



AIRBAKE ALL-CLAD ARNO ASIAVINA CALOR CLOCK EMSA HEPP IMUSA KAISER KRUPS  
LAGOSTINA MAHARAJA WHITELINE MIRRO MOULINEX OBH NORDICA PANEX ROCHEDO  
ROWENTA SAMURAI SCHAERER SEB SILIT SUPOR TEFAL T-FAL UMCO WEAREVER WMF

## **ACCORD COLLECTIF DE GROUPE**

**MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES INSTANCES  
REPRESENTATIVES DU PERSONNEL SUR LA STRATEGIE DU  
GROUPE SEB ET SES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI  
ET SUR LES SALAIRES**

**DISPOSITIF DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES  
COMPETENCES**

**2021 – 2022 – 2023**

**GROUPE SEB** 

Direction des Ressources Humaines France  
Adresse postale : CS 90229 | 69134 Ecully Cedex  
SEB Développement SAS | CAMPUS SEB, 112 Chemin du Moulin Carron | 69134 Ecully Cedex  
T. +33 (0)4 72 18 18 18 • Fax +33 (0)4 72 18 16 55  
Société par Actions Simplifiée au capital de 3 250 000 € | 016 950 842 R.C.S Lyon | T.V.A FR 94016950842

**Entre les Sociétés :**

- SEB DEVELOPPEMENT S.A.S, au capital de 3 250 000 € dont le siège social est 112 Chemin du MOULIN CARRON - 69130 ECULLY CEDEX ;
- ROWENTA FRANCE S.A.S, au capital de 8 000 000 € dont le siège social est Chemin du Virolet - B.P 815 - 27200 VERNON ;
- CALOR S.A.S, au capital de 16 500 000 €, dont le siège social est 112, Chemin du Moulin Carron - 69130 ECULLY ;
- TEFAL S.A.S, au capital de 7 065 088 € dont le siège social est 15 Avenue Des Alpes, ZAE Rumilly Est - Bp 89 - 74156 Rumilly Cedex ;
- SEB S.A.S, au capital de 19 400 000 €, dont le siège social est Rue de la Patenée - 21261 SELONGEY CEDEX ;
- SEB INTERNATIONAL SERVICE S.A.S, au capital de 768 665 € dont le siège social est rue des Chars - B.P.1 - 70310 FAUCOGNEY ;
- GROUPE SEB MOULINEX S.A.S, au capital de 20 000 000 € dont le siège social est chemin du Petit Bois - 69134 ECULLY CEDEX ;
- GROUPE SEB FRANCE S.A.S, au capital de 42 033 850 € dont le siège social est 112, Chemin du Moulin Carron - 69130 ECULLY ;
- GROUPE SEB EXPORT S.A.S, au capital de 5 790 624 € dont le siège social est Chemin du Petit Bois - 69 130 ECULLY CEDEX ;
- GROUPE SEB RETAILING S.A.S, au capital de 1 000 000 € dont le siège est 112, Chemin du Moulin Carron - 69130 ECULLY ;

Ci-après désignées « **le Groupe SEB périmètre France** »,

Et représentées par Monsieur \_\_\_\_\_, Directeur Général Adjoint, Ressources Humaines, du Groupe SEB,

**D'une part,**

**Et,**

Les coordinateurs syndicaux mandatés par chacune des organisations syndicales représentatives dans le Groupe SEB,

**D'autre part,**

## Table des matières

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>6</b>
<b>TITRE 1 : Modalités d'information et de consultation des IRP sur la stratégie du Groupe et ses impacts prévisibles sur l'emploi et les salaires. ....</b>	<b>7</b>
Article 1 : Information des Institutions représentatives du personnel .....	7
Article 1.1 : Information du Comité de Groupe France .....	8
Article 1.2 : Information et consultation des Comités Sociaux et Economiques Centraux et Comités Sociaux et Economiques .....	8
Article 1.3 : Information et consultation relative à la GPEC .....	9
Article 2 : Document d'information sur la stratégie du Groupe et ses impacts prévisibles sur l'emploi et les salaires .....	9
Article 3 : La Base de Données Economiques et Sociales .....	11
Article 4 : Confidentialité .....	11
Article 5 : Assistance par un expert-comptable .....	11
<b>TITRE 2 : L'emploi .....</b>	<b>12</b>
Article 6 : Préambule sur l'ancien accord Groupe relatif au contrat de génération .....	12
Article 7 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes .....	12
Article 7.1 : Objectifs de recrutement en CDI .....	12
Article 7.2 : Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes .....	12
Article 7.3 : Insertion dans l'emploi des jeunes non qualifiés .....	13
Article 7.4 : Développement de l'alternance et des stages .....	15
Article 8 : Actions en faveur de l'accroissement de la mixité des emplois et de l'égalité F-H .....	16
Article 9 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés .....	16
Article 9.1 : Objectifs chiffrés de maintien de l'emploi et d'embauche .....	17
Article 9.2 : Mesures visant à l'amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité .....	17
Article 9.3 : Autres actions en faveur des salariés âgés .....	17
<b>TITRE 3 : La Gestion prévisionnelle des compétences .....</b>	<b>18</b>
Article 10 : Les grandes orientations de la formation professionnelle .....	18
Article 10.1 : Poursuivre l'employabilité des premiers niveaux de qualification .....	18
Article 10.2 : La formation comme moyen d'amélioration de la performance de l'entreprise .....	20
Article 10.3 : Les formations prévues pour les jeunes salariés et les salariés âgés .....	21

Article 10.4 : Transmission des savoirs et des compétences .....	21
Article 10.5 : Favoriser la mixité et la diversité des emplois.....	23
<b>Article 11 : Les moyens spécifiques à la GPEC .....</b>	<b>24</b>
Article 11.1 : Développement des compétences des métiers émergents, en transformation, ou en tension et renforcement de l'employabilité .....	24
Article 11.2 : Reconnaissance des acquis professionnels .....	25
Article 11.3 : Le Compte personnel de formation.....	27
<b>Article 12 : Les observatoires des métiers .....</b>	<b>27</b>
Article 12.1 : Rôle des Observatoires Des Métiers.....	28
Article 12.2 : Composition des observatoires des métiers .....	28
Article 12.3 : Réunions des observatoires des métiers .....	28
<b>Article 13 : Les outils de gestion et de mobilité RH : .....</b>	<b>30</b>
Article 13.1 : Les revues annuelles des ressources humaines .....	30
Article 13.2 : Entretien annuel d'appréciation (« EAA ») et Entretien d'Appréciation et de Développement Personnel (« EADP »).....	30
Article 13.3 : Les dispositifs de gestion de la mobilité individuelle .....	31
Article 13.4 : Autre dispositif de gestion de la mobilité individuelle : la mobilité externe.....	33
<b>TITRE 4 : L'Adaptation de l'emploi dans le cadre de la GPEC.....</b>	<b>40</b>
Article 14 : Information-consultation préalable .....	40
Article 15 : Mobilité entre sites liée à une réorganisation .....	40
Article 16 : Aménagement fin de carrière .....	41
Article 17 : Les limites d'un dispositif de GPEC.....	41
<b>TITRE 5 : Dispositions finales .....</b>	<b>42</b>
Article 18 : La commission GPEC Groupe.....	42
Article 18.1 : Le rôle de la commission GPEC Groupe.....	42
Article 18.2 : La composition de la commission GPEC Groupe .....	42
Article 19 : Durée .....	42
Article 20 : Entrée en vigueur – Révision .....	43
Article 21 : Dépôt .....	43
<b>Liste des annexes .....</b>	<b>44</b>
<b>ANNEXE 1 : Mesures d'accompagnement à la mobilité – Procédure IRH 00 022</b> .....	<b>45</b>
<b>ANNEXE 2 : Orientations formation 2020-2022 .....</b>	<b>52</b>

<b>ANNEXE 3 : Dispositions légales relatives au congé de mobilité.....</b>	<b>61</b>
<b>ANNEXE 4 : Analyse quantitative des effectifs France sur la période 2017-2019 .....</b>	<b>62</b>
<b>ANNEXE 5 : Aménagement de Fin de Carrière issu de l'accord majoritaire signé dans le cadre du projet de transfert des équipes Marketing et Recherche Electrique Culinaire de Selongey vers Ecully du 11 avril 2017 .....</b>	<b>70</b>

## PREAMBULE

---

Dans un contexte mondial incertain et en perpétuel mouvement, le Groupe SEB conserve une empreinte industrielle forte sur le territoire français malgré une concurrence accrue. En effet, le marché du petit équipement domestique reste peu concentré et la plupart des acteurs sont spécialisés par pays ou par catégorie de produits. Ceci rend les concurrents excessivement performants, car ils peuvent intervenir avec des frais de structure extrêmement légers et sans investissements significatifs, avec un accès facile aux produits à bas coûts venant d'Asie émergente.

Conscient de ces enjeux, le Groupe se doit de poursuivre une politique active en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Par le présent accord, les partenaires sociaux réaffirment la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, initiée depuis 2007, qui a pour ambition d'accompagner professionnellement les salariés face aux adaptations économiques et sociales des entités juridiques du Groupe en France tout en tenant compte de la sécurisation des parcours et des projets professionnels liés aux changements technologiques des organisations et des structures d'emploi.

Ainsi, la capacité des entités juridiques du Groupe à accompagner ses salariés tout au long de leur vie professionnelle, à les adapter aux mutations de leur métier, tout en prenant en compte leurs aspirations, et en leur permettant d'être acteurs de leur propre parcours professionnel, sera décisive pour mener à bien sa mission.

## **TITRE 1 : Modalités d'information et de consultation des IRP sur la stratégie du Groupe et ses impacts prévisibles sur l'emploi et les salaires.**

---

### **Article 1 : Information des Institutions représentatives du personnel**

La Direction Générale du Groupe élabore les axes de la stratégie du Groupe SEB concernant notamment ses activités et les zones géographiques sur lesquelles il est présent et/ou il entend se développer.

Dans le cadre de l'évolution constante de notre environnement économique, les politiques de mise en œuvre de ces axes stratégiques peuvent faire l'objet d'adaptations.

Le Groupe SEB entend respecter l'article L.2312-24 du Code du travail dont les dispositions sont les suivantes :

*« Chaque année, le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.*

*Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre ».*

Il est à ce titre précisé que la Base de Données Economiques et Sociales, prévue à l'article L.2312-18 du Code du travail, est le support de préparation de cette consultation.

Il est convenu que les axes stratégiques sont définis au niveau du Groupe et non pas au niveau de chacune de ses filiales.

Par conséquent, les parties au présent accord conviennent de reconduire les dispositifs d'information et de consultation des comités sociaux et économiques et comités sociaux et économiques centraux tels qu'ils étaient prévus dans le précédent accord de GPEC (rappelés ci-dessous).

Elles entendent également reconduire l'élaboration du document d'information sur la stratégie du Groupe et de préciser les conditions d'utilisation de la Base de Données Economiques et Sociales.

### **Article 1.1 : Information du Comité de Groupe France**

Les axes stratégiques ont été présentés pour la première fois au Comité de Groupe France en 2007. Une actualisation de ce document, incluant ses impacts prévisibles sur l'emploi et les salaires a été faite en 2009 puis en 2011. Depuis 2014, Le Comité de Groupe France est informé chaque année sur les grands axes stratégiques du Groupe SEB lors de la réunion plénière ordinaire de fin d'année. Les membres du Comité de Groupe France reçoivent, 10 jours avant la réunion, une note d'actualisation des derniers éléments présentés.

Le point inscrit à l'ordre du jour de cette réunion est libellé comme suit :

*« Information du Comité de Groupe France sur la stratégie du Groupe à 3 ans et ses impacts prévisibles sur l'activité et l'emploi »*

Un compte-rendu est établi à l'issue de chaque réunion du Comité de Groupe France.

### **Article 1.2 : Information et consultation des Comités Sociaux et Economiques Centraux et Comités Sociaux et Economiques**

Les axes stratégiques sont présentés, pour information-consultation au Comité Central d'Entreprise et/ou du Comité d'Entreprise (*devenus respectivement CSE central et/ou au CSE*) lors de la réunion qui suit l'information en Comité de Groupe France.

Le point inscrit à l'ordre du jour de cette réunion est libellé comme suit :

- *« Information et consultation du Comité Social et Economique (et/ou du Comité Social et Economique Central) sur la stratégie du Groupe à 3 ans et ses impacts prévisibles sur l'activité et l'emploi de la société »,*

La réunion consacrée à la consultation de la situation économique et financière de l'entreprise prévue aux articles L.2323-12 et suivants du Code du travail sera distincte de celle portant sur les orientations stratégiques.

Le point inscrit à l'ordre du jour de cette réunion sera libellé comme suit :

- *« Information et consultation du comité sur la situation économique et financière de l'entreprise (art. L.2312-25 du Code du travail) ».*

Ainsi, ces réunions doivent permettre un échange de vue constructif entre la Direction Générale et les représentants du personnel de chaque société.

Si des adaptations sont susceptibles d'avoir des effets prévisibles sur le volume de l'emploi à moyen terme (2 à 3 ans), dans l'une ou l'autre des sociétés françaises du Groupe, il sera procédé à la consultation des Comités Sociaux et Economiques Centraux ou Comités Sociaux et Economiques de ces sociétés.

Ainsi, lorsqu'un établissement est présenté comme fragilisé (essentiellement : baisse de volumes, sous-charge, menace de produits concurrents pouvant avoir un impact sur la compétitivité du site et



des conséquences en termes d'emploi), le Comité Social et Economique et/ou le Comité Social et Economique Central concerné est consulté sur les explications économiques et les conséquences sur l'emploi.

Sous réserve de l'accord majoritaire des représentants du personnel, la consultation interviendra au cours de cette réunion. A défaut, celle-ci interviendra lors de la réunion plénière ordinaire suivante et dans un délai maximum de 8 semaines.

Les adaptations affectant à court terme le volume de l'emploi et ne pouvant être accompagnées par la mise en œuvre du dispositif de GPEC respecteront les dispositions du Code du travail.

### **Article 1.3 : Information et consultation relative à la GPEC**

Conformément aux dispositions prévues à l'article L.2312-24 du Code du travail, les parties signataires rappellent que les perspectives en matière d'évolution de l'emploi, des salaires et des compétences sont présentées dans le cadre de l'obligation annuelle d'information et de consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

### **Article 2 : Document d'information sur la stratégie du Groupe et ses impacts prévisibles sur l'emploi et les salaires**

Le document d'information sur la stratégie du Groupe et ses impacts prévisibles sur l'emploi et les salaires sera intégré à la Base de Données unique 15 jours avant les réunions évoquées précédemment aux membres des instances concernées.

Les membres des instances concernées transmettront leurs questions écrites à la Direction des Ressources Humaines du Groupe, pour le Comité de Groupe France, ou de la société, pour les CSEC ou CSE, au minimum une semaine avant la date de la réunion.

Afin de permettre aux représentants du personnel des CSEC ou CSE d'analyser ce document d'information et de préparer leurs éventuelles remarques, une réunion préparatoire d'une demi-journée exceptionnelle consacrée à l'examen de ce rapport et distincte de celles prévues habituellement, pourra être organisée au plus tard une semaine avant la réunion.

Les réponses seront formulées par écrit au cours de la réunion officielle et seront intégrées au compte rendu ou procès-verbal.

Ces dispositions ne préjugent pas des questions posées par les représentants du personnel en cours de réunion.

Le document d'information sera structuré en deux parties distinctes afin de donner une vision claire tant sur le plan qualitatif que quantitatif :

1ère partie : Environnement économique et stratégie du Groupe SEB

- Environnement économique notamment : évolution des modes de consommation, de distribution, des parités monétaires, produits et marchés émergents etc. ;
- Grands axes stratégiques de développement à trois ans du Groupe SEB : ils seront présentés par Activités et Continents, en incluant les orientations industrielles et la politique sourcing ;
- Politiques mises en œuvre (notamment en matière de produits, activités commerciales, industrielles et R&D etc.), détaillées par activités, sociétés et établissements.

## 2<sup>ème</sup> partie : Emploi et compétences

Cette seconde partie abordera l'évolution de l'emploi dans le Groupe et intégrera une analyse de l'évolution des métiers et des compétences par société et établissement. Elle présentera les différents chantiers-formation mis en œuvre par le site pour répondre à l'évolution et aux besoins des compétences du site ainsi que la réflexion en cours.

Cette analyse repose d'une part sur les comptes-rendus des observatoires métiers et d'autre part sur le rapport annuel GPEC.

Elle doit permettre d'identifier les éléments qui influencent ou risquent d'influencer certains métiers et les tendances d'évolution des besoins découlant des axes stratégiques du Groupe en distinguant notamment :

- Les métiers et emplois en transformation (qualitative ou quantitative),
- Les métiers et emplois en tension,
- Les métiers et emplois en émergence.

Les parties s'accordent sur les définitions suivantes :

- Métiers et emplois en transformation : métiers/emplois dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques entraînent une évolution importante de périmètre de compétences nécessitant un plan de développement individuel ou collectif ;
- Métiers et emplois en tension : métiers/emplois pour lesquels il existe des opportunités où les compétences sont rares ;
- Métiers et emplois en émergence : emplois nouveaux qui apparaissent de par l'évolution des activités, des technologies ou de la réglementation.

Les réflexions portant sur l'analyse des métiers ou types d'emploi visés ci-dessus, seront prises en compte dans l'établissement des plans de formation.

Elle comprendra également les informations suivantes par sociétés et établissements :

- Répartition MOD/MOI ;
- Structure de la MOI par métier : R&D, Logistique, Commercial, Marketing, etc. ;
- Structure des effectifs par sexe et catégories socioprofessionnelles ;
- Pyramides des âges ;
- Départs naturels prévisionnels à trois ans (dont départs amiante et sortie du dispositif AFC) ;
- Volumes des emplois intérimaires et par site en ETP ;
- Bilan des recrutements ;
- Perspectives en matière d'évolution de l'emploi pour chacun des établissements français du Groupe avec une mise en évidence des emplois en transformation ou en tension ;

Les parties précisent que le document s'efforcera d'apporter des perspectives réalistes en matière d'évolution de l'emploi, des compétences et des métiers, pour chacun des sites.

Les chiffres prendront en compte les départs naturels prévisionnels ainsi que les embauches qui devraient être réalisées pour compenser ces départs. Ils devront également indiquer les embauches visant à accompagner le développement du Groupe. Ces hypothèses seront basées sur les données économiques du moment et pourront être revues en fonction de l'évolution de ces données économiques, que ces évolutions soient positives ou négatives.

### **Article 3 : La Base de Données Economiques et Sociales**

Introduite par la Loi du 14 juin 2013, la Base de Données économiques et Sociales (BDES) a fait l'objet d'un accord de Groupe triennal signé le 18 juin 2015 qui a permis de concentrer l'ensemble des documents partagés avec les instances de représentation du personnel.

Cet accord arrivait à échéance en 2018, mais un nouvel accord a été conclu le 30 octobre 2018 pour une durée indéterminée.

### **Article 4 : Confidentialité**

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de protéger le Groupe SEB contre toute divulgation d'information. Ainsi, elles admettent que la Direction, sous sa seule responsabilité, appréciera la sensibilité des informations transmises qu'elle pourra qualifier de « confidentielles » et dont elle fixera la durée de la confidentialité.

### **Article 5 : Assistance par un expert-comptable**

En application de l'article L.2315-87 du Code du travail, le Comité Social et Economique peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Le Comité Social et Economique contribue sur son budget de fonctionnement au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

## **TITRE 2 : L'emploi**

---

### **Article 6 : Préambule sur l'ancien accord Groupe relatif au contrat de génération**

Les partenaires sociaux et la Direction avaient conclu, le 5 décembre 2016, un accord de Groupe relatif au contrat de génération sur la période 2017-2019. Cet accord a pris fin, mais les parties entendent néanmoins reprendre des engagements similaires à ceux contenus dans ledit accord.

Le Groupe SEB s'efforce de maintenir un niveau d'activité satisfaisant, permettant de préserver l'emploi en France dans un contexte de transformation.

Une étude sur les effectifs au sein du Groupe SEB a été menée dans le cadre de la négociation qui a abouti à la signature du présent accord Groupe dont les détails sont fournis dans le cadre de l'annexe 4.

### **Article 7 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes**

Le Groupe SEB souhaite développer une approche claire et cohérente en faveur de l'intégration durable des nouveaux arrivants au sein des sites. A cet égard, il est précisé que le terme « jeunes » désigne les jeunes de moins de 27 ans, ou de moins de 30 ans s'ils bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

#### **Article 7.1 : Objectifs de recrutement en CDI**

Sur la base de l'ancien accord de Génération 2017-2019, un objectif de recrutement global en contrat à durée indéterminée à temps plein de jeunes est fixé à hauteur de 25% minimum des recrutements au niveau du Groupe sur le périmètre France, sur l'ensemble de la durée de l'accord.

Pour les recrutements destinés au remplacement des départs en retraite en MOD et MOI ouvriers, le taux est porté à 35%.

#### **Article 7.2 : Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes**

Le Groupe s'engage à ce qu'un processus d'intégration continue à être déployé sur l'ensemble des sites, de manière prioritaire pour les jeunes.

### **Parcours d'intégration**

Le présent accord entend rappeler que cet engagement, initialement prévu par l'ancien accord relatif au contrat de génération, comprend un parcours d'intégration des nouveaux embauchés qui s'appuie sur des dispositifs de découverte de l'entreprise, d'entretiens de suivi et d'évaluation.

### **Parrainage/marrainage**

Pour compléter ce processus, l'intégration d'un jeune salarié s'appuiera sur la désignation d'un(e) parrain/marraine au sein de l'établissement de rattachement.

Le parrainage est un dispositif d'accompagnement du jeune dans l'entreprise, pour lui permettre de comprendre son fonctionnement, repérer les interlocuteurs clefs dans son métier et maîtriser les codes et langages de sa fonction et plus largement du Groupe.

Les Parrains/Marraines sont des salariés du Groupe qui se portent volontaires pour accompagner et conseiller un jeune entrant afin d'élargir son champ professionnel.

Les Responsables Ressources Humaines seront en charge de la désignation des Parrains/Marraines, en fonction des qualités requises pour remplir cette mission.

Les Parrains/Marraines bénéficieront d'un aménagement de leur temps de travail de manière à pouvoir exercer cette mission. Par ailleurs, la mise en place du parrainage/marrainage devra être organisée en amont de l'arrivée du jeune salarié dans le cadre de la préparation du parcours d'intégration par le Manager et le service Ressources Humaines.

Au-delà des jeunes entrants, le dispositif de parrainage s'adresse également au personnel de production afin de faciliter l'intégration et permettre l'acquisition des savoirs nécessaires pour assurer la mission.

Ce dispositif de parrainage pourra enfin s'inscrire dans le parcours d'intégration de tout nouveau salarié entrant, en fonction des besoins.

### **Formation et accompagnement des jeunes salariés**

Enfin, cette intégration pourra nécessiter le recours à des formations spécifiques, lesquelles seront incluses dans le plan de développement des compétences du site des nouveaux arrivants concernés. Les demandes de formation pour les jeunes entrants salariés, validés par leur responsable, seront traitées de manière prioritaire. En effet, l'accompagnement via la formation est un enjeu de tout premier ordre, notamment pour l'intégration d'un jeune entrant sans qualification.

### **Article 7.3 : Insertion dans l'emploi des jeunes non qualifiés**

Le Groupe SEB a la volonté de s'engager dans l'accompagnement des jeunes sans ou avec peu de qualifications et d'aider certains d'entre eux à s'insérer dans l'entreprise.

Le terme de « non-qualifiés » désigne les jeunes qui ne disposent pas de la qualification adéquate pour travailler au sein de notre industrie, ou sans qualification.

### **Modalité d'insertion en vue d'un CDI**

L'insertion des jeunes éloignés de l'emploi et sans qualification au sein des établissements ou sociétés du Groupe sera organisée en coopération avec les différents partenaires de l'emploi. Elle se fera par la

mise en place de périodes de validation réciproque, avant l'embauche en CDI, par des contrats de mise à disposition avec ces structures partenaires.

### **Coopération avec le milieu associatif, socio-économique et éducatif des territoires**

Par ailleurs, le Groupe s'est engagé dans différents programmes d'accompagnement de jeunes qui ont pour but :

- de les accompagner dans leur recherche d'emploi, en les guidant et les accompagnant dans la compréhension du monde de l'Entreprise ;
- d'acquérir un premier niveau de qualification ;
- de transmettre à un jeune l'ensemble des « codes, cultures, valeurs et règles » qui favoriseront son intégration rapide dans le monde professionnel.

### **Accompagnement des jeunes non-qualifiés vers un premier niveau de qualification**

Enfin, l'intégration des jeunes non-qualifiés vers un premier niveau de qualification passe par la mise en œuvre d'accompagnement de formation et par le tutorat, afin de leur permettre d'acquérir progressivement l'ensemble des compétences nécessaires à leur métier et, le cas échéant, de les aider à obtenir un meilleur niveau de qualification ou de diplôme.

Ainsi, le Groupe, dans sa démarche de développement des compétences de chacun de ses salariés, entend faciliter :

- l'obtention du titre (CQPP, CQPM, CQPI) ou diplôme pour les jeunes sans qualification qui auraient intégré le Groupe sur cette base (ex. : *Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie Equipier Autonome de Production Industrielle (niveau V CAP, BEP)*) ;
- les démarches de VAE pour un jeune salarié qui souhaiterait valoriser ses nouvelles compétences acquises par la formation et le tutorat.
- l'alternance, qui constitue également un levier afin de développer les compétences et le niveau de diplôme des jeunes non-qualifiés.
- toutes autres démarches et initiatives visant à favoriser la professionnalisation des jeunes non-qualifiés.

### **Objectif de formation de jeunes non-qualifiés**

A cet effet, le Groupe s'engage à former et accompagner, sur la durée de l'accord, un volume de 12 jeunes non-qualifiés de moins de 27 ans, ou de moins de 30 ans s'ils bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. L'objectif étant de pouvoir développer leurs compétences via l'obtention d'un diplôme, d'une qualification ou d'une certification.

Le terme de « non-qualifiés » désigne les jeunes qui ne disposent pas de la qualification adéquate pour travailler au sein de notre industrie, ou sans qualification.

Le public cible vise donc des jeunes sans diplôme, en recherche d'emploi, motivés et qui souhaitent développer leur employabilité à travers l'obtention d'une qualification, certification ou d'un diplôme.

Cette mesure sera déployée en lien avec les besoins en recrutement des sites. Ces derniers pourront s'appuyer sur les acteurs locaux, par exemple Pôle Emploi, afin d'identifier les candidats à former mais également parmi les intérimaires du site qui répondent aux critères cités ci-dessus.

La formation pourra se faire à travers les dispositifs d'alternance, de CQPM ou de VAE. Cette liste n'étant pas exhaustive dans la mesure où les outils utilisés seront définis et concertés entre les parties prenantes. Il s'agit de l'entreprise, des acteurs institutionnels et du jeune concerné, au regard de son projet professionnel nécessairement en lien avec les métiers du Groupe SEB.

#### **Article 7.4 : Développement de l'alternance et des stages**

##### **Objectif de recrutement en alternance**

Par la volonté de contribuer activement à la formation de jeunes en alternance et en stage, le Groupe SEB s'est engagé à maintenir le taux de 5% d'alternants pour la période 2021-2023.

##### **Communication et sensibilisation**

Le Groupe SEB a créé depuis plusieurs années la fonction de « Campus Manager » au sein de la Direction des Ressources Humaines, l'objectif étant de renforcer les liens du Groupe avec le monde de l'enseignement et de l'enseignement supérieur.

Dans le but de développer l'image du Groupe SEB auprès des écoles et des jeunes diplômés, des Ambassadeurs, coordonnés dans leurs actions par les équipes Campus Management, sont des salariés de fonctions opérationnelles qui jouent un rôle actif dans le développement de cette notoriété. Plus précisément, ils ont pour mission de participer, au moins une fois par an, à l'une des actions suivantes pour les écoles ou formations cibles :

- Intervention dans le cadre de cours, conférences, travaux dirigés ;
- Participation à des simulations d'entretien de recrutement et/ou salon emplois ;
- Jury ou participation à un conseil pédagogique
- Etc.

##### **Intégration des nouveaux alternants et stagiaires**

De la même manière que pour l'ensemble des salariés, les nouveaux alternants et les stagiaires de fin d'études bénéficient d'un parcours d'intégration adapté à la durée de leur présence dans l'entreprise.

##### **Pré-embauche**

Le Groupe SEB attache une importance toute particulière à l'alternance comme programme de pré-embauche potentielle. A cet effet, des actions visent à :

- Assurer un suivi qualitatif de la mission et de la performance des jeunes en fin de cursus effectuant une alternance ou un stage au sein du Groupe, afin d'identifier les profils cibles à qui il pourrait être offert des opportunités professionnelles au sein du Groupe ;
- Proposer des postes aux candidatures les plus adaptées aux besoins exprimés en valorisant l'expérience acquise au sein du Groupe.

Sur ces principes, des entretiens systématiques, pour les jeunes en fin de cursus, sont réalisés 6 à 1 mois avant le départ par la fonction RH et après appréciation du manager. A l'issue de cet entretien,

une consolidation sera faite au niveau du Groupe, afin de constituer un vivier permettant de valoriser l'alternance comme passerelle vers le monde professionnel et de permettre au Groupe de proposer en priorité des opportunités à des jeunes quel que soit le site où ils ont effectué leur alternance.

### **Objectif d'embauche des stagiaires et des alternants**

Le Groupe SEB s'engage à un taux de transformation annuel de 40% des stages et alternances en contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée au sein du Groupe. Il s'agit plus précisément du nombre de stagiaires et alternants recrutés en CDI ou CDD au niveau du Groupe / Nombre de postes juniors ouverts au niveau du Groupe.

Les postes juniors correspondent à des postes pourvus par des collaborateurs de 27 ans ou moins.

### **Article 8 : Actions en faveur de l'accroissement de la mixité des emplois et de l'égalité F-H**

Le Groupe SEB dispose d'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes renouvelé en dernier lieu le 20 novembre 2018. L'égalité salariale est effective au sein du Groupe grâce aux mesures prises en ce sens depuis 2008.

Les parties conviennent de se référer à cet accord qui prévoit un certain nombre d'engagements permettant d'assurer l'objectif d'égalité professionnelle et la mixité des emplois.

Ces engagements portent notamment sur :

- La promotion, la classification et la formation,
- L'embauche,
- La mixité des emplois,
- Et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

A ce titre, les partenaires sociaux et la direction entendent rappeler que les actions menées dans le cadre de la GPEC représentent une opportunité pour continuer le travail réalisé en faveur de l'accroissement de la mixité des emplois et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **Article 9 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés**

Il est préalablement rappelé que l'accord Groupe du 21 décembre 2009 relatif à la gestion des âges et de l'emploi des seniors comportait un certain nombre de dispositions suivies au cours des précédentes années dans le cadre des commissions seniors. L'accord relatif au Contrat de Génération signé le 5 décembre 2016 s'inscrivait dans cette continuité de maintenir l'emploi des salariés âgés au sein du Groupe SEB. Le présent accord entend poursuivre les efforts réalisés.

De même, il est rappelé que l'accord de Groupe relatif à la Qualité de Vie au Travail signé le 13 juin 2019 a repris certaines dispositions notamment dans son chapitre 8 relatif aux conditions d'emploi des salariés âgés.



## **Article 9.1 : Objectifs chiffrés de maintien de l'emploi et d'embauche**

### *Article 9.1.1 : Maintien dans l'emploi*

Le taux d'emploi des salariés âgés est élevé dans le Groupe, notamment en main d'œuvre directe. Les plus de 50 ans représentaient 38,5% de l'effectif global au 31 décembre 2019 et les plus de 55 ans, 15,85%, soit 866 salariés.

L'objectif de maintien des salariés âgés de plus de 55 ans au terme du présent accord s'appuie sur la volonté de l'entreprise de ne pas mettre un terme au contrat de travail de ces salariés avant qu'ils n'aient la possibilité d'accéder à la retraite à taux plein (sauf rupture pour motif personnel).

### **Article 9.1.2 : Objectif d'embauche**

Le Groupe SEB se fixe un objectif de recrutement en contrat à durée indéterminée de salariés âgés de 50 ans et plus à hauteur de 5% des recrutements au niveau du Groupe sur le périmètre France sur l'ensemble de la période, toutes catégories confondues.

## **Article 9.2 : Mesures visant à l'amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité**

En application de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, des plans d'actions ont été mis en œuvre dans l'ensemble des sociétés concernées, en faveur de la prévention de la pénibilité.

De plus, le bénéfice d'une étude ergonomique du poste de travail pour les salariés de production de plus de 57 ans (MOD et MOI Ouvriers) prévu par l'ancien accord relatif au Contrat de génération et repris par l'accord de Groupe relatif à la Qualité de Vie au Travail est maintenu. Cette étude obligatoire a pour objectif d'analyser les gestes et postures des salariés concernés afin d'adapter et/ou de corriger éventuellement les postures. Ces salariés pourront ainsi bénéficier d'une étude de poste ergonomique après 57 ans. L'étude sera réalisée sur le poste d'origine du salarié. Par conséquent, la polyvalence n'entre pas dans le cadre de cette mesure.

Par ailleurs, le présent accord rappelle l'existence du dispositif de réduction de la pénibilité liée au travail en équipe par l'octroi de jours de repos seniors et prévu par l'accord de Groupe relatif à la Qualité de Vie au Travail.

## **Article 9.3 : Autres actions en faveur des salariés âgés**

Les Parties conviennent de maintenir les actions suivantes :

- Développement des compétences et des qualifications, ainsi que donner accès à la formation ;
- Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (cf. article 16 du présent accord).

## **TITRE 3 : La Gestion prévisionnelle des compétences**

---

Soucieux d'anticiper les adaptations de l'emploi et des compétences des salariés en lien avec ses objectifs et son environnement, le Groupe SEB doit s'assurer de la mise en œuvre d'une politique de gestion des compétences concrète et dynamique à travers l'adaptation permanente de son personnel aux évolutions des métiers et technologies. Il entend continuer de développer la politique de maintien de l'employabilité mise en œuvre dès le premier accord de GPEC signé en 2007.

Cette adaptation permanente se traduit par la formation de l'ensemble des salariés et doit être portée par l'implication forte des différents acteurs de l'organisation : la fonction Ressources Humaines, les sponsors et les contributeurs clés métiers ainsi que les CODIR locaux.

La pérennité de nos sites industriels en France dépend pour beaucoup de notre capacité à améliorer leur performance de façon continue. Celle-ci s'entend d'une manière globale, non seulement à travers l'amélioration des principaux indicateurs industriels mais aussi par une meilleure prise en compte de la sécurité, de l'environnement et des conditions de travail.

### **Article 10 : Les grandes orientations de la formation professionnelle**

L'article L.2242-20 du Code du travail impose aux entreprises et groupes d'entreprise d'indiquer, au sein de leur accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle ainsi que les objectifs du plan de développement des compétences. Ces grandes orientations sont par conséquent précisées en annexe 2.

Le Groupe entend rappeler qu'il accompagne et encourage ses salariés à être acteurs de leur parcours professionnel afin de leur permettre de maintenir leur employabilité et, le cas échéant, de bénéficier d'une progression de leur qualification.

Pour ce faire, le Groupe tend à enrichir ses formats de formation à travers :

- Des formats en présentiel : des programmes Groupe et des formations sites sont déjà largement proposés sur ce format ;
- Des formats en digital : des sessions e-learning Groupe développées en interne (ex : Code Ethique, Compliance...), des propositions de Digital Learning externes avec certains partenaires, comme Coop Academy et toutes autres possibilités digitales qui pourront faire du sens dans les parcours métiers (ex : MOOC : cours en ligne, certifiant ou non) ;
- Des formats mixtes dits « blended » combinent également des sessions en présentiels et des sessions à distance.

### **Article 10.1 : Poursuivre l'employabilité des premiers niveaux de qualification**

Les parties signataires conviennent de la nécessité de poursuivre l'effort de formation engagé depuis 2008 à destination des salariés des premiers niveaux de qualification afin de développer leur employabilité.

Ces actions de formation peuvent prendre la forme de plusieurs certifications en fonction des besoins des salariés et de l'entreprise :

### **Certifications générales afin de certifier des compétences dans les matières de base (français, mathématiques, informatique...)**

- DECLIC : réappropriation des fondamentaux dans les matières de base
- CLEA : certification de connaissances et compétences professionnelles
- VOLTAIRE : certification en orthographe et en grammaire française

### **Certifications informatiques afin de certifier des compétences dans le domaine de la bureautique, du numérique.**

- PCIE : Le Passeport de Compétences Informatique Européen est un dispositif modulaire et progressif permettant à chacun de valider ses compétences de base en Technologies de l'Information.
- B2i adultes : évaluer et attester ses compétences numériques dans cinq domaines (environnement informatique, attitude citoyenne, traitement et production, recherche de l'information, communication)
- TOSA : certification des compétences informatiques et digitales

Cette liste de certification est non-exhaustive. Ainsi, l'offre de certification pourra être enrichie via de nouveaux dispositifs sélectionnés en fonction des besoins des salariés et/ou de l'entreprise dans le cadre du plan de développement des compétences ou du Compte Personnel de Formation (CPF).

La démarche entreprise a permis, au 31 décembre 2019, à une trentaine de salariés d'acquérir un niveau de connaissances de base dans les matières générales, ce socle constituant un pré requis pour une évolution professionnelle éventuelle.

Ce socle de connaissances générales peut être complété par des formations techniques en matière de qualité, sécurité et produits (cf. art. 10.2.1). Les connaissances acquises par les salariés, ajoutées à leur expérience, leur permettront de s'inscrire dans une reconnaissance des acquis professionnels (cf. art. 10.2).

### **Engagements du Groupe en matière de certifications informatiques :**

Dans le cadre du plan de développement des compétences et dans les 3 ans qui suivront l'entrée en vigueur de cet accord, le Groupe s'engage à ce que l'ensemble des salariés des premiers niveaux de qualifications, bénéficie, a minima, d'une formation « B2i adultes ». Cette certification, attestant d'un niveau de base en informatique et numérique, pourra être complétée par d'autres certifications, par exemple le TOSA, en fonction des besoins du salarié et/ou de l'entreprise, permettant ainsi de faire évoluer leurs compétences et développer leur employabilité.

Il est précisé que la notion de premiers niveaux de qualifications concerne les salariés du Groupe en CDI des coefficients 145 à 170 (issus de l'accord national de la métallurgie), quelle que soit leur ancienneté.

Au terme de cet accord, soit fin 2023, 100% des salariés concernés devront être titulaires d'une certification « B2i adultes » ou équivalent.

L'accompagnement préalable à la certification du « B2i adultes » se fera sur le temps de travail, à travers le Plan de Développement des Compétences du site.

Concernant le TOSA, un premier test sera réalisé auprès de salariés volontaires. Un bilan sera établi en commission GPEC Groupe pour envisager les prochaines étapes de ce dispositif.

L'obtention du « B2i adultes » donnera lieu au versement d'une prime de 175 euros.

Il est précisé qu'il s'agit d'un montant brut assimilé à un salaire. La prime versée supporte donc les charges et cotisations. La prime est conditionnée à la présence du salarié dans les effectifs lors de son versement. Ce versement interviendra au plus tard le mois suivant la remise par le salarié, auprès du service RH, de documents attestant de l'obtention du « B2i adultes ».

Enfin, les mesures relatives au versement de la prime prévue ci-dessus se substituent aux pratiques locales au sein des sociétés du Groupe SEB en France et ayant le même objet.

### **Article 10.2 : La formation comme moyen d'amélioration de la performance de l'entreprise**

L'amélioration de la performance de l'entreprise repose sur l'implication de l'ensemble des salariés du Groupe SEB afin de partager les bonnes pratiques et d'apporter des solutions aux dysfonctionnements remontés sur les sites et problématiques rencontrées sur leurs postes de travail.

#### *Article 10.2.1 - Agents de production et encadrement de proximité*

Ce processus doit permettre à chacun de proposer des pistes d'amélioration ou de nouvelles idées dans son poste de travail.

Les structures d'expression du personnel doivent être encouragées au sein de l'équipe et vis-à-vis du Management.

Par ailleurs, les plans de développement des compétences mis en œuvre dans les différents sites sont en lien direct avec la stratégie et les besoins de l'entreprise. Le plan de développement des compétences contribue à apporter à chacun, les outils nécessaires à une exécution correcte des missions confiées.

Ainsi, plusieurs formations sont déployées sur les sites afin de développer les connaissances des salariés du Groupe : formations techniques, amélioration continue, qualité ou encore sécurité.

De même, le Groupe s'est engagé dès 2010 dans une démarche d'Excellence Opérationnelle en mettant en place un système de management de la performance appelé OPS (Opération Performance SEB).

Les fondamentaux de ce système (outils : 5S, AIC, TPM et Tournées de Terrain) ont été déployés sur tous les sites industriels en France.

L'enjeu au sein de nos sites industriels français est de continuer à faire progresser les pratiques managériales au quotidien. Cette progression peut se faire grâce à différents leviers au service de la performance de l'entreprise. L'objectif est de développer plus d'autonomie, d'agilité et d'amener les équipes à faire de même.

### **Article 10.3 : Les formations prévues pour les jeunes salariés et les salariés âgés**

Les premiers mois de prise de poste sont un élément clef de l'insertion durable pour les jeunes salariés. Ainsi, à chaque étape du parcours d'intégration (à l'arrivée, à l'issue de la première quinzaine, à la fin de période d'essai ou à l'issue de la période d'étonnement de 2 à 6 mois), un entretien avec le manager et/ou le service RH est réalisé.

Ces entretiens sont l'opportunité de faire le point sur les compétences du salarié et, si nécessaire, de le former. Il peut s'agir de formations internes (formation produits, logiciels spécifiques au poste tenu) et de formations externes (habilitation à la sécurité, formations métiers spécifiques...). Par ailleurs, le nouvel entrant pourra également bénéficier du système de parrainage dans le cadre de sa prise de poste.

L'ensemble de ces formations sera inclus dans le plan de développement des compétences du site des nouveaux arrivants concernés.

Enfin, dans le cadre du développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, le présent accord prévoit que les salariés âgés de plus de 45 ans pourront exercer une partie de leurs droits à CPF sur le temps de travail, dans les conditions suivantes :

**A partir de sa 45<sup>ème</sup> année**, le salarié pourra exercer jusqu'à 50 heures de CPF sur le temps de travail jusqu'à son départ en retraite, dans une perspective d'ordre strictement professionnel.

### **Article 10.4 : Transmission des savoirs et des compétences**

L'entreprise est par nature un lieu d'apprentissage où les savoirs sont destinés à se transmettre tout au long de la carrière des salariés, tant par la formation permanente que par le tutorat.

Cette transmission des savoirs et des compétences au sein du Groupe SEB relève essentiellement de formations internes et externes. Elle doit également s'appuyer sur davantage de tutorat au sein des différentes sociétés.

Le tutorat est défini comme « *un ensemble de moyens, en particulier humains, mobilisés par une entreprise pour intégrer et former à partir de la situation de travail* ».

Il existe plusieurs dispositifs de tutorat qui s'adressent à tous salariés, quels que soit leur âge et leur ancienneté.

Pour notre population de jeunes alternants, un **tutorat spécifique d'alternance** est mis en place. Le tuteur est en règle générale le manager. Il peut bénéficier d'une formation adaptée pour accompagner son tuteur.

Le **tutorat d'expertise** a pour objet la transmission de compétences critiques ou clés à un salarié dans une approche du maintien des savoirs en interne. Il s'agit notamment d'anticiper la transmission des compétences dans le cadre de l'anticipation des départs de salariés détenant ces compétences critiques ou clés.

*Article 10.4.1 : Repérer les compétences clefs ou critiques à transmettre*

Les compétences clefs ou critiques sont celles pour lesquelles l'entreprise s'expose à des risques de perturbations de l'activité en cas de perte de ces compétences. Il est nécessaire de détecter les compétences clés possédés par un seul salarié ou dont le niveau de criticité peut avoir un impact majeur sur le fonctionnement du site.

Le repérage des compétences clefs ou critiques est de la responsabilité de chaque société ou établissement du Groupe. Elles sont identifiées puis présentées lors des Observatoires Des Métiers (ODM).

Sur la base de cette analyse, les sociétés ou établissements étudieront les possibilités d'intégrer du tutorat au plan de développement des compétences en sus des formations internes et externes éventuellement nécessaires en vue de la sécurisation des compétences.

*Article 10.4.2 : Mise en œuvre du tutorat d'expertise*

Le tutorat ou formation en situation de travail intégré au plan de développement des compétences devra répondre à des conditions de formalisation :

- Convention de formation tripartite (tuteur, tutoré et manager) qui précise les objectifs, le programme de la formation en situation de travail et le temps nécessaire à prévoir pour la transmission des savoirs ;
- Évaluation de maîtrise des compétences par le tuteur et l'évaluation de la formation par le tutoré sous forme de bilan ;
- Mise en œuvre d'une charte du tutorat qui encadre les relations tuteur, tutoré.

Il est rappelé que le tuteur bénéficiera d'un aménagement de son poste afin de disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission de tutorat. Par ailleurs, le rôle de tuteur d'expertise ou de formateur interne sera formalisé en tant qu'objectif pour le salarié dans le cadre de son entretien annuel.

*Article 10.4.3 : Profil des tuteurs*

Les parties au présent accord conviennent de reprendre les modalités d'identification et de sélection des tuteurs prévues par l'accord relatif au contrat de génération. Ainsi, il est convenu que :

- Les tuteurs doivent être identifiés et sélectionnés en fonction de leurs savoir-faire, de leurs qualités pédagogiques et de leur motivation à tenir ce rôle ;

- Les missions de tuteurs seront, dans la mesure du possible, prioritairement dévolues aux seniors, mais les parties reconnaissent que le savoir détenu prime sur l'âge,
- Les salariés auxquels seront dévolues des missions de tutorat bénéficieront de formations spécifiques, notamment afin de développer leurs compétences pédagogiques et leurs compétences en matière de prévention des risques TMS ;
- L'accès aux dispositifs de validation de l'expérience (VAE) sera facilité pour les salariés âgés de plus de 45 ans.

Afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences dans le Groupe, le présent accord prévoit un objectif de former 30 nouveaux tuteurs d'expertise entre janvier 2021 et décembre 2023.

Ces tuteurs pourront bénéficier au préalable d'une formation de formateur afin d'acquérir ou de perfectionner leurs compétences :

- Pour comprendre leur rôle et leur mission ;
- Pour contribuer à l'identification des étapes d'un parcours pédagogique adapté aux principes et objectifs fixés dans cette charte ;
- Pour prendre le recul nécessaire par rapport à leur expertise afin de mieux la transmettre.

De même, pour faciliter l'exécution et la réussite de sa mission de tutorat d'expertise, le manager du tuteur devra intégrer cette mission de tutorat comme un objectif à part entière dans son entretien annuel d'appréciation.

Un bilan annuel sera réalisé sur la mise en œuvre du tutorat et présenté au sein des observatoires des métiers et des CSE ou CSEE.

#### **Article 10.5 : Favoriser la mixité et la diversité des emplois**

L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du Groupe SEB vise à favoriser l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilités, notamment dans le milieu industriel, à assurer une égalité de traitement (F/H) dans le processus de recrutement et de formation. Il doit aussi permettre l'accès des femmes aux métiers traditionnellement tenus par des hommes.

S'appuyant sur cet accord de Groupe, toutes les sociétés du périmètre France ont mis en place des actions afin d'atteindre les objectifs fixés, actions qui sont recensées et précisées dans les plans ou accords collectifs propres à chacun des sites.

La volonté de faire progresser la mixité des métiers nécessite d'accroître l'accès des femmes aux métiers et emplois traditionnellement tenus par des hommes. A ce titre, au sein de certains de nos sites, des actions visant cet objectif ont été mises en œuvre et doivent être encouragées (formations « Évoluer dans un environnement technique », forums écoles dédiés, témoignages, actions de communication, etc.).

Ce processus de féminisation des emplois traditionnellement tenus par les hommes passe par la sélection, la formation et l'accompagnement des femmes qui en expriment la volonté. L'accompagnement peut prendre la forme d'un tutorat ou tout autre dispositif de formation adapté.

Sans que cette liste soit limitative, les emplois techniques proposés aux femmes dans nos sites sont les suivants :

- Conducteur(trice)/transformation D'Équipements Automatisés
- Animateur/trice
- Agent logistique / cariste / préparateur(trice)de commandes
- Magasinier Réception
- Chef de groupe
- Soudeur/Soudeuse
- Etc.

## **Article 11 : Les moyens spécifiques à la GPEC**

### **Article 11.1 : Développement des compétences des métiers émergents, en transformation, ou en tension et renforcement de l'employabilité**

Les parties signataires conviennent que les objectifs de développement des compétences pour les métiers émergents, en transformation, ou en tension doivent bénéficier de moyens spécifiques de formation.

Figurent parmi les métiers émergents, les métiers du digital qui impactent ceux du commercial et du marketing.

Les métiers en tensions sont ceux pour lesquels l'offre est supérieure à la demande ou pour lesquels il n'existe pas encore suffisamment de compétences disponibles sur le marché.

Ainsi, les métiers dits techniques dans le domaine de l'Industrie (techniciens de production...), de l'électronique (technicien électronique...), par exemple, peuvent figurer parmi ces métiers. Cette liste de métier ayant vocation à évoluer en fonction de l'évolution des métiers, de l'environnement technique, technologique et économique et des différentes actions menées par les sociétés du Groupe dans le cadre de cet accord GPEC.

Enfin, les métiers informatiques sont des métiers qui doivent continuellement s'adapter aux évolutions techniques. Ils connaissent de par leur spécificité et leur expertise une adaptation permanente. L'efficacité d'une telle démarche repose sur :

- L'identification du personnel concerné ;
- La définition des actions de formation prioritaires ;
- L'élaboration des budgets de formation ;
- La définition de calendriers de mise en œuvre.

Cette même démarche pourrait concerner le cas échéant des populations fragilisées afin de renforcer leur employabilité.

Ces éléments sont partagés au sein des Observatoires Des Métiers.

Pendant la durée d'application du présent accord, les formations qualifiantes, diplômantes et certifiantes destinées à renforcer l'employabilité des salariés des premiers niveaux de qualification, ainsi que les actions de renforcement ou de développement des compétences pour les métiers



cartographiés dans l'Observatoire Des Métiers (en tension, en émergence, en transformation...) représenteront au minimum 20% du budget de formation global de chaque établissement.

Dans les cas où des établissements ou métiers auront été identifiés comme fragilisés, des budgets supplémentaires de formation seront débloqués selon les besoins.

## **Article 11.2 : Reconnaissance des acquis professionnels**

### *Article 11.2.1 : Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)*

La V.A.E. est un processus qui permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles. Les articles L.335-5 et L.613-3 du Code de l'éducation prévoient les conditions d'application de ce dispositif et notamment les périodes d'activité qui peuvent être validées à ce titre.

Au sein du Groupe SEB, des VAE collectives ont été mises en œuvre pour les salariés de premier niveau de qualification.

Par ailleurs, des VAE individuelles sont encouragées vis-à-vis des salariés ayant acquis une qualification significative à l'issue d'un parcours professionnel ponctué de formations techniques ou administratives ciblées. Il est précisé que le salarié peut mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF) pour l'accompagnement à la VAE.

Notons que ces dispositifs ont concerné 97 salariés entre 2017 et 2019.

Le processus de VAE suppose un investissement personnel important de la part des salariés qui doit être encouragé par l'entreprise. A cet effet, celle-ci apportera le support nécessaire en termes de constitution du dossier, de tutorat et de formations complémentaires (ex : techniques d'expression orale...). En accord avec le management et le service RH, il pourra être étudié un aménagement du temps ou de l'organisation de travail.

A l'issue de la formation, un changement de qualification pourra être pratiqué au regard de la cotation du poste tenu par le salarié.

### *Article 11.2.2 : Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)*

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) vise à développer l'employabilité des salariés en lien avec les besoins en compétences de l'entreprise. Le CQP est la reconnaissance, par un titre national, de l'acquisition d'une qualification spécifique. Le candidat suit un parcours de formation et est accompagné tout au long de ce projet.

Le CQP et CQPM représentent pour le salarié une opportunité de se professionnaliser et de se qualifier. Ils permettent d'anticiper les besoins en compétences de l'entreprise, dans les métiers émergents, en transformation, ou en tension et sont éligibles au CPF présenté ci-après.

De même, il est également rappelé l'existence du Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI) qui est une certification validant des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

### *Article 11.2.3 : Obtention d'une VAE ou d'un CQP/CQPM/CQPI*

L'obtention d'une VAE ou d'un CQP/CQPM/CQPI ouvrira droit à l'obtention d'une prime pour les salariés concernés, dans le respect des conditions mentionnées ci-après. Le versement de cette prime sera rétroactif pour l'obtention d'une VAE ou d'un CQP/CQPM/CQPI à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### **VAE et CQP/CQPM/CQPI éligibles à la prime**

Les VAE et CQP/CQPM/CQPI obtenus, ouvrant droit à une prime, seront définis chaque année dans le cadre des ODM. Il s'agit plus précisément des VAE et CQP/CQPM/CQPI qui répondent aux enjeux de l'entreprise en matière de politique GPEC.

Pour ce faire, la liste des VAE et CQP/CQPM/CQPI éligibles sera formalisée dans le cadre des ODM, en lien direct avec la cartographie des emplois (émergents, en transformation, ou en tension). De manière générale, tout titre professionnel obtenu via la VAE et le CQP/CQPM/CQPI devra faire l'objet d'une validation de la Direction des Ressources Humaines du site, afin de valider l'éligibilité ou non à la prime en amont du projet.

#### **Montants**

- VAE : 500€
- CQP/CQPM/CQPI : 500€

Il est précisé qu'il s'agit de montants bruts assimilés à un salaire. La prime versée supporte donc les charges et cotisations. La prime est conditionnée à la présence du salarié dans les effectifs lors de son versement. Ce versement interviendra au plus tard le mois suivant la remise par le salarié, auprès du service RH, de documents attestant de l'obtention de la VAE, CQP/CQPM/CQPI.

Il est rappelé que les VAE et les CQP/CQPM/CQPI sont éligibles au CFP.

Enfin, les mesures relatives au versement de la prime prévue ci-dessus se substituent aux pratiques locales au sein des sociétés du Groupe SEB en France et ayant le même objet.

#### **Modalités de suivi**

Le suivi du nombre de VAE et de CQP/CQPM/CQPI engagés et réalisés sera présenté chaque année lors des ODM.

### *Article 11.2.4 : Bilan de compétences*

Le bilan de compétences est un dispositif dont l'objectif est de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel et/ou un projet de formation.

Réalisé par un prestataire extérieur à la société, selon des étapes précises, le bilan de compétences peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou, à l'initiative du salarié, dans le cadre de son CPF.

#### *Article 11.2.5: Formation et évolution de carrière*

La formation et les acquis de l'expérience ayant pour but d'amener le salarié à un changement de fonction doivent s'accompagner d'un changement de qualification et d'une progression de la rémunération. Cette évolution salariale sera attribuée au salarié à compter de la prise de ses nouvelles fonctions.

Ces engagements ne concernent pas les formations mises en œuvre à titre personnel par le salarié, notamment dans le cadre du Compte personnel de Formation (CPF) ou du CPF de transition (anciennement CIF).

#### **Article 11.3 : Le Compte personnel de formation**

Les partenaires sociaux et la Direction du Groupe rappellent l'existence du Compte personnel de formation, dont les modalités sont fixées par les articles L6323-1 et suivants du Code du travail, et qui est un outil de formation important au service des salariés et de l'entreprise afin de rendre acteur le salarié de son évolution professionnelle et du développement de ses compétences. A ce titre, le Compte Personnel de Formation est un outil pour les salariés volontaires et l'entreprise afin de coconstruire le plan de développement des compétences.

#### **Article 11.4 : Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**

Les salariés ont la possibilité de recourir à un service gratuit de conseil délivré par Pôle Emploi, l'APEC, Cap Emploi, les missions locales, les OPCO et des opérateurs régionaux.

L'objectif de ce dispositif est d'accompagner les projets d'évolution professionnelle des salariés, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires concernés. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié, ainsi que les financements disponibles, et il facilite notamment le recours au CPF.

#### **Article 12 : Les observatoires des métiers**

Le but poursuivi par une politique de GPEC est précisément d'anticiper les évolutions en termes d'emploi et de développer les compétences de manière à maintenir l'employabilité et la qualification de chacun des salariés.

Ainsi, les Observatoires des métiers et de l'emploi sont des instances locales paritaires (établissement/société) d'observation, de réflexion prospective, d'échange, d'information et de suivi de l'emploi et des métiers.

Au-delà des nécessaires présentations formelles, l'instance doit permettre d'aborder les problématiques spécifiques du site ou de la société et d'échanger sur les solutions pouvant être mises en œuvre pour répondre à ces enjeux. A cet égard, la réflexion permettra d'alimenter le plan de développement des compétences qui reste soumis à l'information et la consultation du CSE.

Leurs missions doivent s'effectuer en lien avec les dispositions de l'article L.2312-24 du Code du travail préalablement au processus d'information-consultation des CSE d'entreprise ou d'établissement.

### **Article 12.1 : Rôle des Observatoires Des Métiers**

Les ODM assurent les missions suivantes :

- Ils sont informés, analysent, échangent et apportent une vision globale sur les principaux métiers de l'établissement ou de la société et les évolutions techniques et technologiques envisagées ;
- Ils travaillent sur l'anticipation des besoins en compétence et de l'emploi à partir de la vision stratégique communiquée par la Direction du Groupe SEB aux partenaires sociaux et sur les problématiques du site ;
- Ils permettent de disposer d'un système de veille et d'alerte ;
- Ils participent à la mise en œuvre et à l'adaptation du dispositif de G.P.E.C défini dans le présent accord ;
- Ils partagent sur les engagements relatifs au développement du tutorat d'expertise présentés sous la forme d'une étude prospective ;
- Ils échangent sur les axes de formation correspondant aux évolutions des métiers, notamment pour les emplois des premiers niveaux de qualification ;
- Ils sont les lieux d'échanges d'informations concernant les bassins d'emplois dans lesquels sont implantés les établissements français du Groupe ;
- Ils ont la possibilité d'interpeler la commission Groupe en cas de difficulté d'interprétation de l'accord GPEC.

Ils établissent un compte rendu comprenant un bilan annuel des missions précitées ainsi que des recommandations émises au cours de ces réunions. Ce document sera remis à la commission formation des sociétés pour intégrer les éléments relevant des recommandations qui auront été retenues et à la commission GPEC Groupe ainsi que dans les CSE ou CSEC du mois de juin.

### **Article 12.2 : Composition des observatoires des métiers**

Les Observatoires des métiers sont composés :

- du Secrétaire du CSE de l'établissement ou de la société ;
- de 3 représentants par organisation syndicale représentative au sein de l'établissement ou de la société désignés par le Délégué syndical ;
- de 3 représentants de la Direction de l'établissement ou de la société.

Les membres des ODM bénéficieront, une fois par mandat, d'une action de formation afin de leur apporter les éléments de réflexion nécessaires au bon fonctionnement de leur mission. Cette formation se déroulera sur le temps de travail du salarié.

### **Article 12.3 : Réunions des observatoires des métiers**

Les ODM se réunissent une fois par an sur convocation de la Direction, et le cas échéant à la demande des membres de l'ODM. Les heures passées en réunion sont des heures rémunérées par la Direction.

Pour préparer cette réunion, les membres des Observatoires bénéficient de 10 heures de crédit d'heures avant chaque réunion.

Les réunions doivent se tenir au plus tard le 30 avril de chaque année.

Le management, et notamment les membres du Comité de Direction du site ou d'activité, sont pleinement associés à la préparation des ODM.

Quinze jours avant cette réunion, la Direction adresse aux membres des délégations un document portant sur :

- Les effectifs de l'établissement/société ;
- Les pyramides des âges ;
- Les perspectives d'évolution des effectifs de la sous-traitance ;
- Les perspectives des départs prévisionnels en retraite par filière ;
- Les besoins d'évolution des compétences ;
- La liste des emplois et métiers en transformation ou susceptibles de le devenir ;
- La liste des emplois et métiers en tension ;
- Le ou les plus d'actions engagés dans le cadre du dispositif de GPEC ;
- Les informations concernant les bassins d'emploi ;
- Un point à date sur la mise en œuvre du tutorat d'expertise ;
- Le nombre d'alternants ainsi que le taux de transformation. On entend par taux de transformation, le ratio de postes accessible à un jeune diplômé occupé par un ancien alternant.

La Direction liste les emplois et métiers en transformation ainsi que les emplois et métiers en tension. Cette liste doit être intégrée au compte-rendu de l'ODM, ce dernier étant déposé sur la BDES.

L'observatoire des métiers sera réuni dans les 6 mois qui suivent la réunion annuelle afin de faire le point sur l'avancement du ou des plans d'actions présentés. Cette réunion sera également l'occasion de présenter le résultat des actions mises en œuvre depuis la réunion de l'ODM ainsi que leurs impacts sur la classification des emplois en transformation ou en tension.

Cette deuxième réunion devra être organisée au plus tard le 31 octobre de chaque année.

### **Article 13 : Les outils de gestion et de mobilité RH :**

Le Groupe SEB s'est doté depuis de nombreuses années d'outils de gestion et de mobilité RH qui ont parfois évolués en application de directives réglementaires. Ces outils visent, d'une part, à identifier les compétences disponibles (ou à acquérir) dans le Groupe et, d'autre part, permettre une gestion individuelle des parcours.

#### **Article 13.1 : Les revues annuelles des ressources humaines**

Chaque année, par une projection à moyen terme, les Revues Annuelles des Ressources Humaines (R.A.R.H) permettent de mieux préparer l'évolution de l'organisation et les mobilités internes des Managers. Elles visent à anticiper et satisfaire les besoins en Ressources Humaines, à contribuer à l'adaptation des organisations, et à répondre aux aspirations des managers quant à leur évolution professionnelle.

Elles permettent à la Direction Générale du Groupe, aux Directions d'Activité, de Continent et de Fonction :

- D'identifier les emplois clés vacants, postes uniques, ou susceptibles de le devenir ;
- D'établir des plans de succession ;
- D'identifier le potentiel d'évolution des managers ;
- Définir des parcours d'évolution professionnelle visant à assurer le remplacement des managers clés.

#### **Article 13.2 : Entretien annuel d'appréciation (« EAA ») et Entretien d'Appréciation et de Développement Personnel (« EADP »)**

L'Entretien Annuel d'Appréciation (« EAA ») concerne l'ensemble de l'encadrement, ainsi que les salariés connectés.

L'Entretien d'Appréciation et de Développement Personnel (« EADP ») concerne les salariés non connectés.

Ces entretiens permettent :

- D'établir un bilan de la période écoulée et de définir les objectifs à atteindre l'année suivante ;
- D'apprécier la maîtrise du poste, d'identifier les axes de développement professionnels et personnels et notamment en matière de management pour les salariés concernés ;
- De formaliser et d'échanger sur les souhaits d'évolution professionnelle ;
- D'identifier les pistes de formation ou moyens permettant d'atteindre les objectifs et d'établir les plans de formation et de perfectionnement
- D'effectuer l'entretien de seconde partie de carrière à partir de 45 ans (supprimé par la Loi du 5 mars 2014, mais les parties au présent accord conviennent de maintenir ce dispositif).

Pour le personnel élu ou mandaté, dans la mesure où le temps consacré à l'exercice du mandat dépasse 30% du temps de travail, l'EAA ou l'EADP sera réalisé par le Responsable Ressources Humaines accompagné du responsable hiérarchique direct, si le salarié le souhaite.

Les actions de formation et les dispositifs envisagés durant l'entretien seront mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, en fonction de l'éligibilité au dispositif de financement et des possibilités de réalisation.

Les services RH de chaque société devront assurer un taux de réponse de 100% auprès des salariés ayant remontés un besoin de formation lors des EAA/EADP. En effet, après arbitrage des formations inscrites avec le Manager du salarié concerné, le service RH devra apporter une réponse sur la demande formulée.

Il est rappelé qu'en dehors des moments privilégiés que sont l'EAA et l'EADP, le salarié pourra solliciter le Responsable Ressources Humaines afin de faire un point sur son évolution professionnelle et sur les possibilités de mobilité au sein de sa société ou du Groupe.

Ces entretiens d'évaluation sont distincts des entretiens professionnels prévus par la loi tous les 2 ans et tous les 6 ans et respectivement destinés à l'examen des perspectives d'évolution et à dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

L'ensemble des salariés des sites du Groupe SEB en France, bénéficieront d'un EAA ou d'un EADP chaque année à compter de la prochaine campagne d'évaluation.

### **Article 13.3 : Les dispositifs de gestion de la mobilité individuelle**

La mobilité peut être l'occasion d'une évolution professionnelle pour les salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Ces dispositifs de gestion de la mobilité n'entrent pas dans le périmètre des articles L.2242-21 et suivants du Code du travail.

#### *Article 13.3.1 : Le processus de mobilité individuelle*

Le Comité Mobilité, composé de membres de la Direction Ressources Humaines, se réunit périodiquement pour rapprocher les postes à pourvoir à court et moyen terme et les besoins et souhaits de mobilité exprimés par les salariés notamment lors des entretiens annuels, ou à tout autre moment via les candidatures aux offres d'emplois internes.

Il a pour objectif de promouvoir la mobilité interne et de développer une connaissance partagée des profils des personnes mobiles géographiquement et/ou fonctionnellement.

Les postes cadres et ETAM (dont les CDD de plus de 4 mois) font l'objet d'une publication sur la plateforme [imove@seb.com](mailto:imove@seb.com) (plate-forme de recrutement interne). Les salariés ont également la possibilité de déposer leur candidature (candidature spontanée ou répondant à une offre publiée) sur [imove@seb.com](mailto:imove@seb.com).

A compétences égales, par rapport à une candidature externe, la candidature d'un salarié du Groupe est retenue prioritairement. Des parcours de formation peuvent être mis en œuvre pour compléter les compétences nécessaires à la tenue du nouveau poste.

Les salariés dont la candidature ne serait pas retenue, bénéficieront d'une réponse motivée.

*Article 13.3.2 : Accompagnement et aide à la mobilité individuelle*

Le salarié qui change de fonction ou lieu de travail dans le cadre d'une mobilité interne, bénéficie d'une période probatoire de 3 mois.

En cours ou à l'issue de cette période probatoire, il pourra réintégrer, ou se voir proposer sa réintégration, en priorité dans son ancien poste ou un poste équivalent.

Par ailleurs, au cours de cette période probatoire, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement afin de faciliter son intégration. Suivant le besoin exprimé par le salarié et son manager, le salarié pourra bénéficier du système de parrainage en vue de faciliter son intégration sur le site ou du système du tutorat pour l'acquisition de nouvelles compétences.

Les dispositions d'aide à la mobilité interne liées à une mutation entre sites et impliquant un changement de résidence sont appliquées à l'ensemble du personnel cadre et non-cadre. Les modalités et les montants sont fixés au sein d'une instruction RH référence IRH 00022 qui sera portée à la connaissance du salarié concerné (Annexe 1).

*Article 13.3.3 : Définir la mobilité temporaire dans le Groupe*

L'article L.8241-2 du Code du travail organise les modalités de mise en œuvre de la mobilité temporaire entre deux sociétés juridiques distinctes au sein d'un Groupe.

Basé sur le volontariat, ce dispositif permet, dans le cadre de l'évolution des besoins ponctuels en Ressources Humaines et en compétences au sein du Groupe, de mettre en place des prêts temporaires de salariés entre les différents sites/sociétés du Groupe en France.

Les emplois disponibles par les entreprises du Groupe sont proposés en priorité aux salariés de l'entreprise avant de rechercher une solution externe.

Pour le salarié, la mobilité temporaire permet d'assurer un maintien des compétences et son développement au travers différents produits, process ou modes d'organisation.

Ces prêts sont mis en œuvre entre les sociétés du Groupe pour des durées limitées, renouvelables une fois (avec accord ou demande expresse du salarié). Pendant toute la durée du prêt, la rémunération du salarié reste inchangée.

Ces prêts peuvent également être mis en œuvre par l'entreprise au travers de missions justifiées par les caractéristiques du métier ou de l'activité. Dans ces cas, le volontariat sera en priorité recherché.

Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à son entreprise d'origine n'est ni rompu, ni suspendu.

Le salarié continue d'appartenir au personnel de son entreprise d'origine et de bénéficier des dispositions conventionnelles, comme s'il exécutait son travail dans cette dernière.



### **Modalités de mise en œuvre de la mobilité temporaire interne**

Dans le cadre de cette mobilité temporaire interne, une convention de mise à disposition entre l'entreprise d'origine et l'entreprise utilisatrice est conclue. Cette convention définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise d'origine.

Un avenant à durée déterminée au contrat de travail est signé par le salarié. Celui-ci précise le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

### **Indemnisation du salarié pendant la période de détachement temporaire**

Les frais de transport et de séjour du salarié sont indemnisés selon les conditions suivantes :

- L'aller et le retour de la mission seront pris en charge selon les conditions prévues par la politique voyages et frais de déplacement Groupe.
- Sur place, les trajets entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail temporaires seront également pris en charge selon les mêmes conditions.

### **Information et consultation des instances sur les opérations de prêt**

Au niveau de l'entreprise d'origine, le CSE est informé et consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées.

Au niveau de l'entreprise utilisatrice, le CSE est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

### **Article 13.4. : Autre dispositif de gestion de la mobilité individuelle : la mobilité externe**

Afin de préserver et renforcer l'employabilité de ses salariés, le Groupe SEB accompagne également l'évolution de ses salariés en dehors du Groupe.

Ainsi, le salarié souhaitant déclencher un processus de mobilité externe dispose de plusieurs dispositifs législatifs :

- La mobilité volontaire sécurisée,
- Le congé de mobilité.

La mobilité volontaire sécurisée a pour objectif de permettre à un salarié d'exercer une nouvelle activité hors du groupe tout en gardant la possibilité de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à la fin de cette mobilité.

A contrario, le congé de mobilité a pour objectif d'accompagner un salarié qui a un projet professionnel externe en organisant les modalités de rupture de son contrat de travail.

Chacun de ces dispositifs s'inscrit dans une démarche volontaire et ne peut être imposé au salarié. Ces congés sont subordonnés à l'acceptation de l'entreprise.

### **Article 13.4.1 : La Mobilité volontaire externe sécurisée**

Définie à l'article L. 1222-12 du Code du travail, la mobilité volontaire externe sécurisée permet à « *tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, de bénéficier, avec l'accord de son employeur, d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue* ».

A ce titre, la période de mobilité volontaire externe sécurisée permet au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise hors du Groupe, enrichissant ainsi son parcours professionnel, avec la sécurité d'un retour possible au sein du Groupe, s'il le souhaite.

#### **Condition d'éligibilité**

Seront prioritaires pour prétendre à bénéficier d'une période de mobilité volontaire externe sécurisée, les salariés du Groupe qui, au jour de la demande, rempliront les conditions cumulatives suivantes :

- Être en CDI ;
- Être sur un métier/emploi en transformation ;
- Justifier d'une ancienneté minimale de 24 mois ;
- Ne pas être engagé dans un processus de rupture du contrat de travail, y compris judiciaire.

Après accord de l'entreprise, un avenant à durée déterminée au contrat de travail est établi et signé par les deux parties, qui détermine :

- L'objet,
- La date de prise d'effet,
- La durée de la période de mobilité volontaire externe sécurisée,
- Le terme de cette période,
- Les conditions de retour,
- Le délai dans lequel le salarié informe par écrit de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise,
- Un rappel des obligations applicables pendant la période de mobilité (obligation de loyauté, etc.).

Pendant la période de mobilité volontaire externe sécurisée, le salarié dont le contrat fait l'objet d'une clause de non-concurrence ne pourra pas exercer d'activité dans une société concurrente, sauf levée expresse de cette clause par accord écrit entre les parties.

#### **Durée de la période de mobilité volontaire externe sécurisée**

La durée de la mobilité volontaire externe sécurisée sera fixée en concertation entre le salarié et l'employeur et sera formalisée dans un avenant à durée déterminée au contrat de travail. Elle sera, en tout état de cause, de 12 mois maximum.

### **Indemnité différentielle de salaire en cas de nouvelle activité salarié**

En cas de nouvelle activité salariée validée et si le projet du salarié entraîne une diminution de la rémunération supérieure à 10% par rapport à la dernière rémunération annuelle brute perçue par le salarié, la société d'origine versera au salarié une indemnité différentielle de salaire dans les conditions définies ci-après.

La différence de rémunération sera calculée comme suit :

- Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut du salarié (13<sup>ème</sup> mois et prime de vacances comprise et hors intéressement et participation) à la date de départ de l'Entreprise, selon la formule la plus favorable entre la moyenne des salaires réellement perçus au cours des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois. L'indemnité différentielle sera soumise au régime fiscal et social des sommes ayant la nature de salaire.
- Le montant de l'indemnité différentielle sera égal, au maximum, à 20% de la rémunération d'origine prise en compte (telle que définie ci-dessus) et plafonné à 500€ brut par mois pendant une période de 6 mois.
- L'indemnité sera versée en une fois à l'issue de la période d'essai et après réception, par la Direction des Ressources humaines de la société d'origine du salarié, de la lettre avec accusé de réception faisant part de manière claire et non équivoque de la démission de l'intéressé et des bulletins de paie reçus auprès du nouvel employeur sur la période considérée.

### **Situation du salarié pendant la période de mobilité volontaire externe sécurisée**

Le contrat du salarié en mobilité volontaire externe sécurisée est suspendu et aucune rémunération ne lui est due par le Groupe pendant cette période.

Au cours de la mobilité volontaire externe sécurisée, le salarié a la possibilité de demander un retour anticipé, qui interviendra dans un délai raisonnable de 3 mois et qui reste, dans tous les cas, possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

Le salarié en mobilité volontaire externe sécurisée pourra, s'il le souhaite, bénéficier du maintien de la couverture sociale et complémentaire frais de santé et prévoyance pendant toute la durée de la mobilité. Ainsi, pendant cette période, le Groupe continuera à prendre en charge la même part de cotisations que pour les autres salariés de sa catégorie.

### **Fin de la période de mobilité volontaire externe sécurisée**

Dans un délai fixé à 3 mois minimum avant le terme de la période de mobilité volontaire externe sécurisée, le salarié informera la Direction des Ressources Humaines de son entreprise, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, de son intention de poursuivre ou non son projet externe.

Si le salarié souhaite réintégrer l'entreprise, il retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes. Avant son

retour au sein du Groupe, le salarié bénéficiera d'un entretien professionnel avec la fonction RH de son entreprise.

En cas de poursuite du projet externe, le salarié devra envoyer une lettre de démission précisant le souhait de ne pas effectuer son préavis, ce qui sera accepté d'office par l'entreprise. Ainsi, aucun préavis ne sera demandé au salarié démissionnaire qui ne recevra donc aucune rémunération à ce titre. En conséquence, le contrat de travail du salarié sera rompu au jour de la réception de sa lettre de démission.

### **Information du CSE**

En application de l'article L1222-16 du Code du travail, la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée sera communiquée de manière trimestrielle au CSE de l'entité où les demandes interviennent.

### ***Article 13.4.2 : Le congé de mobilité***

Conformément aux dispositions des articles L.1237-18 et suivants du Code du travail (Annexe 3), le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formations et des périodes de travail accomplies en dehors de l'entreprise.

### **Condition d'éligibilité :**

Seront prioritaires pour prétendre à bénéficier d'un congé mobilité, les salariés qui rempliront les conditions cumulatives suivantes :

- Être en CDI ;
- Être sur un métier/emploi en transformation ;
- Ne pas être engagé dans un processus de rupture du contrat de travail, y compris judiciaire ;
- Justifier d'un projet externe validé par la Direction des Ressources Humaines de son entreprise qui peut prendre la forme de :
  - Une formation qualifiante, diplômante ou certifiante,
  - Une embauche externe en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois dans une entreprise n'appartenant pas au Groupe,
  - Une création ou reprise d'entreprise.

Pendant la période de congé, le salarié dont le contrat fait l'objet d'une clause de non-concurrence, ne pourra pas exercer d'activité dans une société concurrente, sauf levée expresse de cette clause par accord écrit entre les parties.

### **Durée du congé de mobilité**

Le congé de mobilité est pris pendant le préavis que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé mobilité excède le préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité.

La durée maximale du congé de mobilité est de 4 mois à compter de la date d'adhésion au congé de mobilité, étant rappelé que le salarié est dispensé d'exécuter son préavis.

### **Statut du bénéficiaire pendant le congé de mobilité**

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié reste lié à son entreprise par son contrat de travail à durée indéterminée.

Dans l'hypothèse où le salarié conclurait un CDI, le congé de mobilité serait suspendu pendant la durée de la période d'essai, renouvellement inclus. Si la période d'essai s'avère concluante, le congé de mobilité est alors rompu au terme de celle-ci. Dans le cas contraire, le congé de mobilité reprend pour la durée restant à effectuer par le salarié.

Si le salarié effectue une période de travail dans le cadre d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour le temps restant à courir.

### **Rémunération**

Pendant la durée équivalente au préavis, le bénéficiaire du congé de mobilité perçoit la même rémunération que celle qu'il touchait précédemment.

Pendant la période excédent cette durée et conformément aux dispositions légales, il perçoit une rémunération égale à 65% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédents la date de commencement du congé sans qu'elle puisse être inférieur à 85% du SMIC.

Pendant les périodes travaillées, le congé de mobilité est suspendu, ce qui entraîne la suspension de sa rémunération par l'entreprise.

Pendant les périodes de suspension du contrat, le salarié pourra, s'il le souhaite, bénéficier du maintien de la couverture frais de santé et prévoyance.

### **Indemnité différentielle de salaire en cas de nouvelle activité salariée**

En cas de nouvelle activité salariée validée et si le projet du salarié entraîne une diminution de la rémunération supérieure à 10% par rapport à la dernière rémunération annuelle brute perçue par le salarié, la société d'origine versera au salarié une indemnité différentielle de salaire dans les conditions définies ci-après.

La différence de rémunération sera calculée comme suit :

- Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut du salarié (13<sup>ème</sup> mois et prime de vacances comprise et hors intéressement et participation) à la date de départ de l'Entreprise, selon la formule la plus favorable entre la moyenne des salaires réellement perçus au cours des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois. L'indemnité différentielle sera soumise au régime fiscal et social des sommes ayant la nature de salaire.

- Le montant de l'indemnité différentielle sera égal, au maximum, à 20% de la rémunération d'origine prise en compte (telle que définie ci-dessus) et plafonné à 500€ brut par mois pendant une période de 6 mois.
- L'indemnité sera versée en une fois à l'issue de la période d'essai et après réception, par la Direction des Ressources humaines de la société d'origine du salarié, de la lettre avec accusé de réception faisant part de manière claire et non équivoque de la démission de l'intéressé et des bulletins de paie reçus auprès du nouvel employeur sur la période considérée.

### **Dispositif de prise en charge d'une formation qualifiante ou de reconversion**

Les salariés positionnés sur des emplois/métiers en transformation pourront bénéficier de la prise en charge d'une formation diplômante, qualifiante ou certifiante dans la limite de 5000€ hors taxes en vue d'un projet de reconversion externe validé en application de la procédure décrite à l'article 13.4.3.

### **Rupture du contrat de travail et indemnités versées**

Sauf cas de rupture anticipée consécutive au non-respect des engagements pris par le salarié au moment du reclassement définitif de l'intéressé, le congé cesse à l'expiration de la période définie dans la convention. Le contrat de travail est alors définitivement rompu.

Le salarié bénéficie, à la date de rupture de son contrat de travail d'une indemnité équivalente à l'indemnité de licenciement.

### **Information des institutions représentatives du personnel et de l'administration**

Les CSE seront informés de ce dispositif lors de l'information sur le présent accord. La Direccte est informée des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité.

### *Article 13.4.3 : Modalités d'accompagnement à la mobilité externe*

### **Espace Mobilités et Carrières**

Le Groupe a mis en place, au cours de l'année 2018, un accompagnement spécifique dédié à la mobilité externe et au développement de carrières des salariés.

Cet accompagnement, dénommé Espace Mobilités et Carrières (EMC), est géré par un organisme extérieur. L'objectif de l'EMC sera d'accompagner les salariés souhaitant bénéficier d'un des dispositifs de mobilité externe prévus par le présent accord.

Ainsi chaque salarié, qui en fait la démarche, pourra être accompagné, en toute confidentialité, dans la préparation et la formalisation de son projet avant de le présenter à la Direction des Ressources Humaines de son entité juridique.

L'Espace Mobilités et Carrières permettra un accès, lorsque cela est disponible, aux offres du bassin d'emploi.

Afin d'en assurer la promotion, ce dispositif fera l'objet, lors de sa mise en place, d'une communication spécifique auprès de l'ensemble des salariés du Groupe.

## **Candidature**

Le salarié intéressé par un projet de poursuite d'une nouvelle activité pourra, s'il le souhaite, contacter l'Espace Mobilités et Carrières mis en place par le Groupe.

Le salarié prendra, par la suite, contact avec son Responsable Ressources Humaines en vue de bénéficier d'un entretien pour faire le point sur son projet.

Cet entretien sera l'occasion d'évoquer le projet envisagé par le collaborateur, de vérifier son éligibilité au dispositif et de présenter les mesures d'accompagnement proposées par le présent accord.

Suite à cet entretien, si le salarié confirme son intention, il devra communiquer par écrit auprès de son Responsable Ressources Humaines. Le courrier devra être accompagné des documents permettant de s'assurer de la réalité du projet (promesse d'embauche ou copie du contrat de travail par exemple).

## **Validation du projet**

Le projet de poursuite de mobilité externe sera étudié, en toute confidentialité, par l'organisme extérieur en charge de l'Espace Mobilités et Carrières. A ce titre, le salarié pourra, s'il le souhaite, bénéficier d'un accompagnement spécifique lui permettant d'être conseillé et orienté dans son projet. Cet accompagnement s'effectuera dans les locaux de l'entreprise ou dans ceux du cabinet, selon le choix.

Après validation par le cabinet extérieur, le salarié viendra présenter son projet auprès de la Direction des Ressources Humaines de son entreprise.

L'avis de la Direction des Ressources Humaines devra être rendu dans un délai maximum d'un mois à compter du dépôt complet du dossier (sauf période estivale au cours de laquelle ce délai peut être porté à 2 mois).

La Direction des Ressources Humaines devra s'assurer de la matérialité du projet. A défaut, l'Entreprise se réserve la possibilité de refuser le bénéfice des dispositifs définis dans l'article 13.4 du présent accord.

Une fois le projet de mobilité externe validé, un courrier d'information sera adressé en lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge au salarié.

En cas de refus, le salarié sera également informé par une réponse écrite et motivée.

## **TITRE 4 : L'Adaptation de l'emploi dans le cadre de la GPEC**

---

L'accord de GPEC se doit d'intégrer des dispositions visant à préserver l'emploi des salariés en cas de difficultés économiques ou de nécessités d'adaptation survenant dans l'un des sites du Groupe.

A cet effet, le Groupe a mis en place des mesures essentiellement liées à la mobilité et à l'aménagement de fin de carrière des salariés les plus âgés (AFC).

### **Article 14 : Information-consultation préalable**

Dans cette approche, le projet de réorganisation sera présenté aux instances représentatives du personnel dans le cadre des dispositions de l'article L.2312-8 du Code du travail.

Le document d'information économique précisera l'impact prévisible sur l'emploi, les mesures particulières de gestion de l'emploi envisagées, le calendrier de mise en œuvre et les modalités de suivi.

Cette démarche d'adaptation active de l'emploi est fondée sur la double volonté de l'entreprise et du salarié : les propositions énoncées au présent article sont soumises au volontariat des salariés concernés. Parallèlement, les initiatives des salariés seront étudiées avec attention et les réponses données seront motivées.

Ainsi, en cas de projet de réorganisation entraînant l'évolution ou la transformation d'un emploi, la Direction du site concerné devra rechercher et présenter aux représentants du personnel les différentes passerelles métiers applicables au sein de l'entreprise. Ces passerelles métiers, assorties d'un programme de formation personnalisé, ont pour objectif de conserver dans l'entreprise les compétences des salariés et de les développer.

### **Article 15 : Mobilité entre sites liée à une réorganisation**

Il est convenu, dans le cadre du présent accord, que les salariés qui se verraient proposer des mutations vers d'autres sites du Groupe visant à préserver leur emploi, bénéficieront des conditions de mobilité définies en Annexe 1.

Afin de faciliter l'intégration des salariés et leur permettre de valider leur choix de mobilité, une période dite de « confirmation du choix » leur est proposée. La durée de cette période est comprise entre 3 et 6 mois, à l'issue de laquelle le salarié peut soit confirmer sa mobilité définitive, soit y renoncer. En cours ou à l'issue de cette période de confirmation du choix, il pourra accepter ou refuser sa mutation. En cas de refus de mutation, le Groupe regardera l'ensemble des possibilités de reclassement en axant ses recherches en priorité sur le site d'origine du salarié.

Il est entendu que ces dispositions, qui s'inscrivent dans une démarche d'anticipation, ne peuvent se substituer à l'obligation de gérer certaines situations dans le cadre des dispositions du Code du travail.



### **Article 16 : Aménagement fin de carrière**

Le dispositif d'aménagement de fin de carrière (AFC) mis en place à plusieurs reprises depuis 2009 a permis de maintenir dans l'emploi les salariés âgés dans des situations économiques tendues ou lors de réorganisations rendues nécessaires par la conjoncture économique.

Ce dispositif est distinct du Temps Partiel de Fin de Carrière (TPFC) qui prend en compte l'allongement de la vie au travail et l'entrée plus tardive dans le monde professionnel et prévu par l'accord de Groupe relatif à la Qualité de Vie au Travail.

### **Article 17 : Les limites d'un dispositif de GPEC**

Les parties signataires conviennent que le dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences défini ci-dessus trouve ses limites au regard de certaines situations liées à un environnement économique susceptible d'affecter le Groupe de manière imprévisible, brutale voire structurelle exigeant des adaptations de grande ampleur impactant l'emploi.

Ainsi, il est convenu que, dans de telles circonstances, le Groupe serait amené à engager des démarches d'adaptation de ses effectifs dans le cadre strict des dispositions légales afin d'assurer sa pérennité.

## **TITRE 5 : Dispositions finales**

---

### **Article 18 : La commission GPEC Groupe**

Pour donner aux représentants du personnel une vision globale de la situation et des perspectives d'emploi ainsi que de l'évolution des compétences dans les différents sites du Groupe, il est créé une commission GPEC Groupe.

#### **Article 18.1 : Le rôle de la commission GPEC Groupe**

A partir du document d'information sur la stratégie du Groupe ainsi que des comptes rendus produits par les Observatoires locaux, la Direction des Ressources Humaines du Groupe établit un rapport visant à donner aux représentants du personnel une vision sur l'évolution de l'emploi et des compétences.

Ce rapport est transmis aux membres du Comité de Groupe France lors de la réunion relative à l'examen du document d'information sur la stratégie du Groupe.

La commission est également chargée de s'assurer de la mise en œuvre du présent accord. Elle peut être saisie par les Observatoires en cas de difficultés d'interprétation du présent accord. Dans le cadre de la commission GPEC Groupe, il sera présenté la cartographie des emplois au niveau France ainsi que les principales passerelles métiers.

#### **Article 18.2 : La composition de la commission GPEC Groupe**

Cette commission est composée :

- De 3 représentants de la DRH Groupe ;
- Du Secrétaire du Comité de Groupe France ;
- De 5 représentants par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe.

Elle se réunit une fois par an, dans le mois précédant la réunion ordinaire du Comité de Groupe France.

### **Article 19 : Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Ainsi, il cessera définitivement de produire ses effets le 31 décembre 2023.

Les parties signataires conviennent de se réunir dans les 3 mois avant le terme du présent accord afin d'évoquer son renouvellement et/ou son adaptation.

## **Article 20 : Entrée en vigueur – Révision**

Conformément aux dispositions des articles L.2232-12 et L.2232-34 et suivants du Code du travail, le présent accord s'appliquera dès lors qu'il sera signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au sein du Groupe SEB « périmètre France » ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections et à l'absence d'opposition, dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord, d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, dans ce même périmètre, la majorité des suffrages exprimés à ces élections.

Les parties conviennent que, dans l'éventualité où des dispositions législatives ou réglementaires interviendraient au cours de la durée d'application du présent accord, elles se réuniront afin d'intégrer les dispositions qui impacteront le présent accord. Un avenant sera alors établi et soumis aux mêmes formalités de conclusion et de dépôts que le présent accord sans que l'ouverture d'une négociation ne soit subordonnée à l'accord unanime des parties signataires.

## **Article 21 : Dépôt**

Le présent accord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Rhône et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon. Ce dépôt est effectué à la diligence de la Direction du Groupe.

Fait à Ecully, le 22 Octobre 2020,  
En 7 exemplaires originaux,

### **Pour le Groupe SEB,**

,  
Directeur Général Adjoint,  
Ressources Humaines

**Pour F.O,**

**Pour la C.F.E-C.G.C,**

**Pour la C.G.T,**

**Pour la C.F.D.T,**

## Liste des annexes

---

**Annexe 1 : Mesures d'accompagnement à la mobilité – Procédure IRH 00 022**

**Annexe 2 : Orientations formation 2021-2023**

**Annexe 3 : Dispositions légales relatives au congé de mobilité**

**Annexe 4 : Analyse quantitative des effectifs France sur la période 2017-2019**

**Annexe 5 : Aménagement de Fin de Carrière issu de l'accord majoritaire signé dans le cadre du projet de transfert des équipes Marketing et Recherche Electrique Culinaire de Selongey vers Ecully du 11 avril 2017**

## ANNEXE 1 : Mesures d'accompagnement à la mobilité – Procédure IRH 00 022

Auteur : Patrice ECHEVIN	Approbateur : Harry TOURET
--------------------------	----------------------------

Indice de Révision	Date	Modifications
01	13/12/02	Création. Annule et remplace les procédures mobilité en vigueur dans les Sociétés françaises du Groupe SEB en ce qui concerne les Cadres.
02	01/06/2009	Fixe de nouveaux montants d'indemnités, modifie et précise les conditions d'attribution de l'indemnité d'installation (§ 3 et 4+Annexe) et instaure de nouvelles dispositions en cas de nouvelle mutation (§ 5.4)
03	16/02/2011	Extension à l'ensemble des salariés.
04	01/12/2016	Revue du délai de la période de transition, mise à jour des conditions d'attribution de la prime mobilité, précision sur les conditions de double résidence

### 1. OBJET

La **mobilité** est un des moyens principaux de la gestion des emplois et des carrières des salariés. A ce titre elle est activement encouragée au sein du Groupe SEB, car elle contribue à :

- faciliter les évolutions de carrières et le développement des compétences.
- répondre à l'évolution des besoins de l'entreprise en matière d'emploi.
- répondre aux aspirations professionnelles et familiales des collaborateurs.

La **mutation entre sites**, définie comme un changement de poste lié à un changement de lieu de travail et de résidence du Collaborateur, est une des formes de la mobilité.

Le présent document fixe les mesures d'accompagnement des **mutations individuelles de salariés entre sites français du Groupe** lorsque, pour un trajet simple entre ces sites, le temps est accru de plus d'une heure ou la distance de plus de 50 km.

Sont donc exclues du champ d'application du présent document :

- Les mutations au sein d'un même site ou entre sites voisins
- Les mutations liées à des restructurations accompagnées d'un plan social
- Les détachements et les expatriations hors France, que ce soit au sein ou hors de l'Union Européenne.

### 2. PRINCIPES

Les mesures d'accompagnement des mutations sont fondées sur les principes suivants :

- Toute mutation doit résulter d'une volonté commune de l'Entreprise et du Collaborateur, constatée par un avenant au contrat de travail s'il n'y a pas changement d'employeur ou par un

nouveau contrat de travail si le nouvel employeur est une autre société du Groupe. Dans tous les cas l'ancienneté dans le Groupe est consolidée.

- Les contraintes et sujétions nouvelles supportées par le Collaborateur du fait du changement de lieu de travail et de résidence doivent être compensées de manière équitable et appropriée mais limitée dans le temps. Cette compensation, versée sous forme d'indemnités ou de prime, ne doit constituer ni un frein aux mobilités souhaitables, ni une incitation aux mobilités non nécessaires.
- Indépendamment de cette compensation, le site d'accueil apporte au Collaborateur une assistance pour la résolution des problèmes liés au changement de lieu de travail et de résidence.
- Une période d'adaptation au nouveau poste, d'une durée maximale de trois mois, peut être prévue. Dans ce cas et durant cette période, le Collaborateur ne change ni de contrat de travail, ni de résidence. Les dépenses exposées durant cette période éventuelle font l'objet de remboursements de frais professionnels. Si la période d'adaptation se révèle non concluante pour l'une ou l'autre partie, un retour dans le poste d'origine ou dans un poste équivalent est proposé au Collaborateur.
- La mutation se traduit par un changement de résidence pour le Collaborateur. Toutefois, à titre temporaire, ce changement de résidence peut être retardé pour des raisons convenues. Pendant la période correspondante, qui ne peut excéder 6 mois même si une période d'adaptation est également prévue, il est admis que le Collaborateur conserve son domicile, effectue en début et en fin de semaine les trajets aller-retour entre son domicile et son nouveau lieu de travail, et soit hébergé à proximité de ce dernier durant la semaine.
- La rémunération du Collaborateur, quant à elle, n'est pas directement influencée du seul fait de la mutation. Toutefois elle fait l'objet, à cette occasion, d'un examen dans le cadre de la politique salariale. Celui-ci peut conduire à une augmentation individuelle, notamment en cas d'accroissement du niveau de responsabilité. Dans les cas exceptionnels de réduction du niveau de responsabilité, la rémunération est fixée en respect des règles des conventions collectives.

### 3. INDEMNITES

Ces indemnités correspondent, d'une part à des dépenses directement prises en charge ou remboursées par l'Entreprise, et d'autre part à des sommes **forfaitaires** versées au Collaborateur.

#### 3.1. Dépenses directement prises en charge ou remboursées par l'Entreprise

Ces dépenses, dans la mesure où elles sont effectivement exposées,

- Dans le cadre des règles de l'Entreprise,
- Avec production des pièces justificatives correspondantes,

sont réglées par le site d'accueil (ou par le site d'origine qui les refacture au site d'accueil). Ce sont :

- a) Frais de déménagement des meubles (sur la base d'au moins deux devis produits par le Collaborateur)
- b) Transfert des personnes
- c) Frais d'agence pour la recherche d'un logement
- d) Frais de « double résidence » composés de :
  - d.1) Frais de trajets provisoires
  - d.2) Frais de séjour provisoire (hébergement et nourriture) du collaborateur en cas de transfert familial retardé pour des raisons convenues (ex. scolarité des enfants, mobilité temporisée du conjoint, ...) ; dans ce cas, se référer à l'Annexe jointe sur les conditions d'exonération. Les frais du séjour d'accueil sont à la charge du site d'accueil.

- e) Voyage de reconnaissance du nouvel environnement pour le Collaborateur et son conjoint : ce voyage sera d'une durée maximum de 2 nuitée/3 jours et comprendra la prise en charge de l'hébergement et des repas conformément à la politique de remboursement des frais du Groupe. Les frais du voyage de reconnaissance seront à la charge du site d'accueil.

Par ailleurs, une **avance** correspondant à la caution éventuellement versée en cas de location peut être consentie. Cette avance est remboursable en douze mensualités par le Collaborateur.

### 3.2. Indemnités forfaitaires

#### 3.2.1. Indemnité d'installation

Cette indemnité, fixée à 4900€, est versée au moment de l'installation du Collaborateur dans sa nouvelle résidence. Elle compense les frais d'installation (travaux d'aménagement ou de propreté, rideaux, branchements, recherche éventuelle d'emploi pour le conjoint ...)

**N.B :** Le Collaborateur peut demander le remboursement sur justificatifs de la partie de cette indemnité correspondant aux frais réellement engagés pour s'installer dans son nouveau logement, dès lors qu'ils sont exonérés de charges sociales et fiscales en application des dispositions légales ou réglementaires en vigueur à la date de demande de remboursement. (*Cf. Annexe jointe-pages 5&6*). Les sommes ainsi remboursées viennent alors en déduction de l'indemnité forfaitaire d'installation précitée, et sont plafonnées au montant de cette même indemnité.

Pour la part non versée au titre de remboursements exonérés, l'indemnité forfaitaire d'installation est assimilée à un salaire et supporte les charges et cotisations.

#### 3.2.2. Indemnité familiale

Le changement de résidence du Collaborateur comporte des contraintes croissant avec le nombre de personnes composant la famille (personnes à charge au sens fiscal).

Pour compenser ces contraintes, le Collaborateur perçoit une indemnité forfaitaire calculée d'après la formule  $I_f \times N$ , où :

$I_f = 1150 \text{ €}$ ,  $N =$  nombre de personnes à charge.

$N = 0$  si le Collaborateur est célibataire,  $N = 1$ , s'il a un conjoint.  $N$  est ensuite augmenté d'une unité par personne à charge supplémentaire.

Cette indemnité est versée au moment du changement de résidence du Collaborateur, et est assimilée à un salaire au regard du calcul des charges et cotisations.

#### 3.2.3. Indemnité géographique

Le changement géographique de site peut comporter des contraintes diverses (par ex : coût du logement et des transports, temps de trajets, éloignement du réseau relationnel ...)

Pour compenser ces contraintes, le Collaborateur perçoit une indemnité forfaitaire liée à la zone géographique du site d'origine et à celle du site d'accueil. Trois zones sont ainsi distinguées : A : Paris et sa banlieue, B : Agglomérations de plus de 300 000 habitants, C : Autres implantations.

Cette indemnité est alors calculée comme suit :

Pour une mutation de la zone C vers la zone A :	10 500 €
Pour une mutation de la zone B vers la zone A :	6 400 €
Pour une mutation de la zone C vers la zone B :	3 200 €
Autres cas :	1 600 €

Cette indemnité est versée au moment du changement de résidence du Collaborateur, et est assimilée à un salaire au regard du calcul des charges et cotisations.

#### **4. PRIME DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE**

A titre d'encouragement à la mobilité, le Collaborateur perçoit une prime égale à 15% de sa Rémunération Fixe Annuelle (RFA) calculée après la décision de mutation.

Cette prime est versée au moment du changement de fonction du Collaborateur, et est assimilée à un salaire au regard du calcul des charges et cotisations.

#### **5. MODALITES DIVERSES**

##### **5.1. Assistance**

Le site d'accueil apporte au Collaborateur, sur sa demande, renseignements, conseil ou assistance pour faciliter son intégration dans le nouveau cadre de vie (recherche de logement, démarches administratives, ...).

##### **5.2. Congés**

Les congés acquis et restant à prendre au moment de la mutation sont pris dans le site d'accueil. Celui-ci facture la dépense correspondante au site d'origine.

##### **5.3. Déblocage de capitaux**

Lorsque la mutation entraîne un changement de Société, et donc la rupture du contrat de travail antérieur, les sommes inscrites en compte courant bloqué ou au plan d'épargne d'entreprise, ainsi que les actions relatives à l'actionnariat des salariés peuvent être débloquées, sur demande du Collaborateur, sous réserve des règles en vigueur au moment de la mutation.

##### **5.4. Remboursements d'indemnités et de prime**

Une rupture du contrat de travail intervenant à l'intérieur de ce même délai de trois ans et liée à une démission du Collaborateur pour raisons personnelles, alors que l'Entreprise a normalement rempli ses obligations contractuelles, entraîne le remboursement des indemnités et primes visées aux § 3.2.2 et 3.2.3 et au § 4, proportionnellement à la durée restant à courir.

Par exemple, une démission au bout de quinze mois entraîne le remboursement des 21/36 des sommes perçues.



Un retour à la demande du salarié sur son site d'origine dans un délai de 3 ans entrainera également le remboursement des indemnités et primes visées (hors remboursement de frais) aux § 3.2.2 et 3.2.3 et au § 4, proportionnellement à la durée restant à courir.

#### **5.5. Règle comptable**

A compter de la mutation effective, la rémunération du Collaborateur ainsi que les diverses indemnités ou prime prévues ci-dessus sont à la charge du site d'accueil.

**ANNEXE à IRH 00 022 Indice 04 au 1<sup>er</sup> décembre 2016**  
**Types de dépenses liées à la double résidence provisoire et à l'installation,  
et pouvant être, ou non, exonérées de charges**

Sources :      *Circulaire n°2003-07 du 7/01/2003*  
                  *Circulaire n°2005-129 du 19/08/2005*

**I - Dépenses déductibles de l'assiette des cotisations**

**A-/ DOUBLE RESIDENCE :**

Les dépenses de trajets convenues, sur production de notes de frais approuvées et des justificatifs correspondants pendant la période convenue de double résidence

Les frais réels de séjour sur production de notes de frais approuvées et des justificatifs correspondants pendant la même période ;

ou les allocations forfaitaires de séjour (hébergement et nourriture) dans la double limite maximale de 120 euros par jour pendant une période de 6 mois.

**B-/ INSTALLATION :** Les dépenses inhérentes à l'installation du salarié dans son nouveau logement faisant l'objet d'une exonération de charges :

**1-/ Dans tous les cas (achat ou location) :**

- Dépenses afférentes à la **remise en service du nouveau logement** :
  - Rétablissement du courant électrique, de l'eau, du gaz et du téléphone,
  - Frais de réexpédition du courrier.
- Dépenses afférentes à l'**aménagement** du nouveau logement :
  - Frais de mise en place d'appareils ménagers.
- Autres dépenses :
  - Frais de recherches d'emploi pour le conjoint.

**2-/ En cas de location seulement :**

- **Les dépenses afférentes à la remise en état du nouveau logement :**
  - Nettoyage,
  - Remplacement de revêtements de sols et de murs abîmés,
  - Réparation de plomberie,
  - Plâtrage.
- **Les frais d'agence immobilière :**
  - Frais d'agence immobilière dus au titre de leurs diligences,
  - Frais d'huissier lorsqu'un état des lieux est établi par ce dernier.

Sur la base de ces principes, la circulaire de 2003 admet que d'autres dépenses justifiées au cas par cas puissent être exclues de l'assiette des cotisations et précise que « *La réalité et le montant des dépenses engagées doivent dans tous les cas être justifiés au moyen de factures, état des lieux démontrant la nécessaire remise en état, etc...* ».

## II - Dépenses non déductibles de l'assiette des cotisations

A-/ DOUBLE RESIDENCE : Les allocations forfaitaires de séjour (hébergement et nourriture) lorsque, par exception, elles dépassent les limites maximales de 120 euros par jour et de 6 mois précitées.

B-/ INSTALLATION : Ne sont pas déductibles les dépenses qui ne sont pas destinées à rendre le logement habitable, notamment :

- Les dépenses de décoration du logement :
  - Revêtements de sol et revêtements muraux alors qu'ils n'étaient pas abîmés,
  - Meubles,
  - Voilages,
  - Eclairage.
  
- le paiement d'une caution en cas de location ;
- les dépenses afférentes à la remise en état du nouveau logement en cas d'achat du nouveau logement.

## **ANNEXE 2 : Orientations formation 2020-2022**

---

**OBJET / SUBJECT : Orientations Learning France 2020 – 2022**

**I. CONTEXTE**

**II. ORIENTATIONS LEARNING 2020-2022**

**1. LEADERSHIP & MANAGEMENT**

**2. POURSUITE DU DEPLOIEMENT DE LA GPEC EN FRANCE**

- LES ACADEMIES GROUPE SEB
- LES PASSERELLES METIERS
- LES COMPETENCES AU CŒUR DU DISPOSITIF

**3. ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION**

**III. EXPLORER LES NOUVEAUX MODES DE FORMATION / NOUVELLES METHODES D'APPRENTISSAGE**

**IV. BUDGET FORMATION 2021**

## I. CONTEXTE

Dans un monde en constante évolution et mutation, développer les compétences et les connaissances tout au long du parcours professionnel de nos salariés est essentiel.

Le Groupe propose de multiples possibilités de formation et plus largement de Learning (formation, conférences, lectures diverses...) adaptées aux besoins Métiers, tant dans les expertises « techniques » que dans les dimensions de « soft skills », à développer ou à acquérir. En effet, la Collaboration, la Communication efficace, la Créativité, l'Esprit critique, et d'autres compétences dites « soft » sont des axes de développement majeurs pour le Groupe afin de faire face aux enjeux d'innovation et de business qui sont les nôtres, aujourd'hui et demain. La progression du digital n'a fait qu'accentuer cette tendance de fond. Selon une étude de l'Institut pour le Future (IFTF), 85% des métiers qui seront exercés en 2030 n'existent pas aujourd'hui.

Dans ce contexte mouvant, il est donc indispensable : de permettre aux salariés de s'adapter à cette accélération, de leur donner les moyens d'être acteur de leur parcours professionnel et ainsi développer leur employabilité.

Le Groupe SEB s'est structuré en 2020 en matière de formation avec une nouvelle organisation Learning & Développement (L&D) dont la raison d'être consiste à favoriser une culture d'apprentissage continu grâce aux pratiques innovantes qui apportent de la valeur aux salariés et contribuent à la stratégie du Groupe SEB et à son attractivité. Sa vocation est notamment de faire monter en compétences et développer le potentiel de nos salariés, construire et mettre en œuvre un dispositif Learning d'excellence et d'accompagner l'organisation afin de faire face à ses enjeux. Ces actions sont en lien direct avec la stratégie du Groupe et sont codéveloppées avec les Métiers.

Les actions de formation prioritaires pour ces trois dernières années ont porté sur le développement des compétences collectives et individuelles en lien avec les objectifs stratégiques de développement du Groupe définis dans le projet SPEED (2013-2017) et le déploiement du Modèle de Compétences Managériales (MCM).

A partir de 2021, les équipes L&D et Learning France continueront à contribuer au développement du business en proposant des actions de formation, correspondant à la stratégie du Groupe. Pour ce faire, les priorités définies ci-dessous, seront poursuivies en lien avec le nouveau projet d'entreprise AGILE, la stratégie de GPEC et l'acculturation des managers au MCM. Cette ambition sera déclinée sur l'ensemble des entités en France. Chaque société/filiale définira ainsi un plan de développement des compétences alimenté par la stratégie de l'entreprise et les besoins des salariés.

Pour rappel, les axes stratégiques du Groupe SEB sont :

- Poursuivre notre stratégie de croissance et renforcer notre position de leader mondial,
- Renforcer la compétitivité et simplifier nos modes de fonctionnement internes,
- Accompagner la transformation digitale,
- Attirer, développer et fidéliser les talents pour accompagner la croissance du Groupe.

Les équipes Learning France joueront un rôle clé dans l'accompagnement des sujets de transformation collective (GPEC, cohésion et efficacité d'équipe, compétences en matière de Digital, culture

management de projet, méthodes de travail agiles, collaboration et transversalité, organisation innovante, accompagnement du changement...) et individuelles (développement des compétences).

## II. ORIENTATIONS LEARNING 2020-2020

Dans ce contexte, les Orientations Learning France pour la période 2020-2022 concerneront les trois domaines suivants :

### 1. Leadership & Management

Le développement des compétences managériales et la transformation des pratiques, leviers indispensables pour accompagner la performance collective et individuelle des équipes, doivent être poursuivis en lien avec le Modèle de Compétences Managériales (MCM).

C'est ainsi que le Groupe SEB a développé et poursuivra le déploiement de parcours de formation à destination de tous les managers pour soutenir sa stratégie, ses objectifs, en lien avec ses valeurs. L'identification et le développement des talents constitue également un enjeu clé source de performance de nos organisations.

#### Objectifs

- Accompagner la transformation managériale à travers le Modèle de Compétences Managériales (MCM) pour renforcer la culture et les pratiques de nos Managers, y compris dans le cadre de nouvelles acquisitions liées au développement de l'activité du Groupe SEB,
- Accompagner le parcours d'intégration des nouveaux managers,
- Valoriser l'apprentissage des « soft skills » comme complémentaires aux « hard skills » et indispensables pour la réussite des managers.

#### Actions

L'équipe L&D maintient et actualise une offre de formation en lien avec l'objectif de développer les compétences en matière de Leadership et Management. Cette offre est articulée autour d'un parcours qui se décline en trois niveaux de formation :

1. **Un socle de « Fondamentaux »** pour développer les compétences d'encadrement des Managers, en fonction de leurs besoins :
  - Managers juniors : dynamiser la relation avec votre stagiaire, devenir manager, Go Management,
  - Managers seniors : Management & Leadership en Action (MLA), Réussir la réintégration d'un salarié après longue absence.
2. **Des formations Soft Skills** liées aux besoins spécifiques de développement personnel :
  - Les parcours en techniques de communication,
  - Les parcours afin de renforcer la transversalité,
  - Les parcours d'appropriation du MCM,
  - Les parcours afin d'appréhender la dimension multiculturelle.

3. **Des programmes Leader** pour favoriser le développement de nos talents, des salariés à potentiels et de nos managers positionnés sur des postes clés au sein Groupe :
  - Developing Our Talents (DOT)
  - Developing Your Leadership Impact (DYLI)
  - Mentoring and Coaching / DYLI
  - Advanced Management Program (AMP)

## **2. Déploiement de la GPEC en France**

Depuis 2017, la Direction du Groupe SEB et les Organisations Syndicales ont la volonté au travers d'un accord, de donner aux salariés les moyens d'être acteurs de leur parcours professionnel, de maintenir et développer leurs compétences dans une logique d'employabilité.

Sur la base des axes stratégiques du Groupe, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) consiste à anticiper l'identification des besoins en matière de métiers, de compétences et d'emplois, tant en termes qualitatifs que quantitatifs. Elle vise à donner les moyens aux salariés de gérer leur carrière professionnelle en répondant au besoin d'adaptation de l'entreprise dans le cadre de son développement, de la recherche de compétitivité, des évolutions technologiques.

Depuis 2018, un large diagnostic commun des Emplois et des Compétences a été mené par la Direction de l'ensemble des sites du Groupe en France. Ce diagnostic a permis de cartographier les postes en trois groupes : les emplois émergents, les emplois en tension et les emplois en transformation.

Cette cartographie fait l'objet d'une mise à jour régulière dans le cadre des Observatoires Des Métiers (ODM) de chaque site, deux fois par an. Elle se traduit par un plan d'action précis et suivi au niveau des ODM.

### **Objectifs**

- Réaliser 100% des ODM sur le périmètre français chaque année,
- Présenter les actions de formation GPEC lors de ces ODM,
- Définir et structurer l'offre de formation en « Académies » en lien avec la politique GPEC Groupe,
- Formaliser les passerelles métiers sur l'ensemble des sites du périmètre France, pour les emplois le nécessitant,
- Définir des actions de formation concrètes pour le maintien en interne des compétences clés (tutorat d'expertise) et la prospection des compétences nouvelles au sein de chaque école des métiers.

### **2.1 - Les Académies Groupe SEB**

Le Groupe SEB souhaite définir et structurer une approche de formation par « Académies » centrées sur l'apprentissage individuel et collectif. Les Académies du Groupe SEB, alignées sur la stratégie et les enjeux du business, sont coconstruites par les équipes L&D, les Sponsors Métiers et les contributeurs clés. Elles regroupent des formations d'acculturation, des formations métiers (compétences

techniques et technologiques, hard skills), des formations orientées Leadership, pratiques managériales et développement personnel.

La structuration de l'offre de formation Groupe par Académie permettra de rendre visible et lisible, les parcours de formation auprès des salariés souhaitant développer leurs compétences. Il s'agit également de redonner du sens et une dimension stratégique aux choix de formation.

## ***2.2 - Les passerelles métiers***

L'analyse GPEC déployée depuis 2018 a permis à l'ensemble des sites du Groupe SEB en France d'anticiper les tendances d'évolution des emplois et des compétences. La GPEC constitue un levier pour les salariés afin de se former pour accéder à d'autres postes et ainsi enrichir leur parcours professionnel.

En lien avec la structuration des Académies du Groupe, les passerelles métiers formalisées dans le cadre des ODM, permettent de rendre visible les mobilités possibles en s'appuyant sur des compétences transférables d'un poste à l'autre. Les passerelles métiers sont formalisées en priorité pour les emplois cartographiés en transformation et en tension.

A partir de 2021, l'ensemble des sites en France devront accélérer la formalisation des passerelles métiers en adéquation avec la stratégie GPEC définie localement et au niveau du Groupe :

- Les salariés occupant des « **emplois en transformation** » dont la pérennité ne sera plus assurée, pourront se voir proposer des parcours de formation qui mobiliseront leurs « compétences transférables » et qui faciliteront l'acquisition de connaissances nécessaires pour la tenue d'un nouvel emploi au sein ou hors du Groupe SEB.
- Les « **emplois en tension ou émergents** » sont par définition les plus difficiles à pourvoir. Les passerelles métiers devront donc permettre aux salariés du Groupe SEB d'avoir accès à ces emplois par le biais de parcours de formation. Ce dispositif devra répondre aux besoins du Groupe et aux souhaits d'évolution des salariés concernés.

## **Objectifs**

- Identification et formalisation par les sites de 100% des passerelles métiers ou parcours de formation à destination des emplois en transformation dont la pérennité n'est plus assurée,
- Formalisation de passerelles métiers permettant à des salariés du Groupe SEB de monter en compétences et d'occuper des emplois en tension ou émergents.

## ***2.3 – Les compétences au cœur du dispositif***

En lien avec le travail de cartographie des postes et compétences métiers, engagé sur l'ensemble des sites en France, l'accent à partir de 2021 sera mis sur :

- Le socle de compétences fondamentales de chaque métier et notamment ses biais d'acquisition et de transmission,
- La prospection et le développement des compétences pour les emplois émergents de demain.



L'objectif est de pouvoir capitaliser sur les compétences et savoir-faire fondamentaux détenus par les salariés expérimentés ou experts dans leur domaine. Des actions concrètes en faveur de la transmission et sauvegarde de ces compétences clés sont ainsi définies :

- Intégrer la transmission des savoirs à l'organisation du travail notamment en sensibilisant les experts métiers lors des EAA,
- Structurer une offre de formation adaptée aux besoins clés de chaque métier via les Académies,
- Valoriser la formation interne dispensée par des experts métiers reconnus.

Dans un contexte de forte évolution et de mutation, les équipes devront anticiper et investiguer de nouveaux contenus de formation qui seront incluent dans les Académies. Ces programmes seront ainsi régulièrement revus afin de vérifier l'adéquation à la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences et des objectifs de la GPEC.

### **Objectifs**

- Assurer l'acquisition du socle de compétences fondamentales de nos salariés notamment à travers les Académies,
- Faire vivre et adapter les contenus de formation à travers une veille régulière de l'évolution des métiers, en lien avec les équipes opérationnelles.

## **3. ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION**

Dans un contexte de transformation rapide, il est indispensable de faire monter en compétences et développer le potentiel de nos salariés, favoriser le développement de la culture d'apprentissage continu grâce à un dispositif Learning d'excellence et d'accompagner l'organisation afin de faire face à ses enjeux. Ces actions sont en lien direct avec la stratégie du Groupe et sont codéveloppées avec les Métiers.

L'amélioration de l'expérience « Apprenant » passe notamment par la plateforme de formation offerte aux salariés. En effet, l'une des conditions de réussite afin de renforcer la culture Learning est de rendre le salarié proactif et lui donner envie de s'engager dans sa propre évolution professionnelle.

L'entreprise a ainsi mis en place depuis 2019, un parcours d'intégration Groupe digital, visant à donner un vernis commun à l'ensemble des nouveaux entrants sur plusieurs dimensions : culture d'entreprise, marques et produits, conformité, outils informatiques, etc. Des parcours d'intégration sites spécifiques viennent compléter ces modules de formation.

### **Objectifs**

- Déployer le parcours d'intégration Groupe pour 100% des nouveaux entrants connectés via iGrow
- Permettre à un plus grand nombre de salariés d'assister à des conférences et événements liés aux évolutions digitales (ex : SEB Talks...).

### Les nouveaux programmes à venir à partir de 2021 :

- Refonte du parcours d'intégration Groupe « Welcome Seminar »,
- Création de l'offre formation Produits et Services (P2I)
- Renouvellement de la Campagne Summer Learning Camp : 9 semaines de formation via la plateforme iGrow sur des thématiques variées : culture digitale, créativité et innovation, résolution de problèmes, intelligence émotionnelle, négociation et pouvoir de persuasion, sensibilité culturelle, etc.,
- Déploiement des programmes de Compliance et de Conformité,
- Déploiement d'un module e-learning à destination des Managers concernant la structure de rémunération du Groupe,
- Peer Learning & Curation,
- Etc.

Afin d'atteindre ces objectifs, le Groupe a défini un nouveau processus de collecte de besoins de formation visant à répondre aux enjeux de développement des compétences et développé avec la stratégie Learning et les métiers. Le plan de développement des compétences sera ainsi alimenté par :

- La stratégie de l'entreprise : un cadrage sera réalisé avec les Sponsors / CODIR concernant les compétences clefs collectives, à déployer en fonction des priorités métiers et compétences à développer, push de formation en fonction des actualités, de nouvelles organisations, etc. De plus, le plan de développement des compétences sera davantage connecté à la Revue Annuelle des Ressources Humaines (RARH)
- Les entretiens Learning & Développement : échanges entre le manager et le salarié tout au long de l'année, afin de faire le point sur les besoins en formation. Cet échange pourra s'inscrire dans le cadre de l'entretien annuel de performance / entretien professionnel. Il vise à être au plus près des besoins spécifiques de développement du salarié liés à un contexte particulier (ex : arrivée au sein du groupe, mobilité interne, prise de fonction managériale).

La construction du budget du plan de développement des compétences se compose de plusieurs enveloppes :

- Enveloppe sponsors métiers / projets collectifs poussés par les équipes Corporate L&D,
- Enveloppe locale : réglementaire et besoins de formation en cours d'année,
- Enveloppe locale site : GPEC, projet nouvelle organisation / réorganisation, accompagnement équipe, prise de fonction managériale, parcours d'intégration, accords de Groupe.

### III. EXPLORER LES NOUVEAUX MODES DE FORMATION / NOUVELLES METHODES D'APPRENTISSAGE

Au-delà du contenu, le format des modules proposés revête une importance de plus en plus importante. En effet, il est nécessaire de pouvoir adapter les formats et canaux de formation utilisés en fonction du public ciblé et du sujet traité. Pour ce faire, le Groupe s'attachera à construire des parcours de formation avec une combinaison de formats :

- **Digital** : des sessions de e-learning Groupe développées en interne comme par exemple, le module "Compliance e-learning" lancé en 2019, ou le e-learning HSE fin 2020. Des propositions de digital Learning externes (« sur étagère ») avec depuis quelques années CoopAcademy et en test sur cette fin 2020 un nouvel acteur Edflex (en lien avec la Finance, l'Industrie et le Marketing). Selon les retours, les équipes Learning & Développement pourront déployer plus largement ce type de solution. Par ailleurs, les équipes exploreront toutes autres possibilités digitales qui pourront faire du sens dans un parcours Métier, comme les MOOC, ou l'apprentissage entre pairs.
- **Présentiel** : des programmes Groupe sont déjà largement proposés sur ce format comme par exemple, Management Leadership in Action (MLA), la récente proposition en e-commerce (e-commerce accélération), le programme en cours de finalisation sur La Création de l'Offre produit qui a démarré en Octobre 2020.
- Nous développons également des **formats dit "Blended"** ce qui signifie que nous mixons sur des temps différents, des sessions en présentiels et des sessions à distance (travaux de groupe en amont du présentiel, partage d'information théoriques clé ...).

#### Objectifs

- Accompagner la sensibilisation des salariés sur ces nouveaux modes d'apprentissage à travers différents moyens de communication.

## IV. BUDGET FORMATION 2021

Nous poursuivrons, sur la période 2021, l'effort de formation engagé par le Groupe en fixant les objectifs d'investissement minimum suivants :

FRANCE	2021
Investissements Pédagogiques	3 %
Total Investissements Formation	6.8 %

L'objectif d'investissement formation pour l'année 2021 est confirmé à un seuil minimum de 3% de la masse salariale pour les investissements pédagogiques (hors salaires et frais liés à la formation).

La répartition des vos investissements en Formation sera revue dans le cadre de la construction du nouveau plan de développement des compétences. L'objectif étant de garantir l'équilibre entre les enjeux locaux (formations obligatoires, formation en lien avec un accord collectif, formation pour accompagner un changement d'organisation, une prise de poste...) et les parcours Métiers qui seront proposés par l'équipe L&D Groupe dans le cadre des Académies.

Pour accompagner ce changement de logique de parcours de formation, la répartition budgétaire se fera de la manière suivante :

Répartition des enveloppes Learning dans le cadre du plan de développement des compétences	Sites industriels	Siège et entités commerciales
Offre L&D, sessions Groupe	20%	60%
Formations en local	70%	30%
Offre de formation individuelle locale, en cours d'année	10%	10%
	20%/80%	60%/40%

## ANNEXE 3 : Dispositions légales relatives au congé de mobilité

---

### Sous-section 1 : Congés de mobilité

**Art. L. 1237-18.-** Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-20, un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur qui a conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences.

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

**Art. L. 1237-18-1.-** Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé.

Elles peuvent prendre soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit celle d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 dans une limite fixée par l'accord collectif. Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

**Art. L. 1237-18-2.-** L'accord collectif détermine :

- 1° La durée du congé de mobilité ;
- 2° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- 3° Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit, et les engagements des parties ;
- 4° L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
- 5° Le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité ;
- 6° Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;
- 7° Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

**Art. L. 1237-18-3.-** Le montant de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité est au moins égal au montant de l'allocation prévue au 3° de l'article L. 5123-2. Cette rémunération est soumise dans la limite des douze premiers mois du congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement prévue au troisième alinéa de l'article L. 1233-72, à laquelle elle est assimilée.

**Art. L. 1237-18-4.-** L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé. Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnée au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier du congé de mobilité. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture amiable dans le cadre du congé de mobilité est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

**Art. L. 1237-18-5.-** L'autorité administrative du lieu où l'entreprise concernée par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est établie est informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité dans des conditions prévues par décret.

# ANNEXE 4 : Analyse quantitative des effectifs France sur la période 2017-2019

## PYRAMIDE DES ÂGES DES EFFECTIFS CDI INSCRITS avec Répartition par Périmètre du PRU

Périmètre	France													T8-FR	
DATE REPORTING	31/12/2019														
Code Filiale	Tous Yc Indisponibles														
		<b>EFFECTIFS INSCRITS</b>						<b>EFFECTIFS INSCRITS Hors PRU</b>							
		<b>entrant dans le PRU</b>			<b>dont PRU - MOD</b>			<b>dont PRU - MOI</b>							
AGE	H	F	% effectif	H	F	% effectif	H	F	% effectif	H	F	% effectif			
Moins de 20	1	1	0,04%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	1	1	0,1%	0	3	0,1%
20	0	3	0,05%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,0%	2	1	0,1%
21	3	2	0,09%	1	1	0,1%	0	1	0,1%	1	0	0,1%	0	4	0,2%
22	5	5	0,18%	5	1	0,2%	3	1	0,2%	2	0	0,2%	0	4	0,2%
23	17	17	0,62%	8	5	0,5%	6	4	0,5%	2	1	0,3%	9	12	0,8%
24	35	15	0,92%	19	4	0,8%	13	3	0,9%	6	1	0,7%	16	11	1,0%
25	25	30	1,01%	10	13	0,8%	6	10	0,9%	4	3	0,7%	15	17	1,5%
26	42	33	1,37%	24	11	1,2%	14	8	1,2%	10	3	1,3%	18	22	1,5%
27	56	33	1,63%	26	9	1,2%	14	8	1,2%	12	1	1,3%	30	24	2,1%
28	52	54	1,94%	26	16	1,5%	14	12	1,4%	12	4	1,6%	26	38	2,4%
29	44	35	1,45%	19	9	1,0%	12	8	1,1%	7	1	0,8%	25	26	1,9%
30 à 49	1610	1241	52,19%	891	498	49,0%	482	388	47,7%	409	110	51,4%	719	743	55,6%
AGE au 31/12/2019			52,2%			49,0%			47,7%			51,4%			55,6%
50	132	113	4,48%	76	61	4,8%	42	51	5,1%	34	10	4,4%	56	52	4,1%
51	113	74	3,42%	71	48	4,2%	38	41	4,3%	33	7	4,0%	42	26	2,6%
52	125	74	3,64%	75	38	4,0%	41	30	3,9%	34	8	4,2%	50	36	3,3%
53	105	99	3,73%	64	61	4,4%	35	49	4,6%	29	12	4,1%	41	38	3,0%
54	100	89	3,46%	54	57	3,9%	28	48	4,2%	26	9	3,5%	46	32	3,0%
55	114	100	3,92%	67	53	4,2%	31	48	4,3%	36	5	4,1%	47	47	3,6%
56	112	83	3,57%	59	59	4,2%	28	51	4,3%	31	8	3,9%	53	24	2,9%
57	87	78	3,02%	45	54	3,5%	26	45	3,9%	19	9	2,8%	42	24	2,5%
58	86	65	2,76%	55	35	3,2%	28	27	3,0%	27	8	3,5%	31	30	2,3%
59	78	62	2,56%	47	41	3,1%	22	31	2,9%	25	10	3,5%	31	21	2,0%
60	54	43	1,78%	32	24	2,0%	16	16	1,8%	16	8	2,4%	22	19	1,6%
61	29	30	1,08%	10	24	1,2%	6	22	1,5%	4	2	0,6%	19	6	1,0%
62	13	12	0,46%	3	7	0,4%	0	5	0,3%	3	2	0,5%	10	5	0,6%
63	4	9	0,24%	0	6	0,2%	0	4	0,2%	0	2	0,2%	4	3	0,3%
64	2	8	0,18%	1	4	0,2%	1	3	0,2%	0	1	0,1%	1	4	0,2%
65	2	3	0,09%	1	2	0,1%	0	2	0,1%	1	0	0,1%	1	1	0,1%
66 et +	3	3	0,11%	2	1	0,1%	1	1	0,1%	1	0	0,1%	1	2	0,1%
TOTAL - Périmètre France	3049	2414	5463	1691	1142	2833	907	917	1824	784	225	1009	1358	1272	2630
PART H/F	55,8%	44,2%	100,0%	59,7%	40,3%	100,0%	49,7%	50,3%	100,0%	77,7%	22,3%	100,0%	51,6%	48,4%	100,0%
			38,5%			43,7%			44,8%			41,6%			33,0%
			52,2%			49,0%			47,7%			51,4%			55,6%
			9,3%			7,3%			7,5%			6,9%			11,4%

CDI/CDD/APP	<b>CDI</b>
Code Filière	<b>Tous vc Indisponibles</b>

**EVOLUTION des EFFECTIFS CDI INSCRITS sur 3 ans, par périmètre du PRU  
Par Société**

**T1-STE**

Domaine du personnel	Etablissement	EFFECTIFS INSCRITS			EFFECTIFS INSCRITS entrant dans le PRU			dont PRU - MOD			dont PRU - MOI			EFFECTIFS INSCRITS Hors PRU		
		2017-12	2018-12	2019-12	2017-12	2018-12	2019-12	2017-12	2018-12	2019-12	2017-12	2018-12	2019-12	2017-12	2018-12	2019-12
Domaine du personnel	Etablissement															
CALOR SAS	CALOR Lyon-Ecully	112	113	111	0	0	0	0	0	0	0	0	0	112	113	111
	CALOR Mions	46	48	45	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46	48	45
	CALOR Pt-Evêque	618	604	582	513	488	464	347	324	310	166	164	154	105	116	118
	CALOR St-Jean	162	152	147	155	143	139	98	91	88	57	52	51	7	9	8
<b>Total CALOR SAS</b>		<b>938</b>	<b>917</b>	<b>885</b>	<b>668</b>	<b>631</b>	<b>603</b>	<b>445</b>	<b>415</b>	<b>398</b>	<b>223</b>	<b>216</b>	<b>205</b>	<b>270</b>	<b>286</b>	<b>282</b>
GRUPE SEB EXPORT	GSE Ecully	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	GSE Rumlilly	46	47	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46	47	47
<b>Total GROUPE SEB EXPORT</b>		<b>46</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>47</b>
GRUPE SEB FRANCE SAS	GSF Lyon-Ecully	280	287	297	0	0	0	0	0	0	0	0	0	280	287	297
	GSF Rumlilly	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	GSF Selongey	81	90	87	0	0	0	0	0	0	0	0	0	81	90	87
<b>Total GROUPE SEB FRANCE SAS</b>		<b>361</b>	<b>377</b>	<b>384</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>361</b>	<b>377</b>	<b>384</b>
GRUPE SEB MOULINEX	GSM Alençon	35	34	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35	34	34
	GSM Mayenne	416	411	419	301	301	304	219	216	220	82	85	84	115	110	115
	GSM Saint-Lô	82	82	84	68	68	70	41	42	43	27	26	27	14	14	14
<b>Total GROUPE SEB MOULINEX</b>		<b>533</b>	<b>527</b>	<b>537</b>	<b>369</b>	<b>369</b>	<b>374</b>	<b>260</b>	<b>258</b>	<b>263</b>	<b>109</b>	<b>111</b>	<b>111</b>	<b>164</b>	<b>158</b>	<b>163</b>
GRUPE SEB RETAILING	GSR Tous ETS	105	110	133	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	110	133
<b>Total GROUPE SEB RETAILING</b>		<b>105</b>	<b>110</b>	<b>133</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>105</b>	<b>110</b>	<b>133</b>
ROVENTA SAS	ROVENTA Vernon	211	213	214	145	146	142	93	95	91	52	51	51	66	67	72
<b>Total ROVENTA SAS</b>		<b>211</b>	<b>213</b>	<b>214</b>	<b>145</b>	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>93</b>	<b>95</b>	<b>91</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>66</b>	<b>67</b>	<b>72</b>
SAS SEB	SEB Ig/Tille	224	213	203	143	130	123	95	85	77	48	45	46	81	83	80
	SEB Lourdes	127	123	115	106	103	99	64	60	56	42	43	43	21	20	16
	SEB Selongey	373	337	322	270	255	246	170	154	145	100	101	101	103	82	76
<b>Total SAS SEB</b>		<b>724</b>	<b>673</b>	<b>640</b>	<b>519</b>	<b>488</b>	<b>468</b>	<b>329</b>	<b>299</b>	<b>278</b>	<b>190</b>	<b>189</b>	<b>190</b>	<b>205</b>	<b>185</b>	<b>172</b>
SEB DEVELOPEMENT SAS	SEB Development	742	813	838	1	1	0	0	0	0	1	1	0	741	812	838
Total SEB DEVELOPEMENT SAS		<b>742</b>	<b>813</b>	<b>838</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>741</b>	<b>812</b>	<b>838</b>
SEB SA	SEB SA	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2
<b>Total SEB SA</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
SIS SAS	S.I.S.	104	105	102	0	0	0	0	0	0	0	0	0	104	105	102
<b>Total SIS SAS</b>		<b>104</b>	<b>105</b>	<b>102</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>104</b>	<b>105</b>	<b>102</b>
TEFAL SAS	TEFAL Rumlilly	1574	1578	1546	1161	1160	1116	722	725	705	439	435	411	413	418	430
	TEFAL Tourrus	136	136	135	132	132	130	95	92	89	37	40	41	4	4	5
<b>Total TEFAL SAS</b>		<b>1710</b>	<b>1714</b>	<b>1681</b>	<b>1293</b>	<b>1292</b>	<b>1246</b>	<b>817</b>	<b>817</b>	<b>794</b>	<b>476</b>	<b>475</b>	<b>452</b>	<b>417</b>	<b>422</b>	<b>435</b>
<b>Total général</b>		<b>5476</b>	<b>5498</b>	<b>5463</b>	<b>2995</b>	<b>2927</b>	<b>2833</b>	<b>1944</b>	<b>1884</b>	<b>1824</b>	<b>1051</b>	<b>1043</b>	<b>1009</b>	<b>2481</b>	<b>2571</b>	<b>2630</b>
<b>EVOLUTION A - A-1</b>		<b>22</b>	<b>-35</b>	<b>-68</b>	<b>-94</b>	<b>-60</b>	<b>-60</b>	<b>-8</b>	<b>-34</b>	<b>90</b>	<b>59</b>					
		0,40%	-0,64%	-2,27%	-3,21%	-3,09%	-3,18%	-0,76%	-3,26%	3,63%	2,29%					

CDI/CDD/App	<b>CDI</b>
DATE REPORTING	<b>31/12/2019</b>
Code filière	<b>Tous ve Indisponibles</b>

**EFFECTIFS CDI INSCRITS de plus de 55 ans, par périmètre du PRU par Société**

**TS-SITE**

**EFFECTIFS CDI INSCRITS de plus de 55 ans, par périmètre du PRU par Société**

PAGE 1/3

Domaine du personnel	Etablissement	EFFECTIFS INSCRITS			Total général	Périmètre TOTAL France PRU + Hors PRU													Périmètre PRU TOTAL												
		PRU				Hors PRU	nés avant 1960	1960	1961	1962	1963	1964	1964 avant 1965	TOTAL avant 1965	% pop PRU	nés avant 1960	1960	1961	1962	1963	1964	1964 avant 1965	TOTAL avant 1965	% pop PRU							
		MOD	MOI	Total		MOI	avant 1960	1960	1961	1962	1963	1964	avant 1965	% pop PRU	avant 1960	1960	1961	1962	1963	1964	avant 1965	% pop PRU									
CALOR SAS	CALOR Lyon-Ecully	0	0	0	111	6	2	0	0	3	2	13	11,7%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
	CALOR Mors	0	0	0	45	1	1	0	1	2	1	6	13,3%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
	CALOR Pt-Etiéque	310	154	464	118	20	13	12	20	26	19	110	18,9%	18	12	9	18	23	14	94	20,3%										
CALOR Stréan	CALOR Stréan	88	51	139	8	3	4	2	6	3	4	22	15,0%	2	4	2	5	3	4	20	14,4%										
	Total CALOR SAS	398	205	603	282	30	20	14	27	34	26	151	17,1%	20	16	11	23	26	18	114	18,9%										
	GROUPE SEB EXPORT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0									
GROUPE SEB EXPORT	GSE Ecully	0	0	0	47	0	0	0	3	0	2	5	10,6%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
	GSE Rumilly	0	0	0	47	0	0	0	3	0	2	5	10,6%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
	GSE Lyon-Ecully	0	0	0	297	7	7	2	8	11	7	42	14,1%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
GROUPE SEB FRANCES SAS	GSE Rumilly	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
	GSE Selongey	0	0	0	87	2	1	2	3	3	3	14	16,1%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
	Total GROUPE SEB FRANCES SAS	0	0	0	384	9	8	4	11	14	10	56	14,6%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
GROUPE SEB MOULINEX	GSM Alençon	0	0	0	34	3	3	1	0	2	3	12	35,3%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
	GSM Mayenne	220	84	304	115	6	6	11	10	8	16	57	13,6%	5	4	6	6	7	11	39	12,8%										
	GSM Saint-Lô	43	27	70	14	0	0	0	2	1	3	7	7,1%	0	0	0	1	0	3	4	5,7%										
GROUPE SEB MOULINEX	GSM Saint-Lô	263	111	374	163	9	9	12	12	11	22	75	14,0%	5	4	6	7	7	14	43	11,5%										
	GSR Tous ETS	0	0	0	133	6	1	2	0	1	2	12	9,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
	Total GROUPE SEB MOULINEX	0	0	0	133	6	1	2	0	1	2	12	9,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
ROVENTIA SAS	ROVENTIA Vernon	91	51	142	72	10	3	4	7	6	12	42	19,6%	6	2	3	4	5	10	30	21,1%										
	SEB Is/Title	77	46	123	80	10	15	6	11	10	13	65	32,0%	6	2	3	4	5	10	30	21,1%										
	SEB Landres	56	43	99	16	11	8	7	5	5	2	38	33,0%	9	7	6	5	2	1	30	30,3%										
Total SAS SEB	SEB Selongey	145	101	246	76	25	17	16	15	15	10	98	30,4%	20	11	13	10	13	6	73	29,7%										
	SEB Development	278	190	468	172	46	40	29	31	30	25	201	34,4%	35	31	24	23	23	15	151	32,3%										
	Total SEB DEVELOPPEMENT SAS	0	0	0	838	30	6	18	13	17	27	111	13,2%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
Total SEB DEVELOPPEMENT SAS	SEB SA	0	0	0	838	30	6	18	13	17	27	111	13,2%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
	SEB SA	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	50,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
	S.I.S.	0	0	0	102	4	8	3	3	5	4	27	26,5%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
Total SIS SAS	TEFAL Rumilly	0	0	0	102	4	8	3	3	5	4	27	26,5%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
	TEFAL Tournus	705	411	1116	430	61	37	60	55	65	78	356	23,0%	43	28	41	39	45	57	253	22,7%										
	Total TEFAL SAS	89	41	130	5	9	8	5	3	12	6	43	31,9%	8	7	5	3	12	6	41	31,5%										
Total TEFAL SAS	TEFAL Tournus	794	452	1246	435	70	45	65	58	77	84	399	23,7%	51	35	35	46	42	57	63	294	23,6%									
	Total général	1824	1009	2833	2630	215	140	151	165	195	214	1080	19,8%	117	88	90	99	118	120	632	22,3%										





CDI/CDD/APP	<b>CDI</b>
DATE REPORTING	<b>31/12/2019</b>
Code Filière	<b>Tous yc Indisponibles</b>

## EFFECTIFS CDI INSCRITS et RECRUTEMENTS CDI

T4-STE-3A

par société et tranche d'âge

-Recrutements depuis 2017-

page 1/2

A=Age au 31/12/2019

		Population CDI France au 31/12/2019				
Domaine du personnel	CSPRO MOI MOD	A < 25 ans	25 ans ≤ A < 30 ans	30 ans ≤ A < 45 ans	45 ans ≤ A	Total général
CALOR SAS	O DIRECTS	4	11	83	299	397
	O INDIRECTS	1	2	18	30	51
	ETAM	3	24	99	152	278
	CADRES	2	21	65	71	159
<b>Total CALOR SAS</b>		<b>10</b>	<b>58</b>	<b>265</b>	<b>552</b>	<b>885</b>
GROUPE SEB EXPORT	ETAM	1	3	18	16	38
	CADRES	0	1	5	3	9
<b>Total GROUPE SEB EXPORT</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>47</b>
GROUPE SEB FRANCE SAS	ETAM	3	7	52	66	128
	CADRES	5	35	110	106	256
<b>Total GROUPE SEB FRANCE SAS</b>		<b>8</b>	<b>42</b>	<b>162</b>	<b>172</b>	<b>384</b>
GROUPE SEB MOULINEX	O DIRECTS	9	30	118	105	262
	O INDIRECTS	0	4	4	17	25
	ETAM	2	9	63	88	162
	CADRES	4	6	36	42	88
<b>Total GROUPE SEB MOULINEX</b>		<b>15</b>	<b>49</b>	<b>221</b>	<b>252</b>	<b>537</b>
GROUPE SEB RETAILING	ETAM	16	23	35	29	103
	CADRES	0	3	17	10	30
<b>Total GROUPE SEB RETAILING</b>		<b>16</b>	<b>26</b>	<b>52</b>	<b>39</b>	<b>133</b>
ROWENTA SAS	O DIRECTS	1	11	24	50	86
	O INDIRECTS	0	1	8	16	25
	ETAM	1	6	12	31	50
	CADRES	2	5	25	21	53
<b>Total ROWENTA SAS</b>		<b>4</b>	<b>23</b>	<b>69</b>	<b>118</b>	<b>214</b>
SAS SEB	O DIRECTS	7	21	81	169	278
	O INDIRECTS	0	0	1	8	9
	ETAM	5	4	76	133	218
	CADRES	1	9	52	73	135
<b>Total SAS SEB</b>		<b>13</b>	<b>34</b>	<b>210</b>	<b>383</b>	<b>640</b>
SEB DEVELOPPEMENT SAS	ETAM	2	8	65	59	134
	CADRES	7	67	335	295	704
<b>Total SEB DEVELOPPEMENT SAS</b>		<b>9</b>	<b>75</b>	<b>400</b>	<b>354</b>	<b>838</b>
SEB SA	CADRES	0	0	0	2	2
<b>Total SEB SA</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
SIS SAS	O INDIRECTS	4	7	10	33	54
	ETAM	0	3	11	20	34
	CADRES	0	2	6	6	14
<b>Total SIS SAS</b>		<b>4</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>59</b>	<b>102</b>
TEFAL SAS	O DIRECTS	10	33	167	582	792
	O INDIRECTS	10	19	61	173	263
	ETAM	3	13	79	284	379
	CADRES	1	16	105	125	247
<b>Total TEFAL SAS</b>		<b>24</b>	<b>81</b>	<b>412</b>	<b>1164</b>	<b>1681</b>
<b>TOTAL France</b>	O DIRECTS	35	113	483	1238	1869
	O INDIRECTS	11	26	92	244	373
	ETAM	36	100	510	878	1524
	CADRES	22	165	756	754	1697
	<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>404</b>	<b>1841</b>	<b>3114</b>	<b>5463</b>

A\*= Age à l'embauche

Recrutement depuis le 1/01/2017					
A* < 25 ans	25 ans ≤ A* < 30 ans	30 ans ≤ A* < 45 ans	45 ans ≤ A*	Total	% sur pop totale
5	4	8	1	18	4,5%
2	3	3	1	9	17,6%
7	7	13	5	32	11,5%
6	15	14	0	35	22,0%
<b>20</b>	<b>29</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>94</b>	<b>10,6%</b>
1	3	4	0	8	21,1%
1	0	0	0	1	11,1%
<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>19,1%</b>
6	8	14	5	33	25,8%
12	32	30	2	76	29,7%
<b>18</b>	<b>40</b>	<b>44</b>	<b>7</b>	<b>109</b>	<b>28,4%</b>
11	7	17	10	45	17,2%
1	1	1	0	3	12,0%
4	4	12	2	22	13,6%
5	6	9	3	23	26,1%
<b>21</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>15</b>	<b>93</b>	<b>17,3%</b>
31	21	20	8	80	77,7%
0	2	7	2	11	36,7%
<b>31</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>91</b>	<b>68,4%</b>
1	3	5	1	10	11,6%
0	0	0	0	0	0,0%
2	3	3	0	8	16,0%
2	4	9	2	17	32,1%
<b>5</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>16,4%</b>
5	4	7	4	20	7,2%
0	0	0	0	0	0,0%
5	6	7	1	19	8,7%
3	5	10	1	19	14,1%
<b>13</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>58</b>	<b>9,1%</b>
2	12	18	5	37	27,6%
19	71	108	21	219	31,1%
<b>21</b>	<b>83</b>	<b>126</b>	<b>26</b>	<b>256</b>	<b>30,5%</b>
0	0	0	1	1	50,0%
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>
7	1	3	0	11	20,4%
0	2	4	1	7	20,6%
0	1	3	0	4	28,6%
<b>7</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>21,6%</b>
13	12	12	11	48	6,1%
11	9	10	1	31	11,8%
5	8	3	1	17	4,5%
6	14	21	3	44	17,8%
<b>35</b>	<b>43</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>140</b>	<b>8,3%</b>
42	31	52	27	152	8,1%
14	13	14	2	43	11,5%
<b>63</b>	<b>74</b>	<b>98</b>	<b>28</b>	<b>263</b>	<b>17,3%</b>
54	150	211	35	450	26,5%
<b>173</b>	<b>268</b>	<b>375</b>	<b>92</b>	<b>908</b>	<b>16,6%</b>

CDI/CDD/APP	<b>CDI</b>
DATE REPORTING	<b>31/12/2019</b>
Code Filière	<b>HORS AFC, PSE, Cats casa</b>

**EFFECTIFS CDI INSCRITS et RECRUTEMENTS CDI**  
**par société et tranche d'âge**  
**Répartis par année de recrutement**

**T4-STE-3A**

page 2/2

A\* Age à l'embauche

Domaine du personnel	CSPRO MOI MOD	2017					2018					2019				
		A* < 25 ans	25 ans ≤ A* < 30 ans	30 ans ≤ A* < 45 ans	45 ans ≤ A*	Total 2017	A* < 25 ans	25 ans ≤ A* < 30 ans	30 ans ≤ A* < 45 ans	45 ans ≤ A*	Total 2018	A* < 25 ans	25 ans ≤ A* < 30 ans	30 ans ≤ A* < 45 ans	45 ans ≤ A*	Total 2019
CALOR SAS	O INDIRECTS	4	2	3	1	10	0	1	4	0	5	1	1	1	0	3
	O DIRECTS	1	3	2	1	7	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1
	ETAM	5	1	4	2	12	2	5	6	2	15	0	1	3	1	5
	CADRES	3	8	6	0	17	3	5	7	0	15	0	2	1	0	3
<b>Total CALOR SAS</b>		<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>12</b>
GROUPE SEB EXPORT	ETAM	0	1	1	0	2	1	2	2	0	5	0	0	1	0	1
	CADRES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
<b>Total GROUPE SEB EXPORT</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
GROUPE SEB FRANCE SAS	ETAM	1	2	5	3	11	3	4	6	0	13	2	2	3	2	9
	CADRES	4	14	19	0	37	3	11	6	1	21	5	7	5	1	18
<b>Total GROUPE SEB FRANCE SAS</b>		<b>5</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>27</b>
GROUPE SEB MOULINEX	O INDIRECTS	3	2	4	3	12	3	3	7	3	16	5	2	6	4	17
	O DIRECTS	1	0	1	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
	ETAM	3	1	4	0	8	0	2	4	1	7	1	1	4	1	7
	CADRES	0	2	3	1	6	2	2	2	0	6	3	2	4	2	11
<b>Total GROUPE SEB MOULINEX</b>		<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>35</b>
GROUPE SEB RETAILING	ETAM	9	7	7	1	24	6	5	4	1	16	16	9	9	6	40
	CADRES	0	0	0	1	1	0	0	2	1	3	0	2	5	0	7
<b>Total GROUPE SEB RETAILING</b>		<b>9</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>47</b>
ROWENTA SAS	O INDIRECTS	1	2	1	0	4	0	1	4	1	6	0	0	0	0	0
	O DIRECTS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ETAM	1	1	1	0	3	1	1	1	0	3	0	1	1	0	2
	CADRES	0	2	2	1	5	0	0	4	1	5	2	2	3	0	7
<b>Total ROWENTA SAS</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
SAS SEB	O INDIRECTS	1	3	3	0	7	2	1	3	2	8	2	0	1	2	5
	O DIRECTS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ETAM	2	1	1	0	4	0	5	3	0	8	3	0	3	1	7
	CADRES	1	2	1	0	4	2	2	5	1	10	0	1	4	0	5
<b>Total SAS SEB</b>		<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>17</b>
SEB DEVELOPPEMENT SAS	ETAM	1	6	5	3	15	0	5	10	1	16	1	1	3	1	6
	CADRES	6	22	35	6	69	4	27	48	8	87	9	22	25	7	63
<b>Total SEB DEVELOPPEMENT SAS</b>		<b>7</b>	<b>28</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>84</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>58</b>	<b>9</b>	<b>103</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>69</b>
SEB SA	CADRES	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
<b>Total SEB SA</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
SIS SAS	O INDIRECTS	1	0	2	0	3	4	1	1	0	6	2	0	0	0	2
	ETAM	0	0	0	0	0	0	2	3	0	5	0	0	1	1	2
	CADRES	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	2	0	2
<b>Total SIS SAS</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
TEFAL SAS	O INDIRECTS	6	3	4	1	14	6	8	6	10	30	1	1	2	0	4
	O DIRECTS	4	3	2	1	10	6	3	6	0	15	1	3	2	0	6
	ETAM	1	4	1	0	6	2	2	2	0	6	2	2	0	1	5
	CADRES	2	6	3	0	11	3	5	11	1	20	1	3	7	2	13
<b>Total TEFAL SAS</b>		<b>13</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>71</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>28</b>
<b>TOTAL France</b>	O INDIRECTS	16	12	17	5	50	15	15	25	16	71	11	4	10	6	31
	O DIRECTS	6	6	5	2	19	6	4	7	0	17	2	3	2	0	7
	ETAM	23	24	29	9	85	15	33	41	5	94	25	17	28	14	84
	CADRES	16	56	70	9	151	17	53	85	14	169	21	41	56	12	130
	<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>98</b>	<b>121</b>	<b>25</b>	<b>305</b>	<b>53</b>	<b>105</b>	<b>158</b>	<b>35</b>	<b>351</b>	<b>59</b>	<b>65</b>	<b>96</b>	<b>32</b>	<b>252</b>

CDI/CDD/App	<b>CDI</b>
DATE REPORTING	<b>31/12/2019</b>
Code Filtre	Tous yc indisponibles

### EFFECTIFS CDI INSCRITS et RECRUTEMENTS CDI par société, tranche d'âge et sexe -Recrutements depuis 2017-

A Age au 31/12/2019

A+ Age à l'embauche

T5-SITE-3A

Domaine du personnel	CSPRO MOI/MOD	Population CDI France au 31/12/2019									
		A < 25 ans		25 ans ≤ A < 30 ans		30 ans ≤ A < 45 ans		45 ans ≤ A		Total général	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
CALOR SAS	O DIRECTS	3	1	10	1	48	35	75	224	136	261
	O INDIRECTS	1	0	2	0	17	1	21	9	41	10
	ETAM	1	2	17	7	78	21	90	62	186	92
Total CALOR SAS	CADRES	2	0	7	14	38	27	61	10	108	51
	ETAM	7	3	36	22	181	84	247	305	471	414
	GROUPE SEB EXPORT	0	1	2	2	1	3	15	1	15	6
Total GROUPE SEB EXPORT	CADRES	0	0	0	1	3	2	2	1	5	4
	ETAM	0	1	2	2	6	17	3	16	11	36
	GROUPE SEB FRANCE SAS	0	3	3	4	5	47	10	56	18	110
Total GROUPE SEB FRANCE SAS	CADRES	2	3	12	23	41	69	70	36	125	131
	ETAM	2	6	15	27	46	116	80	92	143	241
	GROUPE SEB MOULINEX	5	4	13	17	36	82	55	50	109	153
Total GROUPE SEB MOULINEX	O DIRECTS	0	0	3	1	4	0	16	1	23	2
	O INDIRECTS	1	1	6	3	42	21	71	17	120	42
	CADRES	2	2	3	3	27	9	37	5	69	19
Total GROUPE SEB RETAILING	ETAM	8	7	25	24	109	112	179	73	321	216
	ETAM	7	9	11	12	12	23	6	23	36	67
	CADRES	0	0	0	3	5	12	3	7	8	22
Total GROUPE SEB RETAILING	O DIRECTS	7	9	11	15	17	35	9	30	44	89
	O INDIRECTS	1	0	8	3	13	11	20	30	42	44
	ETAM	0	0	0	1	8	0	11	5	19	6
Total ROWENTA SAS	CADRES	1	0	4	2	9	3	15	16	29	21
	ETAM	1	1	2	3	19	6	17	4	39	14
	CADRES	3	1	14	9	49	20	63	55	129	85
Total ROWENTA SAS	O DIRECTS	7	0	12	9	43	38	67	102	129	149
	O INDIRECTS	0	0	0	0	0	1	8	0	8	1
	ETAM	5	0	3	1	47	29	82	51	137	81
Total SAS SEB	CADRES	1	0	6	3	36	16	55	18	98	37
	ETAM	0	2	2	6	12	48	9	50	28	106
	CADRES	3	4	34	33	152	183	186	109	375	329
Total SAS SEB DEVELOPEMENT SAS	ETAM	3	6	36	39	169	231	195	159	403	435
	O DIRECTS	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
	O INDIRECTS	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
Total SAS SEB SA	CADRES	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
	ETAM	0	3	6	6	3	36	16	55	18	98
	CADRES	1	0	2	1	4	6	9	24	20	34
Total SAS SEB SA	O DIRECTS	1	3	6	1	4	6	9	24	20	34
	O INDIRECTS	0	0	2	1	6	5	7	13	15	19
	CADRES	0	0	2	0	4	2	4	2	10	4
Total SIS SAS	ETAM	1	3	10	2	14	13	20	39	45	57
	O DIRECTS	6	4	17	16	122	45	342	240	487	305
	O INDIRECTS	10	0	19	0	56	5	140	33	225	38
Total SIS SAS	ETAM	1	2	7	6	52	27	175	109	235	144
	O DIRECTS	0	1	6	10	55	50	100	25	161	86
	O INDIRECTS	17	7	49	32	285	127	757	407	1108	573
Total TEFAL SAS	CADRES	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
	ETAM	0	0	2	1	4	6	9	24	20	34
	CADRES	0	0	2	0	4	2	4	2	10	4
TOTAL France	O DIRECTS	22	9	60	46	262	211	559	646	903	912
	O INDIRECTS	12	3	30	3	89	13	205	72	336	91
	ETAM	16	20	57	43	271	239	466	412	810	714
TOTAL	CADRES	11	11	72	93	380	376	537	217	1000	697
	ETAM	61	43	219	185	1002	839	1767	1347	3049	2414

Domaine du personnel	CSPRO MOI/MOD	Recrutement depuis le 1/01/2017									
		A < 25 ans		25 ans ≤ A < 30 ans		30 ans ≤ A < 45 ans		45 ans ≤ A		Total général	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
CALOR SAS	O DIRECTS	5	0	4	0	7	1	1	0	17	1
	O INDIRECTS	2	0	3	0	3	0	0	1	8	1
	ETAM	3	4	6	1	6	7	2	3	17	15
Total CALOR SAS	CADRES	4	2	5	10	8	6	0	0	17	18
	ETAM	14	6	18	11	24	14	3	4	59	35
	GROUPE SEB EXPORT	0	1	1	2	2	1	3	0	2	6
Total GROUPE SEB EXPORT	CADRES	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	ETAM	0	2	1	2	1	1	3	0	2	7
	GROUPE SEB FRANCE SAS	0	6	3	5	2	12	2	3	7	26
Total GROUPE SEB FRANCE SAS	CADRES	4	8	14	18	16	14	2	0	36	40
	ETAM	4	14	17	23	18	26	4	3	43	66
	GROUPE SEB MOULINEX	5	6	2	5	6	11	4	0	17	28
Total GROUPE SEB MOULINEX	O DIRECTS	1	1	1	0	1	0	0	0	3	0
	O INDIRECTS	2	2	1	3	7	5	1	1	11	11
	CADRES	2	3	4	2	7	2	3	0	16	7
Total GROUPE SEB RETAILING	ETAM	10	11	8	10	21	18	8	7	47	46
	ETAM	13	18	8	13	7	13	2	6	30	50
	CADRES	0	0	0	2	2	1	6	0	2	1
Total GROUPE SEB RETAILING	O DIRECTS	13	18	8	15	8	19	2	8	31	60
	O INDIRECTS	1	0	2	1	2	3	1	0	6	4
	ETAM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total ROWENTA SAS	CADRES	1	1	1	2	2	1	1	0	4	4
	ETAM	1	1	2	2	6	3	2	2	11	6
	CADRES	3	2	5	5	10	7	3	0	21	14
Total ROWENTA SAS	O DIRECTS	5	0	2	2	0	3	4	2	12	8
	O INDIRECTS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ETAM	5	0	5	1	6	1	1	0	17	2
Total SAS SEB	CADRES	2	1	3	2	7	3	1	0	13	6
	ETAM	12	1	10	5	16	8	4	2	42	16
	CADRES	0	2	1	11	4	14	0	5	32	32
Total SAS SEB DEVELOPEMENT SAS	ETAM	9	10	31	40	40	68	9	12	89	130
	O DIRECTS	9	12	32	51	44	82	9	17	94	162
	O INDIRECTS	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Total SAS SEB SA	CADRES	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
	ETAM	0	3	7	7	12	9	3	0	25	19
	CADRES	24	11	26	17	32	14	13	3	95	45
Total SAS SEB SA	O DIRECTS	23	12	16	14	27	22	16	11	82	59
	O INDIRECTS	18	3	14	0	14	3	1	1	47	7
	ETAM	27	36	31	43	40	58	10	18	108	155
TOTAL France	CADRES	25	29	67	83	99	112	21	14	212	238
	ETAM	93	80	128	140	180	195	48	44	449	459
	TOTAL	118	109	195	223	279	307	69	58	661	697

## Evolution de l'Emploi des Jeunes en Alternance

T12-FR

Période 2008-2019

Nombre de jeunes sous contrats d'Apprentissage ou de Professionnalisation au 31 décembre de l'année.

Société	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CALOR SAS	29	17	27	25	42	52	59	56	51	53	47	53
GRUPE SEB EXPORT	0	0	0	4	3	3	3	4	3	2	2	1
GRUPE SEB FRANCE SAS	1	1	2	4	10	19	18	22	21	21	25	28
GRUPE SEB MOULINEX	5	4	2	9	13	10	10	13	14	19	39	34
GRUPE SEB RETAILING	1	1	0	2	4	5	5	6	7	11	11	10
ROWENTA SAS	1	2	1	2	4	7	7	7	5	8	9	12
SAS SEB	17	23	25	41	53	52	55	47	41	26	42	30
SEB DEVELOPEMENT SAS	2	2	10	6	11	17	15	12	16	45	48	64
SIS SAS	2	1	2	1	1	0	2	4	4	4	3	5
TEFALSAS	16	18	22	33	51	64	82	67	65	70	65	74
<b>Total CDD en alternance - Périètre France</b>	<b>74</b>	<b>69</b>	<b>91</b>	<b>127</b>	<b>192</b>	<b>229</b>	<b>256</b>	<b>238</b>	<b>227</b>	<b>259</b>	<b>291</b>	<b>311</b>
<b>Evolution en %</b>		<b>-7%</b>	<b>32%</b>	<b>40%</b>	<b>51%</b>	<b>19%</b>	<b>12%</b>	<b>-7%</b>	<b>-5%</b>	<b>14%</b>	<b>12%</b>	<b>7%</b>

## **ANNEXE 5 : Aménagement de Fin de Carrière issu de l'accord majoritaire signé dans le cadre du projet de transfert des équipes Marketing et Recherche Electrique Culinaire de Selongey vers Ecully du 11 avril 2017**

### **TITRE III – Dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière (AFC)**

---

Un dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière (AFC) sera proposé aux salariés âgés, pouvant liquider leur pension de vieillesse à taux plein à l'âge légal de la retraite.

Ce dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière (AFC) permet au salarié, dont le contrat de travail est maintenu, de bénéficier d'une rémunération sans obligation permanente d'activité, ce dispositif s'appuyant sur les principes du temps partiel aménagé sur l'année.

Il concerne exclusivement, sur la seule base du volontariat, les salariés appartenant aux services Recherche et Marketing de l'Electricité Culinaire de la S.A.S. SEB sur le site de Selongey ou, exceptionnellement et par solidarité, les autres salariés de la S.A.S. SEB dès lors que l'adhésion au dispositif permet de libérer un poste pour un reclassement d'une personne concernée par le PSE (reclassement effectif).

#### **1. Champ d'application et conditions d'éligibilité**

##### **1.1. Salariés bénéficiaires — conditions générales d'éligibilité**

Le présent accord s'applique aux salariés volontaires qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Etre un salarié concerné par le projet de transfert sur Campus SEB à Ecully,
  - o Par solidarité : être salarié d'un des sites de la S.A.S. SEB et accéder au dispositif dès lors que cela permet d'offrir un reclassement effectif pour un salarié concerné ayant refusé le transfert sur Campus Ecully. Ce dispositif pourra être étendu aux salariés du Site de GSF Selongey sous réserve de l'information/consultation des IRP concernées.
- Pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale ainsi que des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC au regard de la réglementation applicable en la matière au jour de conclusion du présent accord, **au plus tard dans les 48 mois** qui suivent l'adhésion au dispositif (**durée de portage de 4 ans**).

Le présent accord s'applique également aux salariés volontaires, aptes à l'exercice d'un emploi, pouvant se prévaloir, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, d'une reconnaissance RQTH et remplissant les conditions cumulatives de la Loi du 20 janvier 2014 et de son décret d'application du 30 décembre 2014.

Ce dispositif d'AFC sera ouvert également aux salariés MOI de 55 ans et plus, dont les postes sont transférés, et qui à l'issue d'une période de détachement sur un autre site du Groupe, rempliront les conditions d'adhésion définies ci-dessus.

Ces salariés en situation de détachement temporaire bénéficieront d'une prise en charge spécifique : frais de résidence, déménagement et, au besoin d'une indemnité d'installation (pour les travaux d'aménagement, de branchement, ... sur justificatifs et dans la limite de 4.900 euros) à l'exclusion de toute autre indemnité (cf. Titre I- point 4).

La période de détachement pourra être réduite à due proportion des droits éventuels de CET des salariés.

## **1.2. Salariés non bénéficiaires**

Ne peuvent bénéficier du dispositif, les salariés :

- Susceptibles de bénéficier d'une retraite à taux plein au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2018 (ou au 1<sup>er</sup> mars 2019 pour les salariés du service Recherche potentiellement concernés),
- Inaptes à l'exercice d'un emploi, et notamment les salariés en longue maladie ou en invalidité en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie au sens de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale.

## **2. Dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière**

### **2.1. Statut du salarié**

L'adhésion au dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière suppose la poursuite du contrat de travail via la conclusion d'un avenant actant des modifications afférentes et exposées ci-après.

Le salarié bénéficie de l'ensemble des avantages, droits et devoirs liés à son statut de salarié.

### **2.2. Aménagement du temps de travail**

Ce dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière s'appuie sur les principes du temps partiel aménagé sur l'année résultant des articles L. 3123-1 et suivants du Code du Travail issus de la Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ainsi que de l'accord national de la métallurgie du 7 mai 1996.

Le temps partiel aménagé permet au salarié à temps partiel de travailler selon un horaire qui peut varier sur toute ou partie de l'année (ou toute autre période de 12 mois) dans les conditions définies ci-après.

### **2.2.1. Durée de travail**

Le salarié qui bénéficiera du dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière sera amené à effectuer une durée de travail effective annuelle de 455 heures.

Pour les salariés en forfait annuel en jours, le nouveau forfait sera égal à 62 jours de travail effectif par an.

Après accord de la Direction, les salariés de 59 ans et plus pourront être dispensés d'activité.

### **2.2.2. Répartition des horaires de travail**

La Direction établira en début d'année les horaires de travail individualisés qui seront communiqués à chaque salarié, par courrier, après consultation du Comité d'Etablissement de Selongey.

Les périodes travaillées le seront sur la base de l'horaire collectif en vigueur.

La période de travail annuelle de 455 heures sera fixée à la période d'activité la plus importante et sera définie par la Direction en début d'année, selon le calendrier prévisionnel.

Pour les salariés en forfait annuel en jours, la période de travail sera définie en fonction des missions et projets auxquels le salarié sera affecté.

En cas de changement des horaires ou des périodes travaillées (pouvant notamment intervenir en cas de modification de la charge de travail, remplacement d'un salarié absent ou de lancements de nouveaux produits, sans que cette liste soit exhaustive) indiqués au salarié par la Direction en début d'année, les salariés seront informés, par courrier, en respectant un délai de prévenance de 1 mois leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

### **2.2.3. Congés payés, congés d'ancienneté et RTT**

Il est rappelé que les droits à congés payés sont déterminés conformément aux Lois et Règlements en vigueur. Les périodes de congés sont définies par la Direction.

Les droits à congés payés et à congés d'ancienneté au titre de l'année de référence seront soldés à compter de la date d'entrée dans le présent dispositif.

Les droits à congés payés acquis pendant les périodes travaillées seront indemnisés chaque année, en fin de période de référence (juin). Les droits à congés d'ancienneté acquis à la date anniversaire seront soit indemnisés, soit versés dans le CET.

En outre, le salarié bénéficiera des RTT au prorata de son temps de travail effectif. Ces droits à RTT seront placés sur le Compte Epargne Temps.

### **2.2.4. Compte Epargne Temps**

Les droits acquis au titre du Compte Epargne Temps pourront :



- d'une part, compléter les revenus de l'allocation AFC, et de l'éventuelle avance sur participation et intéressement prévue au paragraphe 3.2 dans la limite du salaire annuel brut de référence. Les sorties en argent se feront à la demande du salarié au maximum deux fois par an.
- et d'autre part, être maintenus dans le dispositif pour permettre au salarié d'alimenter son PERCO dans la limite de 10 jours par an.

L'éventuel reliquat de CET sera, d'une part, payé au salarié dans la limite de 20 jours, au moment du départ en retraite, et d'autre part, positionné avant le départ en retraite.

Le montant des avoirs perçus par le salarié en complément de sa rémunération au titre du CET au cours de la période de référence n'entre pas dans la base de calcul de l'AFC.

Il est rappelé que ce principe n'a pas vocation, ni pour effet de remettre en cause les dispositions telles qu'issues des Lois et Règlements en vigueur.

### 3. Appointements versés dans le cadre du dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière

#### 3.1. Rémunération mensuelle brute

##### **Pour les périodes non travaillées, le salarié percevra :**

- Une rémunération brute mensuelle égale à 70% du 1/12<sup>ème</sup> de son ancienne rémunération brute annuelle n'excédant pas le plafond de la Sécurité Sociale (70% du salaire de base, de la prime d'ancienneté, des autres primes mensuelles ainsi que le 1 /12<sup>ème</sup> du 13<sup>ème</sup> mois et de la prime de vacances),
- A laquelle s'ajoutent 50% du 1/12<sup>ème</sup> de son ancienne rémunération brute annuelle pour la part de cette rémunération comprise entre 1 et 2 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Cette ancienne rémunération brute annuelle dite « rémunération de référence » s'entend comme la rémunération des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif.

Elle comprend :

- le salaire de base,
- le 13<sup>ème</sup> mois,
- la prime de vacances,
- la prime d'ancienneté,
- les primes soumises à cotisations de sécurité sociale, à l'exclusion de toute prime ou gratification à caractère exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période.

En sont exclues les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais, de même que les sommes perçues au titre de l'intéressement, de la participation.

Sont ajoutées à ce salaire :

- les indemnités journalières versées en application de la législation sur les accidents du travail ou de trajet et les maladies professionnelles,

- les éventuelles pertes de salaire liées à l'exercice de mandats auprès d'organismes sociaux, à une désignation en tant que juré d'Assises ou à un congé de formation économique, sociale et syndicale,
- les allocations versées en cas de chômage partiel,
- les éventuelles pertes de salaire liées à des mesures de chômage partiel.

Par ailleurs, la base de rémunération des salariés ayant affecté leur 13<sup>ème</sup> mois ou leur prime de vacances dans le CET ou le PERCO, sera reconstituée.

Il est également convenu que la rémunération des salariés ayant travaillé à temps partiel pendant la période de référence, sur la base d'un 80% minimum, sera reconstituée sur la base d'un taux plein.

**Pour les périodes travaillées, le salarié bénéficiera :**

- D'un complément de rémunération portant sa rémunération brute mensuelle à 100% du 1 /12<sup>ème</sup> de la part de son ancienne rémunération brute annuelle base temps plein,
- Des indemnités pouvant être dues telles que primes de transport...

La rémunération du salarié bénéficiera des augmentations générales et la prime d'ancienneté sera majorée des revalorisations conventionnelles.

**3.2. Avance sur participation et intéressement**

Les salariés adhérant au dispositif continueront à bénéficier des accords de Participation et d'Intéressement Groupe.

Pour compléter leur rémunération pour les mois non travaillés, les salariés pourront demander le versement d'une avance mensuelle sur la Participation et l'Intéressement au titre de l'exercice en cours.

Cette avance sera d'un montant égal à 13,22% de leur nouvelle rémunération mensuelle brute (70% du 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération de référence, montant auquel peuvent s'ajouter 50% du 1/12<sup>ème</sup> de son ancienne rémunération brute annuelle pour la part de cette rémunération comprise entre 1 et 2 fois le plafond de la Sécurité Sociale).

Cette avance sera soumise à CSG, CRDS.

La demande de versement de cette avance devra être renouvelée chaque année. A défaut de renouvellement, le versement sera interrompu.

Le salarié qui demande le versement de cette avance s'engage à demander le versement de son Intéressement et de sa Participation à la date d'échéance annuelle et accepte les dispositions fiscales afférentes.

## 4. Statut social

Le salarié bénéficiaire de l'Aménagement de Fin de Carrière verra son contrat de travail se poursuivre sous réserve des aménagements prévus par avenant.

Il conservera donc son statut de salarié et l'ensemble des droits et avantages qui y sont attachés.

### 4.1. Protection sociale

Afin de garantir aux salariés bénéficiaires un niveau équivalent en termes de droits à protection sociale que celui qu'ils auraient eu s'ils n'avaient pas adhéré au dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière, il est convenu :

- Concernant les régimes de retraites de base et complémentaires ARRCO et AGIRC : l'entreprise prendra en charge la totalité des cotisations patronales sur la base de la rémunération de référence ainsi que les cotisations salariales sur la différence entre la rémunération de référence et les appointements versés dans le cadre de l'Aménagement de Fin de Carrière.

Le salarié assumera le paiement des cotisations salariales sur la base des appointements perçus au titre de l'Aménagement de Fin de Carrière.

- Concernant le régime de Prévoyance : l'entreprise prendra en charge la totalité des cotisations patronales ainsi que les cotisations salariales sur la différence entre salaire initial et appointements bruts versés dans le cadre de l'Aménagement de Fin de Carrière.

### 4.2. Médaille du travail

Pendant toute la durée de son adhésion au présent dispositif, le salarié bénéficiaire pourra prétendre au versement d'une prime liée à l'obtention d'une médaille du travail.

### 4.3. Œuvres sociales et culturelles du Comité d'Etablissement

Pendant toute la durée de son adhésion au présent dispositif, le salarié continuera de bénéficier des avantages et prestations servis par le Comité d'Etablissement dont il relève, au titre des œuvres sociales et culturelles.

## 5. Formalités d'adhésion

### 5.1. Calendrier

La procédure d'adhésion débutera à l'entrée en vigueur du présent accord et à l'issue des procédures d'information et consultation des institutions représentatives du personnel sur le présent dispositif.

L'entrée dans le dispositif se fera selon deux périodes distinctes :

- Du 19 juin au 31 décembre 2017 pour le Marketing et la Recherche.
- A titre complémentaire, du 1er septembre au 31 décembre 2018 pour la Recherche.
- Par solidarité sur l'ensemble de ces deux périodes pour les salariés d'un des sites de la S.A.S. SEB des autres services dès lors que cela permet d'offrir un reclassement effectif pour un salarié concerné ayant refusé le transfert sur Campus Ecully. L'adhésion ne pourra être définitive qu'après validation de la période de confirmation de choix par le salarié bénéficiant du poste ainsi libéré.

Après avoir procédé à une information collective, le service des Ressources Humaines recevra individuellement chaque bénéficiaire potentiel du dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière.

A cette occasion, le service des Ressources Humaines devra :

- Exposer au salarié les effets sociaux et financiers d'une adhésion au dispositif.
- S'assurer que l'ensemble des conditions d'adhésion sont remplies par le salarié.

A l'issue de cet entretien, les salariés informés bénéficieront d'un délai de réflexion de 15 jours calendaires pour formaliser par écrit leur demande d'adhésion au dispositif.

Le service des Ressources Humaines fixera la date précise d'entrée dans le dispositif pour chacun des salariés concernés.

Toute exception à ce calendrier sera motivée et ne devra en aucun cas entraîner une entrée dans le dispositif au-delà du 31 décembre 2018.

## **5.2. Formalités**

Après avoir été reçu individuellement par le service des Ressources Humaines, le salarié volontaire devra adresser par écrit sa demande d'adhésion au dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière au service Ressources Humaines du site.

Le bénéficiaire potentiel devra joindre à sa demande d'adhésion le relevé de carrière attestant de la date à laquelle il pourra faire liquider ses droits à retraite à taux plein.

L'intégration du salarié volontaire dans le dispositif restera soumise à l'accord exprès du Responsable Ressources Humaines du site qui étudiera chacune des demandes d'adhésion.

En tout état de cause, l'adhésion au dispositif ne pourra entraîner la désorganisation du service ou de l'établissement ou la perte de compétences et expertises clefs.

Toute demande fera l'objet d'une réponse dans les 8 jours suivant la réception de la demande d'adhésion.

Les refus feront l'objet d'une réponse motivée du service des Ressources Humaines.

Dans le cas où la demande ferait l'objet d'une réponse positive de la part du service des Ressources Humaines, un avenant au contrat de travail initial sera établi entre le salarié bénéficiaire du dispositif d'aménagement de fin de carrière et la société.

## **5.3. Indemnité d'adhésion à l'Aménagement de Fin de Carrière**

Les indemnités de départ en retraite versées dans le cadre d'un PSE bénéficient du régime suivant :

- Exonération d'impôt
- Exonération de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS (plafond annuel de la SS)
- Exonération de CSG-CRDS dans la limite du montant de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite

Le salarié volontaire qui adhèrera au dispositif bénéficiera, au moment de son entrée dans le dispositif, d'une indemnité d'adhésion égale à quatre mois de salaire.

Ensuite, au moment de son départ effectif en retraite, il bénéficiera de l'indemnité conventionnelle de départ selon le tableau ci-dessous :

<i>Indemnité de départ en retraite (CC de la Métallurgie de Côte-d'Or et CC Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie)</i>	
Ancienneté ≥ 2 ans	0,5 mois
Ancienneté ≥ 5 ans	1 mois
Ancienneté ≥ 10 ans	2 mois
Ancienneté ≥ 20 ans	3 mois
Ancienneté ≥ 30 ans	4 mois
Ancienneté ≥ 35 ans	5 mois
Ancienneté ≥ 40 ans	6 mois

## 6. Sortie du dispositif

### 6.1. Retour à l'horaire contractuel initial

Les bénéficiaires du dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière pourront reprendre un poste disponible sur les bases de leur ancien horaire à condition de formaliser leur demande par écrit au minimum deux mois avant la date souhaitée de retour à l'horaire contractuel initial.

### 6.2. Départ en retraite

Les bénéficiaires du dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière quitteront le dispositif dès lors qu'ils pourront liquider leurs retraites du régime général à taux plein et des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC (taux à 100%), dans le cadre d'un départ en retraite.

Toutefois, dans le cas où le salarié ne pourrait plus liquider sa retraite dans le délai prévu à l'article 1.1. du fait de modifications de la réglementation en la matière, la Société s'engage à offrir la possibilité au salarié de continuer à bénéficier du dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière jusqu'à ce qu'il puisse liquider l'ensemble de ses retraites de base et complémentaires, dans la limite de deux trimestres supplémentaires.

En tout état de cause, dans le cas où la législation relative à la liquidation des retraites venait à évoluer significativement et ne permettait plus de maintenir le niveau de couverture sociale prévu dans le présent article, les parties conviennent de se rencontrer dans la perspective de rechercher une solution pour les adapter aux nouvelles dispositions.

A l'occasion du départ en retraite, il sera fait application du barème conventionnel en vigueur rapporté à la rémunération de référence perçue par le salarié avant son entrée dans le dispositif d'Aménagement de Fin de Carrière, revalorisée des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles intervenues depuis.