

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)

1. PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi L.320-2 du Code du Travail créée par la loi du 18 janvier 2005 dite loi « Borloo » visant à mettre en place un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Son objectif est le suivant :

- définir les modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et de ses effets possibles sur l'emploi et les salaires, d'une part,
- et d'autre part, de permettre :
- une anticipation de l'évolution des emplois et des compétences nécessaires à l'entreprise,
- le développement des compétences et de l'employabilité des salariés,
- la gestion de la pyramide des âges,
- la gestion plus spécifique des salariés âgés de plus de 50 ans

afin d'assurer l'adéquation entre les besoins de la société et les ressources.

La GPEC est aussi un moyen d'anticiper les conséquences sociales des futures évolutions de notre environnement législatif, concurrentiel et structurel prévisibles à moyen terme (3 ans).

Toutefois, l'information fournie ne peut être considérée comme une description certaine de ce qui va se réaliser pendant la période de référence considérée. En effet, les hypothèses de base ainsi que leurs effets sont susceptibles de varier.

Aussi les parties reconnaissent que ce processus ne saurait constituer un préalable systématique ou un obstacle à la mise en œuvre de projets de réorganisation ou de restructuration ayant des incidences sur l'emploi qui serait considérée par l'entreprise comme urgente ou à réaliser à court terme.

2. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les salariés de Behr France Rouffach SAS ayant un contrat à durée indéterminée ou déterminée dont la période d'essai est venue à échéance.

fu

VR
Z / M.F.
UP ER
AL RG

3. LES MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE

3.1. Les facteurs déterminants de la stratégie

Behr France Rouffach SAS est une filiale du groupe Behr dont le siège social est à Stuttgart en Allemagne. La stratégie que déploie le groupe dans le monde et notamment en Europe a des conséquences sur l'évolution de Behr France Rouffach SAS.

Behr France Rouffach SAS adaptera sa stratégie :

- aux grandes orientations fixées par le groupe,
- aux évolutions conjoncturelles,
- aux exigences de ses clients en matière de qualité et de prix,
- aux évolutions des coûts des matières premières, composants et outillages,
- aux exigences du législateur en matière de respect de l'environnement.

3.2. Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est convoqué une fois par an et ponctuellement en cas de besoin dans le cadre d'une réunion ordinaire ou extraordinaire avec les points suivants à l'ordre du jour :

1^{er} point : Information et consultation sur la stratégie de l'entreprise.

Le CE devra émettre un avis.

Si l'information stratégique à communiquer est confidentielle, la direction peut décider de la présenter au cours de la réunion, sans remise préalable de documentation. Dans ce cas, la convocation précisera que l'information sera transmise au cours de la réunion. La direction de l'entreprise peut aussi demander au comité d'entreprise que l'information stratégique ne soit pas retranscrite dans les procès-verbaux de réunion. Les membres du comité d'entreprise sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par la direction.

2^{ème} point : Information et consultation sur les effets prévisibles de la stratégie sur l'emploi et les salaires.

Le CE devra émettre un avis.

3^{ème} point : Information et consultation sur la GPEC.

Les informations suivantes seront transmises au comité d'entreprise trois semaines avant la réunion :

- Cartographie des effectifs par métier,
- Pyramide des âges,
- Point sur les nouveaux projets,
- Evolution du chiffre d'affaires sur l'année à venir et tendance pour les deux années suivantes,
- Budgets d'investissements,
- Evolution des effectifs sur l'année à venir et tendance sur les deux années suivantes, effectifs inscrits et intérimaires,
- Liste des métiers sensibles et nouveaux métiers,
- Evolution de certains métiers et besoins d'évolution des compétences associées,
- Nombre d'handicapés avec secteurs d'affectation – Evolution des affectations,
- Difficultés de recrutement et mesures prises,
- Mise en œuvre d'un éventuel plan de sauvegarde de l'emploi précisant les possibilités de reclassement interne, de formations, de mobilités externes, de mesures d'âges, de départs volontaires,
- Outils de GPEC mis en œuvre dans l'année à venir,
- Point sur les réalisations de l'année passée.

fu

M.F.

Z

LIP

AL

RG

NR

Le comité d'entreprise émet un avis sur les priorités et mesures prises en matière de GPEC pour l'année à venir.

4. LES OUTILS DE LA GPEC

Les outils portent soit sur la description des postes de travail, soit sur les actions à mener pour optimiser les compétences des salariés et l'utilisation de ces compétences.

4.1. Outils concernant les postes :

Les descriptions de poste :

- Dans le cadre de l'accord sur les classifications du personnel ouvrier signé le 30 janvier 1999, il a été mis en place un outil d'évaluation des postes en terme de compétences. L'outil mis en place permet pour chaque poste d'avoir un référentiel de compétences par rapport auquel chaque salarié peut se positionner et être positionné.
- Pour le personnel cadre et ETAM, il est établi pour chaque poste une définition de fonction. Celle-ci permet de fixer le niveau de responsabilité et les compétences à mettre en œuvre.

Pesée des postes en terme d'ergonomie :

Behr France Rouffach a mis au point avec la Médecine du Travail un outil spécifique permettant d'évaluer les postes de fabrication en terme de risque TMS (Troubles Musculo - Squelettiques) et dos. Une cartographie des postes a été établie.

4.2. Outils concernant les personnes :

4.2.1. Les entretiens annuels :

Behr France Rouffach a mis en place un outil d'entretiens individuels qui doivent avoir lieu une fois par année. L'objet de cet entretien est :

- d'évaluer le travail de chacun,
- de définir les compétences à améliorer et les actions à mener pour y arriver (prise de conscience, effort personnel, formation...),
- de préciser les difficultés rencontrées (travail, organisation personnelle, santé...) et de définir les actions à mener,
- de définir les souhaits réciproques en matière de changement de poste, d'évolution de carrière.

4.2.2. Le plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation est établi chaque année par l'entreprise avec les objectifs suivants :

- adapter les compétences des personnes à l'évolution technologique et organisationnelle,
- maintenir la capacité d'adaptation et d'évolution des salariés,
- accompagner et/ou anticiper les promotions.

Handwritten signatures and initials: Z.Y., M.F., NR, RG, AK, UP, and others.

4.2.3. Le congé individuel de formation (CIF)

Le CIF peut être demandé à l'initiative du salarié et à titre individuel dans le cadre du dispositif réglementaire prévu par le Code du travail. Cette formation doit permettre au salarié de :

- accéder au niveau supérieur de qualification,
- changer d'activité ou de profession,
- s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale, et à l'exercice d'activités associatives bénévoles,
- préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de l'enseignement technologique.

Le salarié, après avoir obtenu une autorisation d'absence de Behr France Rouffach, devra faire les démarches auprès du FONGECIF (organisme chargé du financement des CIF) en vue de bénéficier d'une prise en charge de sa rémunération et des frais de formation.

Le congé de formation ne peut excéder une année calendaire s'il s'agit d'un stage continu à temps plein ou de 1200 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

4.2.4. Le droit individuel à la formation (DIF)

Il a pour objet de permettre à tout salarié justifiant d'un minimum d'ancienneté de se constituer un capital de temps qu'il pourra utiliser pour suivre des actions de formation à son initiative, mais avec l'accord de son employeur. Les salariés à temps plein remplissant la condition d'ancienneté requise acquièrent chaque année un droit à la formation de 20 heures cumulables pendant six ans maximum.

Lorsqu'un salarié fait valoir ses droits à la formation, Behr France Rouffach dispose d'un délai de un mois pour notifier sa réponse.

Les DIF pourront être financés :

- par l'OPCAIM si les formations correspondent aux priorités fixées par notre branche.
- par le plan de formation Behr France Rouffach si la formation correspond aux priorités fixées par notre plan de formation.
- par le FONGECIF dans le cadre d'un congé individuel de formation si Behr France Rouffach a émis un refus lors de deux années civiles consécutives.

Les heures consacrées à cette formation peuvent être prises soit pendant le temps de travail si elles correspondent aux priorités fixées par notre plan de formation, soit hors du temps de travail :

- pendant le temps de travail : elles ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies à l'article L.932-1 du Code du Travail.
- hors du temps de travail : le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

4.2.5. Les périodes de professionnalisation

Elles ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de certains salariés sous CDI susceptibles de rencontrer des difficultés personnelles. Ces périodes sont ouvertes à cinq catégories de salariés :

- ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément à des priorités en principe définies par accord ;
- ceux comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgée d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la société ;

fu 2 / M.F. ROUFFACH
NR
FR

- ceux ayant projet de créer ou de reprendre une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un long congé de maternité ainsi que les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- les salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de plus de deux ans pour cause de maladie ou d'accident ;
- les handicapés.

Les périodes de professionnalisation seront accordées par Behr France Rouffach après accord de prise en charge de l'OPCAIM et possibilité de prise en compte dans le plan de formation des dépenses non prises en charge par l'OPCAIM.

4.2.6. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Elle constitue une voie d'accès à la qualification au même titre que la formation. Ce dispositif consiste pour un salarié à faire valider son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle, salariée ou non, non professionnelle, avec pour objectif d'obtenir tout ou partie d'un diplôme certifié inscrit au répertoire de la certification professionnelle.

Les salariés souhaitant faire valider les acquis de leur expérience peuvent demander à bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience. A ce jour, ce congé ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Pour être validée l'expérience doit avoir été acquise dans l'exercice d'une activité ayant un rapport direct avec le titre ou le diplôme visé.

4.2.7. Le bilan de compétences

Il a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et motivations, afin de définir ses projets professionnels et si nécessaire un plan de formation. Il peut être réalisé soit à l'initiative du salarié en dehors du temps de travail ou dans le cadre d'un congé spécial, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Un document de synthèse est fourni au salarié par l'organisme prestataire à titre confidentiel.

4.2.8. L'adéquation Hommes/Postes dans le cadre de l'Ergonomie

Pour le personnel de fabrication, il a été mis en place un groupe de travail chargé sur le terrain de vérifier :

- la bonne affectation des hommes en fonction des contre-indications médicales et des spécificités des postes telles que définies par l'outil de « Pesée des postes » (paragraphe 4-1-2)
- la mise en œuvre du principe de rotation des postes. Le but de cette rotation étant à la fois de réduire le temps d'exposition à des sollicitations physiques ou psychologiques répétitives et d'augmenter la polyvalence et la capacité d'adaptation.

5. EMPLOI ET FORMATION DES PERSONNES DE PLUS DE 50 ANS

Mise en place d'un entretien de carrière pour les personnes âgées de plus de 50 ans. Cet entretien plus spécifique que l'entretien annuel a pour but de faire le bilan de l'activité de la personne et des compétences mises en œuvre au cours de la carrière, d'exprimer les attentes professionnelles pour la fin de carrière et de définir les mesures à prendre en terme de nature d'emploi à occuper et de formation à suivre afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans des conditions optimum.

DR
JM

Z.V

M.F.
C.F.R.

96
U.P

6. VIE DE L'ACCORD**6.1. Durée et entrée en vigueur de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. A son échéance, il cessera de produire ses effets.

L'accord entrera en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt tel que prévu en 6.4.

6.2. Révision de l'accord

Les parties signataires pourront réviser le présent accord. L'avenant de révision sera établi dans les mêmes formes que le présent accord. Seules les organisations syndicales signataires du présent accord seront autorisées à signer l'accord de révision.

6.3. Dénonciation de l'accord

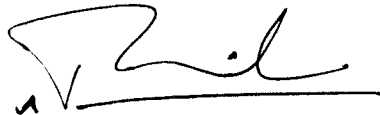
Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre partie signataire avec un préavis de trois mois.

6.4. Publicité et dépôt

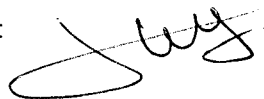
L'accord sera transmis aux organisations syndicales signataires. Il sera déposé conformément aux articles R.132-1, modifié par décret 2006-568 du 17 mai 2006, et L.132-10 du Code du Travail à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Haut-Rhin ainsi qu'au Greffe du Tribunal des Prud'hommes de Guebwiller.

Fait à Rouffach, le 6 mai 2008

Le Directeur des Ressources Humaines
ROSTOUCHER Jean-Louis



Les Délégués Syndicaux :
Pour la CFDT,
NUZZO Rocco



Pour la CFE-CGC,
ALTHERR Laurent



RINNERT Gilles



Pour la CFTC,
FELLMANN Jean-Marc


JACQUOT Maurice

HAENN Véronique

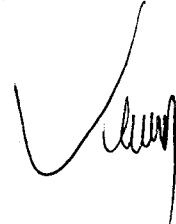
Pour la CGT,
ZEHRİ Youssef



FORISSIER Marc



Pour FO,
KOLLETH Pierre



FINANTZ Rosette

