripartite (Convention de transfert) est signé entre la société d'origine, la société d'accueil et le salarié afin d'organiser le transfert d'une société vers l'autre (reprise d'ancienneté, solde de tout compte, etc..) et un retour éventuel vers la société d'origine. Un contrat de travail à durée indéterminée est conclu avec la société d'accueil.
- le salarié est assujetti au régime local de sécurité sociale.
- En sus du salaire brut redéfini s'il y a lieu de manière à s'assurer que le salaire net perçu dans le pays d'accueil ne sera pas inférieur à celui perçu avant le départ, le salarié pourra percevoir diverses primes (prime de mobilité, prime différentiel coût de la vie, prime de logement ...).
- Le salarié est responsable du paiement de ses impôts et charges sociales dans le pays d'accueil.
- Les frais de scolarité obligatoire sont pris en charge par la société.
- les frais de déménagement sont pris en charge par la société et une prime dite d'installation est également versée.

Un salarié qui rentre de mission longue ou courte durée, fait l'objet d'une attention particulière au moins 6 mois avant la date de son retour. La Direction s'engage à le recevoir afin de faire un bilan précis de ses compétences acquises à l'étranger et par conséquent lui proposer un poste en phase avec ses compétences et au moins équivalent au poste qu'il occupait avant son départ.

Article 6 : L'adaptation permanente des salariés à leur emploi et le développement de leurs compétences et employabilité

Au regard de la grande compétitivité du marché sur lequel intervient SIDEL Blowing & Services, caractérisé par la présence de nombreux concurrents, l'adaptation des collaborateurs de l'entreprise est un défi permanent. Elle est le gage de la réussite de l'entreprise.

Par ailleurs, les collaborateurs de SIDEL Blowing & Services ont une aspiration légitime au développement de leurs compétences et de leur employabilité.

Article 6-1 : l'adaptation des compétences du salarié à l'évolution de son poste de travail

Le développement des compétences demeure une priorité de SIDEL Blowing & Services. C'est effectivement, ce qui permettra à la société, de faire la différence par rapport à ses concurrents et de lui donner cet avantage compétitif indéniable. Ce sujet doit être un point de rencontre entre les besoins grandissants de l'organisation en matière de compétences et le développement de chaque salarié à travers le plan de formation professionnelle continue.

E.C RK

L'approche actuelle en matière de formation professionnelle pour répondre à ce défi de développement des compétences, repose sur les trois concepts suivants :

6-1-1 : Développement d'un groupe de compétences clés au travers de programmes de formation labellisés « Sidel Academy » :

Dans cette catégorie, se trouvent tous les programmes centraux ou clés en main, développés et conçus par « Sidel Academy ». Il s'agit des formations ayant notamment pour thèmes principaux, la gestion de projets, les techniques de management, la gestion des comptes clés, les bases de la finance, la vente et la gestion de nos produits, les métiers liés à l'installation des équipements et celles dont les orientations se concentrent sur le management ou la gestion du changement.

Les programmes proposés par « Sidel Academy » se doivent d'être en adéquation aves les besoins de l'entreprise et reflètent à ce titre les tendances qui s'expriment sur le marché. A ce titre, la prise en compte des évolutions de celui-ci est primordiale pour permettre aux salariés et à l'entreprise de s'adapter.

6-1-2 : Développement des compétences individuelles au travers de l'investissement formation caractérisé par le plan de formation professionnelle continue :

La conception du plan de formation est un moyen de satisfaire les besoins de l'entreprise, de préparer les salariés aux métiers futurs et de répondre aux changements liés à notre industrie. C'est pourquoi, la construction de cet outil qu'est le plan de formation, doit reposer sur des orientations et des thématiques claires et structurées.

A cet égard, la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences mise en place dans le cadre du présent accord, permettra d'optimiser l'offre formation exposée dans le plan de formation et cela au regard des évolutions en termes d'emploi ou de compétences qui auront pu être mises en lumière.

6-1-3 : Développement des compétences en capitalisant l'expérience métier ou terrain :

La partie formation sur le poste n'est pas à négliger, car c'est à ce moment que le transfert des compétences prend tout son sens et que la théorie rencontre la pratique. Pour autant, l'accent doit être mis sur l'accompagnement à ce transfert de compétences.

Article 6-2 : les outils à disposition des salariés

Une gamme d'outils est à la disposition des salariés en matière de formation professionnelle.

E.C
RK

XO G

6-2-1 : Le catalogue formation

Outil d'aide à la gestion de cet investissement qu'est la formation professionnelle continue, le premier d'entre eux s'appelle LSO (Learning Solutions) ou en Français, Visir Formation.

Il permet à chaque salarié d'avoir une vision globale de l'offre de formation et à la société de structurer les canaux de communication liés au plan de formation professionnelle continue.

Cet outil, disponible sous visir Formation, permet une consultation des axes et des actions de formation à la disposition des salariés. Il est évolutif, année après année, en fonction des orientations définies, lesquelles sont présentées en Commission Formation et/ou en Comité d'Entreprise.

6-2-2 : Les outils de la formation

Au delà du plan de formation en lui-même, avec catégorisation des actions de formation, un certain nombre d'outils existent de par la loi et sont repris au sein de la société pour accompagner le salarié dans le nécessaire développement de son employabilité.

- **Le Droit Individuel à la Formation (DIF)**

Le Droit Individuel à la Formation permet à chaque salarié de développer des compétences individuelles en adéquation avec son projet professionnel.

La mise en œuvre du DIF s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et de l'accord de branche du 20 juillet 2004.

A ce titre, il est rappelé qu'en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise Française du groupe SIDEL (au sens de l'article L.2331-1 du code du Travail), l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

- **le Congé Individuel de Formation (CIF)**

Tout salarié a la possibilité de suivre, à son initiative, et à titre individuel, une action de formation de son choix dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (CIF) indépendamment de sa participation aux actions de formation établies au titre du plan de formation de l'entreprise.

Le CIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

- **La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

E.C

RK

G

XO

La VAE est un processus qui permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir une certification professionnelle : diplôme professionnel, titre professionnel homologué par l'Etat ou Certificat de Qualification Professionnel (CQP) établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche Métallurgie et selon les modalités définies par cette commission paritaire et les accords de la métallurgie.

La réalisation de la VAE peut être envisagée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Enfin, le Service RH est présent pour accompagner et apporter les conseils et l'aide nécessaire à tout dossier de demande de validation des acquis de l'expérience.

E.C

RL

CHAPITRE 3 : DISPOSITION SPECIFIQUES A L'EMPLOI DES SENIORS

Le législateur, au travers de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2009 a souhaité que les entreprises prennent des engagements forts en matière d'emploi des séniors.

Ces obligations nouvelles s'intègrent pleinement à une démarche de Gestion Prévisionnelle des Empois et des Compétences, dont elles peuvent constituer un volet spécifique.

Article 7 : Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des séniors

L'effectif des salariés âgés de 55 ans et plus sur les années 2006 / 2007 / 2008 s'établit comme suit :

	2006	2007	2008
SALARIES ENTRE 49 / 54 ANS	93	101	103
SALARIES DE 55 ANS ET PLUS	20	28	40
EFFECTIF TOTAL DE SIDEL BLOWING & SERVICES	891	902	898

Au regard de l'effectif total de l'entreprise, stable sur les trois années considérées, la part des salaries de 55 ans et plus a nettement cru au cours de l'année 2008.

Le nombre de salariés situés dans la tranche d'âge entre 49 et 54 ans peut laisser espérer la poursuite de cette progression ascendante du nombre de salariés de 55 ans et plus au sein de l'entreprise.

Toutefois, le contexte économique actuel et les prévisions sont incertains. Aussi, il est convenu d'arrêter un objectif qui permette de maintenir la part des salariés âgés d'au moins 55 ans et de moins de 70 ans dans l'effectif global de la société SIDEL Blowing & Services pour les trois années à venir, courant à compter de la date de signature des présentes.

Ce taux est calculé sur la base de la moyenne du nombre de séniors de 55 ans et plus au cours des trois années passées (2006/2007/2008) rapporté à l'effectif total 2008.

E.C RK

XD

Par application de cette règle de calcul, l'objectif est de maintenir une part de **3,5%** de salariés âgés de 55 ans et de moins de 70 ans dans l'effectif global de SIDEL Blowing & Services.

Cet objectif est triennal et sera redéfini à l'occasion de la réunion triennale de négociation prévue à l'article 10 du présent accord.

Il est expressément convenu que :

- tout licenciement pour faute grave ou lourde,
- toute rupture du contrat de travail par suite du décès,

d'un salarié âgé d'au moins 55 ans diminueront d'autant l'objectif ainsi fixé.

Article 8 : Les actions

Article 8-1 : Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

- **Action prioritaire : Mise en place des campagnes internes de sensibilisation**

L'entreprise s'engage à mettre en place annuellement, en concertation avec les partenaires sociaux et le comité d'entreprise, des campagnes internes de sensibilisation sur l'emploi et l'activité des seniors. Ceci pourra se faire par le biais du réseau intranet, par voie d'affichage, lors de conférences, de réunions...

L'entreprise s'engage à promouvoir le recrutement des seniors en sensibilisant le personnel chargé du recrutement.

OBJECTIF :

L'objectif poursuivi est, par cette démarche active, de susciter des candidatures externes ou internes de personnes âgées de 50 ans et plus sur des postes disponibles au sein de SIDEL Blowing & Services.

Compte tenu de la nouveauté de cette démarche, il est difficile de mesurer et de faire un état de la situation actuelle.

E.C

RK

X0

Aussi, l'objectif chiffré que les parties entendent fixer sur cette disposition est de réaliser au moins deux campagnes de sensibilisation par an. Ces campagnes seront réalisées sous quelque mode que ce soit, l'objectif restant toujours de sensibiliser sur l'emploi et l'activité des séniors.

INDICATEUR DE SUIVI :

Compte tenu de l'objectif ci-dessus arrêté, l'indicateur de suivi sera le nombre de campagnes de sensibilisation réalisées chaque année.

➢ **Dispositions annexes**

Ces dispositions annexes viennent s'ajouter à la disposition en faveur du recrutement des salariés âgés que les parties aux présentes ont fait le choix de retenir et d'accompagner d'un objectif chiffré et d'un indicateur de suivi.

Ces dispositions annexes qui ne sont assorties d'aucun objectif chiffré, ni indicateurs, visent à renforcer et affirmer la démarche de SIDEL Blowing & Services dans le recrutement de salariés âgés.

- *Participation à des salons de recrutement*

L'engagement de l'entreprise se traduit également par une présence accrue à des salons spécialisés dans le recrutement des seniors et par un contact régulier avec les cabinets de recrutements spécialisés dans l'emploi des seniors.

- *Privilégier les compétences à l'âge lors des recrutements*

L'entreprise s'engage à supprimer tout critère d'âge et à privilégier le critère des compétences dans ses offres d'emploi et propositions de mutation interne.

L'entreprise s'engage à accepter sans discrimination toutes candidatures de personnes en deuxième partie de carrière, à donner un retour objectif sur les candidatures présentées et à expliquer au candidat, de manière constructive, les raisons d'un refus, dans une démarche d'amélioration.

E.C

RK

XO

- *Identification des emplois susceptibles de relever plus particulièrement d'une compétence seniors*

L'entreprise s'engage à identifier les emplois et à diffuser les fiches de poste et offres d'emploi, susceptibles de concerner plus particulièrement les seniors.

8-2: Mesures en faveur de l'évolution des carrières professionnelles

➢ **Disposition prioritaire : mise en place et réalisation des entretiens de seconde partie de carrière**

Conformément à l'article 4-3 du présent accord, la société SIDEL Blowing & Services entend mettre en œuvre l'entretien de seconde partie de carrière afin de pouvoir réaliser un point d'étape sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle de chaque salarié concerné.

OBJECTIF :

Mettre en œuvre et rendre effective la réalisation des entretiens de seconde partie de carrière au sein de SIDEL Blowing & Services au terme du délai de 12 mois évoqué à l'article 4-3.

Indicateur de suivi :

Nombre d'entretiens réalisés chaque année.

➢ **Dispositions annexes**

Afin d'accompagner la disposition favorable à l'évolution professionnelle des salariés séniors que les parties aux présentes ont choisie, il a été prévu de promouvoir les dispositions annexes suivantes, qui ne seront cependant assorties d'aucun indicateur chiffré, ni objectif.

E.C

RK

- *Le Bilan de compétences*

A leur initiative, ou celle de leur hiérarchie après concertation avec le salarié, les salariés âgés d'au moins 45 ans peuvent bénéficier d'un bilan de compétences.

Ce dispositif d'aide à la définition d'un projet professionnel pourra être mis en œuvre dans le cadre du CIF, le choix de l'organisme se faisant par le salarié au travers d'une liste d'organismes référencés par le Fongecif.

Les salariés âgés d'au moins 55 ans peuvent, à leur demande, bénéficier d'un bilan de compétences financé par l'entreprise et pouvant être réalisé à concurrence de 30 heures maximum, sur le temps de travail. Ce bilan fait l'objet d'une convention avec un organisme agréé choisi et payé par l'entreprise (sauf si celui-ci est pris en charge par le Fongecif). Cette demande de bilan peut être renouvelée tous les 5 ans. Si la demande venait à émaner de la population dont la tranche d'âge se situe entre 50 et 55 ans, celle-ci sera examinée sur la base d'un document présentant de manière précise et motivée la requête afin que la Direction puisse apporter sa réponse dans un délai de 30 jours maximum.

Si le salarié le souhaite, et dans l'objectif de permettre à l'entreprise de l'accompagner dans son projet d'évolution professionnelle, la synthèse de son bilan de compétences sera remise par ses soins à la Direction des Ressources Humaines de son entité d'affectation. Au vu de cette synthèse, et en fonction des possibilités du Groupe et des souhaits du salarié, un programme de formation personnalisé est élaboré et mis en œuvre, au plus tard dans les dix huit mois suivant le bilan de compétences.

- *Le Bilan professionnel*

Dans l'hypothèse où la prise en charge d'un bilan de compétence ne pourrait être effectuée dans les conditions prévues au paragraphe précédent, tout salarié pourra solliciter l'assistance d'un membre du service des ressources humaines pour l'aider dans la réalisation d'un bilan professionnel.

- *Mobilité professionnelle*

L'âge ne doit pas être un critère faisant obstacle à la mobilité que ce soit pour un changement de poste ou de métier. En application de ce principe, l'entreprise s'engage à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités que les autres salariés.

Afin de favoriser la mobilité des seniors, la Direction partagera et analysera avec la commission formation les demandes de formations des salariés de 50 ans et plus et leur prise en compte dans le cadre du plan de formation.

E.C

QK

L'entreprise mettra en place des indicateurs permettant de comparer le taux de mobilité et l'évolution professionnelle (avancements, promotions...) des salariés de 55 ans et plus par rapport à celui des autres salariés.

Article 8-3 : Mesures en faveur de la transmission de savoirs et compétences et du développement du tutorat

Dans la ligne des principes affirmés à l'article 6-1-3 du présent accord, l'entreprise s'engage à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire en développant les actions de parrainage. Les parties considèrent en effet qu'il s'agit d'un des atouts majeurs de la diversité des âges et de la cohabitation harmonieuse des différentes générations.

Par parrainage, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une période déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle.

Cela se fera par :

- Le choix des parrains en raison de leur légitimité professionnelle incontestable s'appuyant sur une expérience reconnue au sein de l'entreprise et sur la base exclusive du volontariat,
- La mise en œuvre de formations complémentaires afin de développer, si nécessaire, les qualités pédagogiques des salariés concernés.
- La prise en compte de la mission de parrainage dans la fixation des objectifs annuels, dans les conditions d'exercice de l'activité et dans l'appréciation de la performance individuelle de telle sorte que le tuteur soit reconnu dans sa mission.

Les seniors volontaires et justifiant des pré-requis exigés par la fonction de tuteur ou de formateur, bénéficieront d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles prévues pour le tutorat et la formation de formateurs.

L'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée à un salarié senior sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels et sera pris en compte dans le cadre de la gestion des carrières professionnelles.

OBJECTIF :

La pratique étant nouvelle au sein de SIDEL Blowing & Services, l'objectif est qu'un minimum de 10 salariés aient été associés à cette démarche à l'échéance triennale du présent accord.

E.C

RK

G

XO

INDICATEUR DE SUIVI :

Au regard de l'objectif fixé l'indicateur retenu sera celui du nombre de salariés engagés dans une démarche de tutorat.

Article 9 : Le suivi

Un rapport annuel sera établi et présenté au CE et au CHSCT. Ce rapport comportera les éléments suivants :

➢ **En matière d'emploi des seniors (50 ans et plus) :**

- le nombre de séniors embauchés au cours de l'année N ;
- le nombre de départs volontaires (en distinguant retraite et démission) au cours de l'année N ;
- le nombre de séniors licenciés au cours de l'année N ;
- le nombre de séniors répartis par catégories professionnelles et par sexe au 31 décembre de l'année N ;
- l'indication des postes de travail occupés par les séniors ;
- Nombre de campagnes de sensibilisation à l'activité des séniors réalisées chaque année.

➢ **En matière de maintien dans l'emploi (55 ans et plus) :**

- Le nombre de passage à temps partiel au cours de l'année N ;
- Le recensement des aménagements de postes et d'horaires réalisés au profit des seniors au cours de l'année N ;
- Un suivi de l'objectif triennal fixé à l'article 7 du présent accord ;
- Le nombre de salariés qui chaque année seront passés de la tranche des moins de 55 ans (49-54 ans) à la tranche des 55 ans et plus.
- Le nombre de départs de ces 2 tranches par catégorie et l'âge moyen des salariés.

➢ **En matière de formation :**

E.C

RVL

XO

- Recensement des demandes de formation professionnelle des séniors et des suites réservées à ces demandes
- Nombre de salariés âgés de 45 et plus :
    - ayant sollicité un DIF et suites réservées
    - ayant réalisé un bilan de compétences

E.C

RK

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'EMPLOI DES HANDICAPES

L'emploi des personnes handicapées a été affirmé comme une priorité nationale notamment au travers du Pacte national pour l'emploi des personnes handicapées.

Le Code du travail met à la charge de toute entreprise, une obligation d'emploi de 6% de l'effectif total de ses salariés de travailleurs handicapés.

Le Code du travail prévoit différentes voies permettant aux entreprises de remplir cet objectif.

A ce jour, la société SIDEL Blowing & Services a eu recours à :

- des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services ;
- l'embauche directe de travailleurs handicapés ;
- le versement d'une contribution annuelle.

La société SIDEL Blowing & Sevices souhaite réorienter sa politique d'emploi des salariés handicapés en réduisant autant que possible le montant de la contribution versée à l'AGEFIPH.

La réussite de cette démarche n'est pas le fait exclusif de la société SIDEL Blowing & Services mais la société entend ne négliger aucune piste. Pour ce faire :

- un état de lieux sera réalisé par la Direction sur l'emploi des salariés handicapés au sein de SIDEL Blowing & Services ;
- les améliorations possibles et évolutions possibles et souhaitables seront déterminées ;
- seront éventuellement engagées des négociations dans le cadre des prévisions de l'article L.5212-8 du Code du travail ;

En outre, la Direction s'engage à se fixer un objectif annuel de recrutement de travailleurs handicapés au moins égal à 5% sur la totalité de ses recrutements externes. Cette initiative se fera notamment en :

- identifiant pour chaque poste à pourvoir dans l'entreprise, ceux qui par leurs caractéristiques ou via un aménagement simple pourraient être facilement et rapidement proposés à des personnes handicapées ;
- recherchant des possibilités de partenariat avec des associations et structures permettant l'intégration de travailleurs handicapés.

E.C

RK

L'état de lieux et les propositions de la Direction feront l'objet d'une présentation au Comité d'Entreprise et au CHSCT dans un délai de 6 mois, courant à compter de la signature du présent accord.

E.C

RK

XO 30

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EGALITE HOMME / FEMME

La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes fixe un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010. La direction et les partenaires sociaux de SIDEL Blowing & Services se sont inscrit dans cet objectif national au travers des discussions annuelles qui portent notamment sur les salaires.

La conclusion du présent accord de GPEC est l'occasion pour les parties signataires de réaffirmer qu'au-delà du seul sujet de la rémunération, elles entendent veiller à l'absence de discrimination entre homme et femme et s'assurer que les évolutions de carrière au sein de l'entreprise puissent s'effectuer en conciliant vie professionnelle et vie familiale.

La Direction et les partenaires sociaux examineront le thème de l'égalité homme / femme, et dégageront en commission « GPEC » des axes de travail précis notamment par type d'emploi et détermineront les plan d'actions correctives au cours des réunions régulières de la commission « GPEC » ou lors de réunions de CE.

E.C

RK

XO G

CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 10 : Durée, révision, dénonciation de l'accord

Le présent accord prendra effet à compter de sa date de signature.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions relatives à l'emploi des séniors (Chapitre 3) qui, conformément aux termes de l'article L.138-25 du Code de la Sécurité Sociale auront une durée d'application de 3 ans et cesseront de produire effet à cette échéance.

En tout état de cause, les parties se réuniront avant l'arrivée de cette échéance triennale, courant à compter de la signature des présentes afin d'envisager les évolutions des dispositions relatives tant à la GPEC qu'à l'emploi des séniors.

En outre, chaque signataire pourra, à tout moment, demander la révision des dispositions contenues dans les présentes. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et devra indiquer le ou les articles concernés ainsi qu'être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction de ces articles.

Il pourra être dénoncé en tout ou partie moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Article 11 : Notification, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié aux Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

A l'issue du délai d'opposition, il sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DDTEFP, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la direction.

En outre, les dispositions du chapitre 3 relatives à l'emploi des séniors feront l'objet d'une procédure de rescrit auprès de la Préfecture de Région. Cette procédure ne remet cependant pas en cause l'application des dispositions du présent accord.

EC
QK
XO

Fait à Octeville-sur-mer, le 21 décembre 2009 en 7 exemplaires originaux.

POUR LA SOCIETE	POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES
Pour la société Sidel BLOWING & SERVICES SAS, Monsieur Laurent TRANCHIDA, DRH	Pour l'organisation syndicale CGT, Monsieur Reynald Kubecki Pour l'organisation syndicale CFE-CGC, Monsieur Xavier Oudar Pour l'organisation syndicale CFDT, Monsieur Eric Chouquet

ANNEXES

E.C

RK

Xo

SEGMENTATION

TRANSFERT A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR					
TRANSFERTS COURTE DUREE PLUS DE 6 MOIS ET MOINS DE 12 MOIS	TRANSFERTS LONGUE DUREE PLUS DE 12 MOIS				
« DETACHES COURT TERME »			OBJECTIFS DE LA MISSION A L'ETRANGER		
			JOB DELOCALISATION DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DE L'INDIVIDU	TRANSFERT D'EXPERTISE/DE COMPETENCES NON DISPONIBLES LOCALEMENT	POSITION STRATEGIQUE/ CLEF
	LOCATIONS	PAS DE DIFFERENCES SIGNIFICATIVES QOL< 15	« LOCAL + »	« LOCAL + »	« EXPAT »
		DIFFERENCES MAJEURES QOL> 15	« EXPAT »	« EXPAT »	« EXPAT »

QOL = Index calculé par le prestataire externe de Sidel Blowing & Services. Il mesure le différentiel « coût de la vie » entre deux pays.

Liste des pays vers lesquels des salariés de Sidel Blowing & Services exercent une fonction (année 2009) :

- Italie
- Autriche
- Dubaï
- Canada
- USA
- Mexique
- Brésil
- Chine
- Malaisie
- Thaïlande
- Corée du Sud

E.C

RK

EXEMPLE DE TRAME DE REFERENTIEL METIER

Technical skills

Notions	Learns	Practices	Guides	Shapes
• Knows only the basic concept and notion • Is just aware of the added value the skill can have	•Applies under supervision •Find relevant support when problem	•Applies autonomously in the defined routine •Solves basic problems •Alerts on complex problems	•Applies totally autonomously •Solves complex problems •Improves existing process, methods; organization, product	•Is identified and used as expert •Trains colleagues •Develops new process, methods; organization, concept, product...
• Connait seulement le concept et notion de base • Se rend simplement compte de la valeur ajoutée que la compétence peut avoir	• S'applique sous la surveillance • Trouver l'appui approprié quand problème	• S'applique de façon autonome dans la routine définie • Résout des problèmes basiques • Alerte sur des problèmes complexes	• S'applique totalement de façon autonome • Résout des problèmes complexes • Améliore le processus existant, méthodes ; organisation, produit	• Est identifié et employé comme expert • Forme des collègues • Développe le nouveau processus, méthodes ; organisation, concept, produit,,,

Family	Compétences techniques					
COMPETENCES INDUSTRIALISATION	Associer le matériau et traitement aux contraintes données					X
	Déterminer le meilleur moyen d'obtention des pièces					X
	Déterminer le juste nécessaire à la fonction (Analyse de la valeur)					X
	Proposer et argumenter des solutions industrielles y compris aux revues de conception				X	
	Garantir, créer, faire évoluer le standard des matériaux				X	
	Analyser le bien fondé des évolutions demandées par le fournisseur				X	
	Réaliser une gamme d'usinage pour l'utilisation de Cetim Devis (nouveau logiciel)	X				
	Réaliser une gamme d'usinage pour l'utilisation de Devigam (ancien logiciel)				X	
	Synthétiser l'ensemble de données, avoir une vue d'ensemble pour obtenir le meilleur coût objectif global				X	
	Paramétrer les articles dans SAP liés à la fonction Industrialisation	X				
	Connaître les statuts et flux des fiches de modifications			X		
	Capitaliser, tenir compte de l'expérience accumulée sur les anciens produits pour proposer des solutions					X
	Maitriser les logiciels de conception		X			
	Utiliser Excel pour piloter le coût de l'ensemble des fonctions				X	
	Consulter SAP pour rechercher les données utiles à la fonction Industrialisation			X		