

Acord european asupra anticipării schimbărilor

Între

pe de-o parte,

Schneider Electric s.a., Bd. Franklin Roosevelt Nr.43-45 – 92504 RUEIL-MALMAISON,
FRANȚA

reprezentată de către Dl. Jean-François PILLIARD, Directeur Général Ressources
Stratégiques et Organisation

și

pe de altă parte,

Federația Europeană a Metalurgiei (FEM), International Trade Union House (ITUH),
Boulevard du Roi Albert II, 5 (bte 10), 1210 BRUSSELS, BELGIUM

reprezentată de către Bart SAMYN, Deputy General Secretary

S-au convenit cele ce urmează:

Preambul

Schneider Electric este un grup transnațional, puternic implantat în Europa. Grupul consideră că este necesar să dispună de o dinamică economică și socială care să-i permită să facă față evoluțiilor permanente ale contextului în care acesta operează.

Schneider Electric a elaborat și a dispus adoptarea documentului de referință „Principiile noastre de responsabilitate” de către toate entitățile sale și a aderat la principiile pactului mondial al Organizației Națiunilor Unite, Global Compact, în anul 2003.

Pentru a-și putea continua dezvoltarea și pentru a putea face față provocărilor economice, sociale și celor legate de dezvoltarea durabilă, Schneider Electric a extins în cadrul tuturor entităților sale programul New², ce acoperă perioada 2005-2008 și care va fi urmat, pentru perioadele viitoare, de alte programe de întreprindere.

La lansare, fiecare nou program de întreprindere este prezentat în mod prioritar în fața Comitetului European și face apoi subiectul informării instanțelor reprezentanțelor naționale.

Părțile contractante au convenit că acest acord stabilește principiile comune minimale, putând servi ca referință tuturor entităților europene în vederea administrării schimbărilor contextului general și a eventualului impact al acestora asupra situației salariaților Schneider Electric.

Grupul dorește să anticipeze aceste schimbări în obiectivul de dezvoltare al parcursului profesional al salariaților săi. Se amintește faptul că, în prezent, un dialog social de bună calitate este un factor determinant al progresului companiei Schneider Electric.

Scopul acestui acord este ameliorarea puterii de anticipare a evoluțiilor, promovând pe de o parte practicarea activă a dialogului social privind evoluțiilor necesare ale organizației și pe de altă parte instrumente de adaptare, cum ar fi Planurile de competențe, Perfecționarea competențelor sau orice altă metodă de anticipare și de adaptare a competențelor aplicată local, cât și dezvoltarea de politici de formare adecvate.

Se vizează:

- Permanentizarea nivelului de competitivitate a societăților respective și favorizarea dezvoltării durabile a activităților productive existente.
- Păstrarea și dezvoltarea nivelului de angajabilitate a salariaților
- Dezvoltarea competenței și evoluției salariaților, necesare adaptării acestora la noile mize economice și strategice.

Este destinat asigurării unui tratament echitabil tuturor colaboratorilor implicați, în vederea securizării parcursului profesional.

Părțile doresc să evidențieze specificitatea prezentei acțiuni, întreprinsă la nivel european și care se bazează pe implicarea strânsă a Comitetului european de întreprindere, mai ales prin Biroul său.

SUMAR

Preambulpag. 2

Sumar.....pag. 2

1.Zonă de aplicarepag. 2

- 1.1. Zonă geografică de aplicare
- 1.2. Zonă materială de aplicare

2. Gestiunea anticipativă a locurilor de muncă și a competențelor.....

- 2.1. Axe prioritare
Dezvoltarea unei politici active de anticipare / formare
- 2.2. Inițiativa implementării unei politici active de formare
- 2.3. Protejarea datelor personale

3. Dialog social inițial pentru a favoriza gestiunea anticipativă a schimbării.....

- 3.1. Informare cu privire la strategia grupului
 - 3.1.1 Informarea Comitetului European Schneider Electric
 - 3.1.2. Informarea instanțelor locale de reprezentare a personalului
- 3.2. Consultare asupra modalităților de aplicare a strategiei de grup
 - 3.2.1. Consultarea Comitetului European
 - 3.2.2. Consultarea instanțelor locale de reprezentare a personalului
- 3.3. Informare și confidențialitate

4. În cazul evoluției entităților grupului având consecințe asupra locului de muncă

- 4.1. Comitetul European, loc privilegiat al dialogului social anticipativ
- 4.2. Declinarea principiilor prezentului acord la nivel național

5. Implementarea acordului

- 5.1. Reguli cu privire la aplicarea acordului
- 5.2. Comunicare și sensibilizare
- 5.3. Interpretare și litigii
- 5.4. Supravegherea acordului

6. Durata acordului și evenimente care l-ar putea afecta

- 6.1. Durata acordului
- 6.2. Revizuire
- 6.3. Anulare

7. Păstrare și publicitate

ANEXĂ: Glosar

1. Zonă de aplicare

1.1. Zona geografică de aplicare

Prezentul acord se aplică tuturor entităților juridice autonome ale Schneider Electric în Europa (în perimetrul Comitetului European, după cum este acesta definit în art. 1 al acordului cu privire la Comitetul European al Schneider Electric din data de 21 ianuarie 1998, modificat prin actul adițional din data de 20 ianuarie 2005).

1.2. Zonă materială de aplicare

Prezentul acord nu poate fi substituit legislațiilor naționale și/sau acordurilor colective și/sau acordurilor de antrepriză, dacă acestea din urmă sunt favorabile.

2. Gestiunea anticipativă a locurilor de muncă și a competențelor

Părțile semnatare ale acordului consideră că, într-un mediu aflat în evoluție constantă, dezvoltarea competențelor salariaților grupului este o miză de performanță pentru antrepriză și, pentru salariat, o miză de asigurare a parcursului său profesional.

2.1. Axe prioritare

Pentru a putea favoriza o gestiune anticipativă a locurilor de muncă și a competențelor, părțile au convenit asupra următoarelor priorități:

- Asigurarea informării cu privire la priorități și la principalele previziuni de orientare a grupului.
- Favorizarea identificării și anticipării nevoilor din cadrul competențelor și calificărilor pentru fiecare domeniu de activitate și în cadrul tuturor entităților (implementarea Planurilor de competențe și ale Menținerii competențelor)
- Dezvoltarea unei politici de formare activă și accesibilă tuturor categoriilor profesionale.

2.2. Dezvoltarea unei politici active de anticipare / formare

Pentru semnarea acordului, gestiunea anticipativă a locului de muncă și a competențelor trebuie în mod special să se axeze pe următoarele priorități:

- Identificarea și anticiparea nevoilor și competențelor și calificărilor pentru fiecare domeniu de activitate și toate entitățile axându-se pe meseriile de referință definite de către Schneider Electric la nivel mondial.

- Realizarea Discuțiilor Individuale de Competențe cu fiecare salariat cel puțin o dată la trei ani, fapt ce permite identificarea acțiunilor ce trebuie întreprinse pentru dezvoltare (formare, mobilitate pe bază de voluntariat,...)
- Dezvoltarea unei politici active de formare

Părțile amintesc faptul că formarea rămâne un mod privilegiat pentru anticiparea evoluției meseriilor.

Părțile convin că o politică activă de formare are următoarele stadii:

- Elaborarea unui plan anual de formare, reluând obiectivele identificate în cadrul dezbaterilor locale asupra gestiunii anticipative a locurilor de muncă și a competențelor
- Accesul la informații pentru toate categoriile de profesii;
- Validarea competențelor și a calificărilor;
- Informarea, însoțirea și îndrumarea.

2.3. Inițiativa implementării unei politici active de formare

Părțile au convenit că incumbă partenerilor sociali la nivel local/la nivel de entitate implementarea acestor obiective, cu respectarea legislațiilor și a practicilor naționale, făcând legătura cu următoarele elemente:

- starea locurilor în materie de gestiune previzională a locului de muncă și a competențelor în cadrul entității;
- modalitățile de recunoaștere și de validare a competențelor dobândite;
- direcțiile în care trebuie să se meargă pentru a amortiza eventualele pierderi constatate în aceste domenii;
- recensământul mijloacelor existente și optimizarea mobilizării acestora.

Rezultatele vor veni să consolideze luarea în calcul a acestei dimensiuni previzionale în cadrul planurilor de formare provenite de la entități.

Procesul astfel demarat va trebui să se înscrie în cadrul legislațiilor și al acordurilor colective existente și al practicilor aflate în vigoare.

2.4. Protejarea datelor personale

Părțile sunt de acord că mijloacele pentru implementarea în cadrul gestiunii previzionale a locurilor de muncă și a competențelor trebuie să fie conforme cu legislațiile naționale în ceea ce privește protejarea datelor personale.

Procedura de autorizare, implementată de către Comisia de Protejare a datelor personale Schneider Electric, trebuie de asemenea respectată.

3. Dialog social inițial pentru a favoriza gestiunea anticipativă a schimbării:

3.1. Informarea cu privire la strategia grupului

Părțile sunt de acord că anticiparea mutațiilor antreprizei presupune faptul că definiția priorităților și a principalelor orientări ale grupului trebuie să fie explicată reprezentanților personalului cât mai devreme posibil.

3.1.1. Informarea Comitetului European Schneider Electric

Pentru aceasta, în fiecare an, Comitetul European este informat asupra strategiei grupului, asupra impactului său eventual asupra evoluției nevoilor din cadrul competențelor și a tendințelor evoluției locurilor de muncă din cadrul Schneider Electric.

Această informare este formată din evoluțiile economice previzibile, în special:

- Evoluțiile pieței care pot avea impact asupra activității grupului
- Principalele proiecte de dezvoltare și adaptare
- Evoluțiile tehnologice
- Evoluțiile organizaționale
- Evoluțiile perimetrului (incluzând, atunci când este posibil, subtratarea)
- Tendințele cu privire la locul de muncă și tendințele de evoluție ale profesiilor și ale competențelor din cadrul grupului.

3.1.2. Informarea instanțelor locale de reprezentare a personalului

Fiecare Direcție locală trebuie, la rândul său, să organizeze informarea reprezentanților personalului său cu privire la strategia Schneider Electric și cu privire la eventualele consecințe majore și previzibile în legătură cu perimetrul local vizat.

Informarea locală realizată cuprinde tendințele de evoluție a locului de muncă, stadiul funcțiilor la care se face referire și evoluțiile competențelor care trebuie luate în calcul.

Se stabilește un plan local de acțiune ce vizează anticiparea acestor evoluții și de asemenea trebuie respectată o planificare.

3.2. Consultare asupra modalităților de aplicare a strategiei de grup

3.2.1. Consultarea Comitetului European

Planurile transnaționale de acțiune ce decurg din această strategie, prezentate, dacă este cazul, în cadrul aceleiași reuniuni, fac obiectul unei consultări a Comitetului European pentru ca eventualele poziții exprimate de către reprezentanții salariaților cu privire la această modificare să poată fi luate în considerare în cadrul variantelor avute în vedere.

Noțiunea de „consultare”, care este demnă de a fi reținută pentru înțelegerea ansamblului dispozițiilor prezentului acord, este aceea prevăzută de către Directiva 94/45/CE din data de 22 septembrie 1994, unde consultarea reprezintă „*un schimb de puncte de vedere și stabilirea unui dialog între reprezentanții muncitorilor și direcția centrală sau orice alt nivel mai adecvat de direcție*”.

3.2.2 Consultarea instanțelor locale de reprezentare a personalului

Modalitățile de aplicare a planurilor de acțiune transnaționale ce decurg din strategia grupului fac obiectul unei informări/consultări a instanțelor reprezentanțelor personalului la nivel local, ale entităților implicate, ca urmare a dispozițiilor naționale aflate în vigoare.

3.3. Informare și confidențialitate

Membrii Comitetului European și membrii instanțelor reprezentanțelor locale sunt obligați să păstreze confidențiale informațiile care le-au fost comunicate ca atare. În general, aceștia sunt obligați să păstreze discreția față de terți.

4. În cazul evoluției entităților grupului având consecințe asupra locului de muncă

Părțile contractante convin asupra faptului că gestiunea previzională asupra locului de muncă și a competențelor este răspunsul privilegiat pentru anticiparea mutațiilor din cadrul antreprizei și limitează eventualele consecințe negative asupra locului de muncă.

4.1. Comitetul European Schneider Electric, loc privilegiat al dialogului social anticipativ:

Părțile consideră că, prin situarea sa la un nivel strategic și european, Comitetul European Schneider Electric este locul privilegiat pentru construirea unui dialog social anticipativ, ce permite angajarea unui proces de informare-consultare prealabil implementării planurilor de acțiune transnaționale, pentru a putea face față schimbărilor într-un mod constructiv și pentru a putea limita eventualele impacturi negative

Astfel, atunci când sunt avute în vedere proiecte majore de modificare organizațională, de dimensiune transnațională, având consecințe asupra locului de muncă, părțile sunt de acord să facă referire la dispozițiile legislative naționale și la prevederile art.13 al acordului Comitetului European Schneider Electric ce guvernează circumstanțe excepționale, care prevăd angajarea unui proces de informare-consultare a Comitetului European și a instanțelor naționale la intervale corespunzătoare și în timp util.

4.2. Declinarea principiilor prezentului acord la nivel național:

În cazul eventualelor consecințe sociale la nivel local, în absența dispozițiilor naționale cel puțin echivalente, partenerii sociali sau părțile abilitate să acționeze vor trebui să abordeze următoarele teme, și anume:

- Imediat ce va fi realistă în ceea ce privește situația entității aflate în discuție, căutarea de noi activități interne grupului (comerciale, R&D, suport, ...) va fi analizată concomitent cu examinarea soluțiilor externe;
- Posibilități de reclasare internă, în cadrul Schneider Electric, la nivel local;
- Acțiuni ce vizează favorizarea reclasării externe;
- Reclasare însoțită de formări de adaptare la reclasările propuse;
- Eventualele indemnizații specifice în afara legislațiilor sau acordurilor colective, aplicabile antreprizei implicate;
- Posibilitățile de intervenire asupra reactivării bazinului locurilor de muncă din moment ce măsurile avute în vedere au impact asupra economiei bazinului local al locurilor de muncă.

Toate temele evocate vor trebui abordate în vederea asigurării unui tratament echitabil între salariații diferitelor țări.

Implementarea acestor teme va depinde, între altele de: amploarea problemelor întâlnite la angajare, situația pieței forței de muncă, strategii locale implementate de către puterile politice, negocierea colectivă sau de activitatea consiliilor specializate pentru ajutorarea reclasării locale, practicile și de culturile naționale în acest domeniu.

5. Implementarea acordului

5.1. Reguli cu privire la aplicarea acordului

Implementarea efectivă a acordului se bazează pe coordonarea dintre nivelul Grup și entitățile locale.

S-a convenit că ansamblul dispozițiilor prezentului acord trebuie implementate în cursul anului ce urmează intrării sale în vigoare.

Membrii Comitetului European din țara implicată sunt informați de către Direcția națională asupra măsurilor de implementare ale acestui acord în țara implicată, în mod independent de unitatea unde aceștia activează.

Partenerii sociali din fiecare țară reprezentată la Comitetul European semnează prezentul acord la nivel pertinent în vederea efectivității aplicării sale locale.

S-a convenit între părți ca textul în limba franceză să prevaleze.

Textul va fi tradus în toate limbile țărilor reprezentate în cadrul Comitetului European de Antrepriză.

5.2. Acțiuni de comunicare și sensibilizare

Prezentul acord va face obiectul unei prezentări în cadrul direcțiilor locale și în cadrul diferitelor entități și pe lângă adunarea salariaților, pentru a favoriza însușirea acestuia de către entitățile europene.

5.3. Interpretare și litigii

Părțile sunt de acord că orice inadvertențe în interpretarea acestui acord sau în implementarea sa să fie supuse dezbaterii semnatarilor săi.

Aceste inadvertențe vor face obiectul căutării unei rezolvări amiabile între FEM și Direcție, într-o perioadă de timp rezonabilă și într-un spirit de cooperare.

5.4. Supravegherea acordului

Se va înființa o comisie de supraveghere, compusă dintr-o delegație FEM ce include membrii Biroului Comitetului European. Anual, cu ocazia unei reuniuni a Biroului Comitetului European, această comisie se va reuni pentru a întocmi raportul implementării acordului în cadrul diferitelor entități ale grupului.

S-a convenit ca în cadrul acestei examinări să se stabilească o listă a acțiunilor care ar fi putut fi implementate în fiecare dintre domeniile prezentului acord, listă care va iniția un schimb și va duce la implementarea unei baze de „practici corecte”, accesibilă ansamblului entităților Grupului. Pe baza acestei examinări, se pot face recomandări în vederea ameliorării metodei de punere în aplicare a acordului.

6 . Durata acordului și evenimente care ar putea afecta acordul

6.1. Durata acordului

Părțile au convenit ca dispozițiile prezentului acord să aibă efect începând cu data semnării sale. Acest acord este încheiat pe o perioadă de timp nedeterminată.

6.2. Revizuire

Părțile pot propune de comun acord revizuirea întregului acord sau a anumitor părți ale acestuia. Propunerile de revizuire se vor substitui textului anterior din momentul în care ele sunt aprobate de către Direcție și de către FEM.

6.3. Anulare

De asemenea, prezentul acord poate fi anulat de către Direcție sau de către FEM. Acordul încetează a mai fi aplicabil, după un preaviz de trei luni din momentul anulării sale, fie de către Direcție, fie de către FEM.

7 . Garanție și publicitate

Prezentul Acord conține pagini numerotate de la 1 la

Este însoțit de o anexă ce conține un glosar al principalilor termeni folosiți, pentru facilitarea traducerii sale în fiecare dintre limbile Comitetului European.

Este depus prin bunăvoința societății Schneider Electric SA pe lângă DDTEPF din Hauts de Seine și pe lângă Consiliul eminentilor din NANTERRE.

Întocmit la Rueil-Malmaison, în data de luna2007

Pentru Schneider Electric sa

Pentru FEM

Jean-François Pilliard
Directeur Général Ressources
Stratégiques et Organisation

DI. Bart Samyn
Deputy General Secretary