



This document has been downloaded from [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu) heruntergeladen  
Sie können Ihre Dokumente auch speichern. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

## Groupe de Travail Anticipation du Comité d'Entreprise Européen de DBA

Le Comité d'Entreprise Européen du Groupe DBApparel a initié une réflexion visant à la mise en place d'un « Groupe de Travail » afin d'identifier les bonnes pratiques et faire ses recommandations pour améliorer l'anticipation en matière de gestion de l'emploi en Europe, face aux tendances du marché et aux objectifs du Groupe, de ses stratégies et de sa recherche de performance.

Le Comité s'est fait assister pour ses travaux par un consultant externe et a donné lieu à la rédaction d'un questionnaire en interne, et des débats. A la suite d'un échange de vues sur les recommandations du Groupe de Travail, les parties ont convenu de ce qui suit.

### **PREAMBULE**

Tous les objectifs de ce document seront régulièrement évoqués pendant les réunions du Comité d'Entreprise Européen. Ces conclusions relèvent de l'application de l'Article 1 de l'accord d'instance européenne d'information et de consultation du Groupe DBApparel du 4 juin 1996. En référence à cet article, les représentants de DBA approuvent la mise en place de ces conclusions, qui doivent être approuvées à la majorité des membres du Comité d'Entreprise Européen.

Il est convenu entre les parties que les dispositions ainsi que la situation des objectifs du groupe de travail n'interféreront pas ni ne repousseront les délais des procédures ou des processus de décisions initiés ou à initier dans le futur avec les instances nationales de représentation du personnel. Ces actions sont des outils de facilitation pour l'amélioration de l'anticipation.

### **DISPOSITIONS GENERALES**

Les parties s'accordent pour définir des objectifs à atteindre pour améliorer la connaissance du groupe et de ses salariés :

#### **1) Réunions du Groupe de Travail**

Des réunions spécifiques au Groupe de Travail seront organisées deux fois par an. Le Groupe est composé du Secrétaire du Comité d'Entreprise Européen et de quatre Représentants désignés par le Secrétaire du Comité d'Entreprise Européen et choisis dans différents pays. Les quatre Représentants ne peuvent participer que pour autant qu'ils exercent

effectivement leur mandat au sein du Comité d'Entreprise Européen, pour une durée de trois ans au plus.

Le Groupe pourra comprendre d'autres Représentants du Comité d'Entreprise Européen ou des membres de la Direction de temps à autre, en fonction des sujets évoqués. Ces invitations exceptionnelles devront avoir été autorisées d'un commun accord entre le Secrétaire du Comité d'Entreprise Européen et le représentant de DBApparel.

**2) Objectif n°1 -- Une base de données de descriptions de postes ou de catégories de postes pour tous les postes existants et les postes à pourvoir** sera créée et inclura les tâches / l'expérience requise / les capacités / les compétences, d'autres informations si approprié. L'objectif de la création de cette base de données est de renforcer la compréhension du poste, et de faciliter la mobilité et le développement de carrières. La base de données (CONNECT + copie papier disponible) devrait avoir un format commun pour toute l'Europe. Les Représentants du Personnel pourront avoir un accès total à l'information alors que les employés y auront accès sur demande.

Notre plan d'actions, qui pourra être ajusté de manière flexible, commencera pendant l'année fiscale FY11, avec un objectif de réalisation à fin FY12, en fonction des étapes suivantes.

Les sites prioritaires identifiés sont :

	<u>Calendrier anticipé de réalisation</u>
1. La France	Fin FY11
2. L'Espagne	Fin FY12
3. L'Italie	Fin FY12
4. Le Royaume-Uni	Décembre 2011
5. L'Allemagne	Fin FY12
6. La Slovaquie	Fin FY12
7. La Belgique / Les Pays-Bas	Fin FY12
8. La République Tchèque	Fin FY12
9. Tous les autres pays	Fin FY12

**3) Objectif n°2 -- Un entretien annuel entre l'employé et le supérieur hiérarchique direct** sera généralisé afin d'appréhender :

- La performance en ligne avec les pratiques locales
- L'évaluation des capacités, des aptitudes, des compétences appropriées au poste de travail
- Le besoin de formation spécifique, le cas échéant
- Les intérêts de carrière / du poste
- Les souhaits d'évolution et/ou de mobilité

2  
OK

Pour ce faire, il est recommandé d'utiliser un format simple, le même si possible à travers l'Europe. Les Managers seront formés pour conduire ces entretiens.

Notre plan d'actions, qui pourra être ajusté de manière flexible, commencera pendant l'année fiscale FY11, avec un objectif de réalisation à fin FY12, en fonction des étapes suivantes.

Les sites prioritaires identifiés sont :

	<u>Calendrier anticipé de réalisation</u>
1. La France	Fin FY11
2. L'Espagne	Fin FY11
3. L'Italie	Fin FY12
4. Le Royaume-Uni	Fin FY11
5. L'Allemagne	Fin FY12
6. La Slovaquie	Fin FY12
7. La Belgique / Les Pays-Bas	Fin FY12
8. La République Tchèque	Fin FY12
9. Tous les autres pays	Fin FY12

**4) Objectif n°3 -- Les postes vacants en Europe seront communiqués par une base de données unique**

**Les informations seront communiquées avec des outils automatisés de mobilité interne** comme le site CONNECT et par voie d'affichage.

Les nouveaux outils de mobilité interne devraient être opérationnels à FY11 P5. Jusqu'à ce jour, le recensement a existé de façon non automatique, et systématiquement en cas de restructuration.

**5) Les réunions futures du Comité d'Entreprise Européen** incluront une situation actualisée de la mise en oeuvre **des objectifs du Groupe de Travail comme listés dans ce document.**

**6) Un partage des bonnes pratiques existantes** devrait être développé sur des groupes d'employés ciblés (public sensible comme les handicapés, les seniors), avec des actions au niveau local, pour les aider dans la construction de leur carrière.

Ceci doit être fait à FY11 P6.

3  
OR  
OR

7) Un **modèle d'Outplacement DBA** sera mis en place par les Directions locales, en cas de restructuration. Ce modèle DBA sera discuté localement et adapté, selon les discussions locales concernant le contexte et les besoins. Des efforts d'Outplacement peuvent comprendre la Formation, selon les processus, les besoins et les négociations locaux. La Direction européenne suivra les programmes locaux d'Outplacement. Le modèle inclura :

- Evaluation individuelle : capacités, compétences, aptitudes
- Planification de carrière / de poste
- Préparation à la recherche d'emploi
- Réseau de l'entreprise avec les employeurs locaux pour identifier des postes potentiels
- Suivi de tous les individus impactés (sujet à approbation individuelle volontaire)

Ceci sera mis en place à FY10 P11.

8) **Des programmes de Formation spécifiques pour les salariés** sont la responsabilité des Directions locales et peuvent être discutés, en considération des processus, des besoins et des ressources locaux, et des consultations et négociations appropriées. Les programmes de Formation peuvent servir à développer les compétences et l'employabilité. L'accent doit en particulier être mis sur les postes « à risque » (cf. point 2).

### **DISPOSITIONS FINALES**

Ces conclusions sont fixées pour une durée de trois ans et seront revues dans leur pertinence au moment approprié.

Fait à Rueil-Malmaison, le 16 décembre 2010

DBApparel SAS  
Charles Rogalski



Directeur des Ressources Humaines du Groupe DBApparel

Rossana Tari  
Secrétaire du Comité d'Entreprise Européen de DBApparel



FSE:THC  
Patrick Itschert

Secrétaire Général de la Fédération Syndicale Européenne du Textile,  
de l'Habillement, du Cuir et de la Chaussure

