

**Accord relatif à la Gestion Prévisionnelle  
des Emplois et des Compétences  
au sein de BRASSERIES KRONENBOURG**

BRASSERIES KRONENBOURG, représentée par Jean SUQUET, Directeur de la  
Coordination Sociale,

et les Organisations Syndicales :

CFDT

CFE-CGC

CGT

FO

conviennent de conclure un Accord portant sur les principes et les modalités de  
Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de  
KRONENBOURG.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

## SOMMAIRE

Préambule.....	3
I. L'observatoire des métiers de BRASSERIES KRONENBOURG.....	4
I.1. existence l'Observatoire des métiers BK.....	4
I.2. Composition de l'Observatoire des métiers de BK.....	4
I.3. Missions et fonctionnement de l'Observatoire des métiers BK.....	5
I.3.1. missions.....	5
I.3.2. Fonctionnement.....	6
I.3.2.1. Première étape.....	6
I.3.2.2. Deuxième étape.....	7
I.3.3. MOYENS.....	7
II. Information et consultation du Comité Central d'Entreprise.....	8
III. Dispositions diverses.....	10
III.1. Suivi et durée de l'Accord.....	10
III.2. Dépôt de l'Accord.....	10

# PREAMBULE

Le présent Accord réaffirme la volonté des parties de poursuivre le développement de la politique sociale contractuelle au sein de KRONENBOURG. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L 320-2 et L 320-3 du Code du Travail.

Dans ce cadre, et en reconnaissant que les évolutions des marchés, des technologies, des produits et de la législation conduisent les entreprises à la nécessité de s'adapter en permanence, KRONENBOURG souhaite développer une politique active ~~de Ressources Humaines~~ (notamment à travers de la mobilité et de la formation) s'appuyant sur les évolutions des activités *de l'entreprise* (Pôle Opérations, Pôle Consommateur, Pôle support).

En conséquence, KRONENBOURG exprime sa volonté :

- d'anticiper l'identification des besoins en matière de métiers, tant en termes quantitatif que qualitatif,
- de donner les moyens à ses salariés de participer à la gestion de leur carrière professionnelle en répondant aux besoins d'adaptation de l'entreprise.

Pour rappel, 2 accords d'entreprise ont d'ores et déjà été signés dans un champ d'intervention proche de ce texte :

- Accord d'entreprise sur la Cessation d'Activité de Certains Travailleurs Salariés (CATS) du 3 février 2004 – avec chapitre 2: « gestion Prévisionnelle de l'Emploi et Développement des Compétences »
- Accord d'entreprise relatif au développement des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie – en date du 30/12/2005

Le texte retenu ci-après a pour but de compléter ces documents.

*Les parties conviennent par ailleurs que cet accord a pour objectif une première application en CCE et en Observatoire des Métiers en fin 2007*

# I. L'OBSERVATOIRE DES METIERS DE BRASSERIES KRONENBOURG

La stratégie de BRASSERIES KRONENBOURG (BK) en France ainsi que la volonté de piloter l'évolution de l'emploi nécessitent des instruments adaptés permettant analyse et anticipation.

## I.1. EXISTENCE L'OBSERVATOIRE DES METIERS BK

Les parties signataires rappellent l'existence d'un accord de gestion Prévisionnelle de l'Emploi, incluant la création d'un Observatoire des Métiers central, signé le 3 février 2004 dans le cadre d'un accord CATS. Cet Observatoire des Métiers s'est d'ores et déjà réuni les 10/12/2004 et 28/11/2006.

Les signataires ont souhaité enrichir et préciser ce texte.

L'Observatoire des Métiers est un outil de réflexion prospective, *d'échange*, d'information et de négociation ; il constitue le levier privilégié pour anticiper l'évolution des métiers.

## I.2. COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS DE BK

L'Observatoire des métiers est composé :

- du Directeur des Ressources Humaines, Président de l'observatoire, assisté de deux collaborateurs et en tant que besoin de responsables opérationnels
- des membres de la Commission Formation et Emploi centrale
- des délégués syndicaux centraux de KRONENBOURG,
- du secrétaire du Comité Central d'entreprise.

## **I.3. MISSIONS ET FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS BK**

### **I.3.1. MISSIONS**

Les principales missions de l'Observatoire des Métiers sont :

- se donner une vision partagée de l'évolution prévisible des métiers en raison des changements techniques, juridiques ou organisationnelles, afin d'anticiper et de piloter les évolutions sociales et l'adaptation des compétences nécessaires au bon fonctionnement de l'Entreprise.
- négocier les politiques sociales constitutives d'une gestion prévisionnelle qualitative des emplois et des compétences et notamment :
  - o Les process de formation qui accompagnent la mobilité professionnelle
  - o Les dispositions matérielles qui accompagnent la mobilité géographique,
  - o Les problèmes spécifiques concernant l'emploi des jeunes, des seniors et des handicapés,
  - o Les mesures de mobilité professionnelle afin de faciliter les reclassements dans le groupe,
  - o *Les mesures destinées à favoriser l'égalité Homme - Femme*
- identifier les grandes orientations des besoins de recrutement, de départ, de mobilité ;
- *Identifier en conséquence les risques de perte de compétence pour l'entreprise, en liaison avec les départs ;*
- faciliter et suivre la mise en œuvre des synergies et solidarités entre les entités du Groupe,
- faire évoluer le référentiel des métiers KRONENBOURG si nécessaire.
- *Proposer le cas échéant, sur base du prévisionnel d'évolution des métiers, de nouveaux axes de développement en terme de formation*

KRONENBOURG s'engage à mettre en œuvre prioritairement les actions de mobilité professionnelle et géographique avant d'avoir recours à la mise en œuvre d'un PSE.

*Ainsi les missions de cet Observatoire des Métiers sont d'abord tournées vers les aspects qualitatifs des emplois et des compétences*

## 1.3.2. FONCTIONNEMENT

### 1.3.2.1. PREMIERE ETAPE

Pour conduire ses missions l'Observatoire s'appuie notamment sur un référentiel des métiers de KRONENBOURG.

Ce référentiel – évolutif – a pour finalité de rassembler de façon consolidée, et cohérente entre les activités et les unités de KRONENBOURG, des informations relatives aux principaux éléments suivants :

- cartographie des métiers de l'entreprise
- cartographie des effectifs par métier,
- cartographie des compétences majeures associées aux métiers
- *la pyramide des ages par site, et par direction pour chaque site*
- projection d'évolution des compétences majeures en fonction des principales évolutions stratégiques de BK,

L'utilisation de ce référentiel permettra d'identifier les problématiques spécifiques liées aux métiers sensibles :

- métiers à évolution significative de compétences : métiers à évolution importante de périmètre de compétence nécessitant un plan d'adaptation significatif ; *peut inclure aussi les métiers « fragiles » dont l'existence à moyen terme dans l'entreprise peut être mise en cause*
- métiers stratégiques : métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir faire et de ses compétences vis-à-vis de ses clients et fournisseurs,
- métiers difficiles à recruter : métiers pour lesquels l'offre de main-d'œuvre est réduite sur le marché et métiers nécessitant une période longue d'apprentissage,

Face à ces évolutions et pour réduire les écarts entre la situation actuelle des emplois et la situation future, l'Observatoire des Métiers proposera *des* politiques sociales les mieux adaptées notamment : formation, mobilité géographique, recrutement.

Cette première étape sera mise en œuvre par BK au 2<sup>ème</sup> semestre 2007 afin qu'une présentation des résultats du travail soit réalisée avant la fin de l'année 2007.

### 1.3.2.2. DEUXIEME ETAPE

Au terme de cette première étape de mise en place des outils de la GPEC, d'une première identification des évolutions de l'emploi et de la négociation des politiques sociales d'accompagnement, l'Observatoire se réunira *deux fois par an* sur convocation du président.

À cette occasion, les membres de l'Observatoire des métiers font valoir leurs préoccupations et analyses sur la situation et l'évolution des métiers au sein de BK.

L'Observatoire peut également se réunir à la demande du :

- Directeur des Ressources Humaines, président de l'Observatoire,
- ou de la majorité des Délégués Syndicaux Centraux de BK
- ou de la majorité des membres de l'Observatoire

### 1.3.3. MOYENS

Chaque membre de la délégation des représentants des *Organisations Syndicales* dispose pour chacune des réunions :

- du temps de réunions plénières
- des frais de déplacement associés selon les règles applicables dans la Société
- Afin de faciliter le travail des différentes délégations, il est convenu que les réunions plénières se tiendront l'après-midi, la matinée étant réservée pour une réunion préparatoire des membres de la délégation des représentants des Organisations Syndicales.

## II. INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Conformément aux dispositions légales les parties conviennent que le Comité Central d'Entreprise sera informé et consulté une fois par an sur les principales évolutions stratégiques de l'entreprise et ses conséquences sur l'emploi *abordées majoritairement sous un aspect quantitatif*.

Cette réunion se tiendra en fin d'année et prendra comme base d'analyse les 2 ou 3 années qui suivent (*suivant le mode d'analyse du long terme retenu par l'entreprise*).

Lors de cette réunion annuelle, la Direction de BK présentera les éléments suivants :

### 1 - les principales évolutions stratégiques de l'entreprise :

Cette présentation reprendra les éléments :

- de contextes économiques, concurrentiels, et législatifs
- les prévisions de ventes
- les prévisions d'évolution techniques internes
- les prévisions d'évolution organisationnelle internes
- *des éléments d'information sur l' recours à la sous-traitance*
- *les grandes lignes stratégiques suivies par le groupe S&N*

### 2 - les évolutions d'effectif pressenties (quantitatif) :

- point à date de l'effectif actuel :
  - effectif par établissement et par service
  - pyramide des ages par établissement et par service



- rappel de l'évolution des effectifs par établissement sur les 3 années passées
- projection des effectifs par établissement dans les 2 ou 3 années à venir *(en fonction du plan à long terme réalisé par l'entreprise)*

### 3 - les évolutions de compétence pressenties (qualitatif) :

- sur base de la cartographie existante des métiers
- projection d'évolution des compétences majeures en fonction des principales évolutions stratégiques de BK, (résumée de la présentation réalisée à l'Observatoire des Métiers)

De plus, les signataires conviennent que, au cours de la première réunion du Comité Central d'Entreprise consacrée à ce sujet, la Direction de l'entreprise présentera la nomenclature des métiers actuels de BRASSERIES KRONENBOURG *ainsi qu'une synthèse de la cartographie réalisée.*

## III. DISPOSITIONS DIVERSES

### III.1. SUIVI ET DUREE DE L'ACCORD

Une fois par an, pendant les 3 premières années, la Direction des Ressources Humaines de BK et les Organisations Syndicales feront le bilan de l'application de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il est renouvelé par tacite reconduction par période triennale, sauf dénonciation, dans les trois mois précédant l'échéance, par la Direction ou par la majorité des Organisations Syndicales signataires.

### III.2. DEPOT DE L'ACCORD

Dès sa conclusion, le présent accord est adressé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Strasbourg et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Strasbourg.

Fait à Strasbourg, le

Pour BRASSERIES KRONENBOURG

Jean SUQUET

Directeur Coordination Sociale

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CFE-CGC

CGT

FO