

GPEC

1 MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI ET LES SALAIRES

La stratégie est la vision de l'entreprise sur la position qu'elle occupera à moyen terme, ainsi que les politiques et plans pour y parvenir. Ce sont les choix de l'entreprise pris dans un contexte et avec des hypothèses donnés.

Pour être comprise, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences doit être analysée dans le cadre plus global de la stratégie de l'entreprise.

C'est la raison pour laquelle le présent accord, organise le cadre dans lequel l'entreprise communiquera sur sa stratégie avec les instances représentatives du personnel.

Pour que le partage d'informations et les échanges qui en découlent se déroulent dans un climat de confiance et de transparence, les parties conviennent que tous les élus ou membres désignés sont tenus à une obligation absolue de confidentialité pour toutes les informations communiquées écrites ou orales relatives à la stratégie industrielle, commerciale ou financière de l'entreprise. Cette obligation de confidentialité joue tant à l'égard des tiers que des salariés de l'entreprise. Ils sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

1.1 INFORMATION SUR LA STRATEGIE

Pour les Instances Représentatives du Personnel, disposer des informations stratégiques leur permet, lors des réunions paritaires, de mieux appréhender les relations entre les enjeux économiques, l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels, l'employabilité et l'accroissement des compétences des salariés.

L'entreprise informera les instances suivantes sur sa stratégie (horizon 3-5 ans) :

- le Comité de Groupe,
- le Comité Central d'Entreprise,
- Les organisations syndicales sur le périmètre du Groupe défini par le présent accord, représentées par 5 personnes par organisation syndicale.
- Les Comités d'Entreprise n'appartenant pas à un C.C.E,
- Les Comités d'établissement.

Cette information se fera dans chacune des instances lors d'une réunion dédiée.

Cette communication comprendra les éléments suivants, à la maille et la périodicité adoptée par le Groupe Michelin pour l'élaboration de sa stratégie (Segment de reporting, zone...) :

Présentation des éléments de contexte :

- évolution des marchés,
- environnement concurrentiel,

- mutations de l'environnement,
 - o éléments connus d'évolutions réglementaires ou économiques pouvant avoir un impact sur le Groupe,

Présentation de la stratégie :

- orientation marchés/produits :
 - o activités, segments en croissance/décroissance
- impacts prévisibles sur les implantations, les organisations (y compris l'appel à des prestataires externes)
- ~~présentation des~~ grandes tendances relatives aux conséquences sur l'emploi à la maille adoptée par le Groupe.

1.2 INFORMATIONS ANNUELLES SUR LE DEPLOIEMENT DE LA STRATEGIE ET SES CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI

Afin de suivre au plus près le déploiement de la stratégie, l'entreprise informera annuellement les instances suivantes :

1.2.1 Information et consultation du comité central d'entreprise et des comités d'entreprise (entreprises n'appartenant pas à un C.C.E.)

Une fois par an, un bilan de l'année sera réalisé en terme :

- de résultat (du Groupe / de la société)
- d'activité,
- d'emploi.

Une évaluation anticipatrice des éléments suivants sera présentée sur 3 années (année en cours + 2) pour l'année en cours et tendances pour l'année suivante :

- Eléments de contexte : marchés, concurrents, facteurs macro-économiques...
- Niveau d'activité prévisionnelle pour l'année à venir,
- Niveau d'investissement pour l'année à venir,
- Evolution des emplois :
 - o analyse de la pyramide des âges
 - o analyse de la structure des emplois
 - o éléments d'évolution des métiers et des compétences
 - o actions visant à permettre les adaptations nécessaires.

Dans la mesure du possible, l'entreprise éclairera sur les tendances d'évolution qu'elle peut estimer à cinq ans.

1.2.2 Information des comités d'établissement

Une fois par an, en début d'année, un bilan de l'année précédente sera réalisé sur le périmètre du comité d'établissement :

- résultats / activité de l'établissement,
- analyse de l'emploi.

Une présentation du plan annuel pour l'année en cours sera réalisée :

- actualisation du contexte du/des segments d'activité (marché, concurrents, clients...)
- données concernant le plan annuel (activités, investissements, emplois et effectifs...).

1.3 AUTRES INFORMATIONS PERIODIQUES AU COMITE DE GROUPE FRANCE

Afin d'améliorer la connaissance de l'entreprise et l'anticipation, deux fois par an, une présentation sera faite par un responsable sur un secteur de l'entreprise (UOT, ZG, CT...), si elle est acceptée à l'ordre du jour.

Cette présentation traitera notamment :

- [du](#) bilan des réalisations passées
- du contexte économique et concurrentiel
- [des perspectives et tendances pour les années suivantes : économiques, industrielles, sociales.](#)
- [des grands projets et programmes de transformation prévus](#)

Les interventions seront choisies de préférence en relation avec l'actualité. Le secrétaire du Comité de Groupe pourra formuler, lors de l'établissement des ordres du jour, les souhaits de l'instance en la matière.

2 OBSERVATOIRE DES METIERS

En complément des prérogatives des instances représentatives du personnel, il est institué, au niveau du Groupe de sociétés concernées par le présent accord, un observatoire des métiers.

[Cet observatoire est une force de proposition, une instance d'information, de réflexion et d'échanges sur l'évolution des emplois et des compétences, en lien avec les orientations stratégiques de l'entreprise. Par la connaissance du terrain de ses membres, il permet d'affiner le diagnostic sur les métiers et le bilan de l'utilisation des outils présentés par l'entreprise.](#)

[Il contribue aussi à proposer les mesures d'accompagnement \(formation, mobilité...\) des changements envisagés dans les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques\), ainsi que les mesures de communication autour des outils de la GPEC.](#)

2.1 INFORMATIONS

Des informations seront mises à disposition de cet observatoire par l'entreprise. Ces informations seront de niveau Groupe.

Elles seront d'ordre qualitatif comme les référentiels de compétences, de métiers... ou d'ordre quantitatif comme l'évolution des métiers au sein du groupe (bilan et prospective), la détermination des métiers (neutres, en tension, menacés), ainsi que les plans d'action prévus pour accompagner les évolutions.

De plus, l'observatoire sera informé sur le bilan de l'utilisation des principaux outils présentés dans le présent accord. A ce titre, il remplira le rôle de commission de suivi de l'accord.

Ces informations seront transmises à l'observatoire une quinzaine de jours avant la réunion, de façon à ce qu'elles puissent faire l'objet d'une meilleure appropriation.

Les informations diffusées dans le cadre de l'observatoire ne pourront constituer une entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Les membres de l'observatoire sont tenus au devoir de réserve quant aux informations qualifiées de confidentielles qui lui seraient délivrées.

2.2 COMPOSITION

L'observatoire sera composé de 4 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et de représentants de la direction.

2.3 FONCTIONNEMENT

L'observatoire se réunira une fois par an, lors de deux demi-journées accolées.

Afin de préparer et de conclure ces réunions, chaque organisation syndicale partie à l'observatoire disposera d'un crédit de 96 heures.

Pour le bon fonctionnement de ce crédit, il est demandé aux organisations syndicales de transmettre par avance les noms et la répartition des heures.

L'observatoire pourra faire appel à des spécialistes internes ou externes, pris en charge par l'entreprise, pour éclairer ses travaux. Les interventions seront définies d'un commun accord entre l'entreprise et les organisations syndicales parties à la réunion.

Préalablement à la réunion les organisations syndicales pourront faire part de leurs propositions quant aux thèmes pouvant faire l'objet d'une telle intervention.

~~Un bilan du fonctionnement de l'observatoire des métiers sera fait au bout de deux années de fonctionnement, afin, le cas échéant, d'en faire évoluer son fonctionnement. Il sera notamment examiné si l'observatoire des métiers est l'instance appropriée pour effectuer le suivi de l'accord.~~