

## ACCORD GPEC 2017-2020 GROUPE SKF en France

### PREAMBULE

SKF et les organisations syndicales sont convenus de l'absolue nécessité d'anticiper les besoins à la fois en matière d'effectifs et de compétences. Pour ce faire il est convenu cet accord de groupe afin de définir les bases des accords pour l'ensemble des sociétés du Groupe SKF en France. Chacune d'elles négociera ensuite sur la base de cet accord et abordera spécifiquement les évolutions prévisibles pour ses activités.

Le partage de la vision stratégique des différentes unités permet d'échanger et de construire des actions afin d'anticiper les changements en matière d'emploi au sens large. Ainsi il est convenu d'inviter les délégués syndicaux et les secrétaires de CE et CHSCT lors des réunions du personnel sur des thèmes stratégiques. Il est à noter que l'évolution accélérée de notre environnement rend, d'année en année, l'exercice plus difficile.

D'une part, toute prévision est sujette à des variations en fonction des évolutions macroéconomiques et des hypothèses retenues. D'autre part, il est toujours possible qu'une « vague scélérate » vienne bouleverser les hypothèses (bouleversement politique, changement stratégique, crise économique et financière...).

Le présent accord rejoint la même volonté d'anticipation de gestion des effectifs et des compétences que l'accord sur le contrat de génération du 6 avril 2017. Il s'inscrit également dans la même démarche que celle de l'accord sur le dialogue social en date du 17 mai 2017 par lequel les représentants du personnel et syndicaux et la direction ont partagé leur commune préoccupation de communiquer le plus en amont possible les informations sur les évolutions de l'environnement économique, technique et social à court, moyen et long terme.

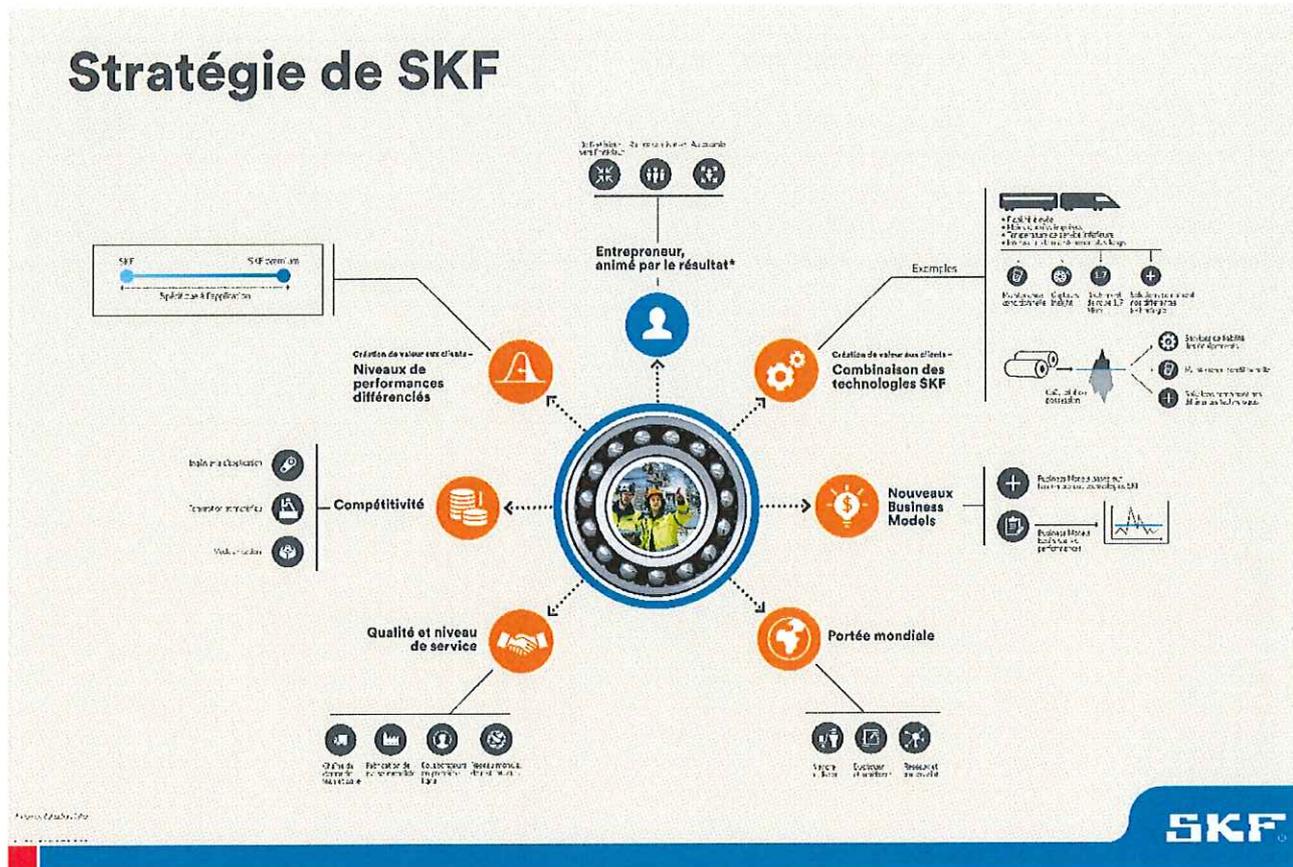
L'objectif est de traiter équitablement les unités du Groupe SKF en France tout en s'adaptant aux spécificités locales.

Le corps de l'accord se compose de cinq grandes parties :

- Vision stratégique et grandes tendances.
- Aspects démographiques.
- Analyse et observations.
- Formation et transfert de compétences.
- Mesures envisagées.

# 1. Vision stratégique et grandes tendances

La stratégie du groupe au niveau global est synthétisée sur le tableau suivant :



(voir annexe 1, image en grand format)

En complément à ce programme stratégique, il faut noter la volonté logique du Groupe de rapprocher les sites de production des clients (exemple : DGBB avec 30% des ventes de roulements en Asie).

Pour SKF en France, nous retrouvons ces différentes orientations avec des adaptations selon les secteurs car l'approche est très différente, par exemple, entre le marché de S2M et celui de Lons.

L'étude réalisée (annexe 2) auprès des différents responsables et experts de SKF en France permet de dégager plusieurs grandes tendances :

#### – La digitalisation de l'entreprise

Déjà bien en place chez SKF, l'automatisation va s'accélérer avec l'investissement des lignes « 4.0 » sous le double effet des nouvelles possibilités technologiques (exemple : puce RFID) et de la baisse des coûts de ces technologies.

Les demandes des clients pour davantage de «customisation» des produits au sens large et des baisses de coûts demandées entraînent de multiples changements dans la production.

La flexibilisation de l'outil de production est donc nécessaire avec des temps raccourcis pour les changements de série.

L'interconnexion des systèmes automatisés pourrait entraîner pour les opérateurs de maîtriser l'ensemble de la ligne et les techniques afférentes.

La digitalisation touche tous les secteurs de l'entreprise avec des outils collaboratifs (exemple : Mobility-work pour la maintenance) et les réseaux (exemple : Yammer), la dématérialisation (exemple : coffre-fort et signatures électroniques), l'accès élargi (exemple : office 365), l'analyse des données par des algorithmes et l'e-commerce (exemple : site Pro-Indus).

#### – Les nouveaux matériaux

Si les évolutions de la fabrication additive sont à surveiller, l'arrivée des matériaux composites dans d'autres secteurs que l'aéronautique pour SKF est bientôt une réalité. Cet élargissement d'utilisation est en lien avec l'introduction de nouveaux procédés de production partant du fil et non plus du tissu de fibre de carbone.

#### – La réalité augmentée

La commercialisation d'outils de réalité augmentée (exemple : Google glass) modifie les possibilités pour le contrôle ou l'accompagnement des opérateurs sur des interventions jusqu'alors réservées à des spécialistes (exemple : maintenance Auto St Cyr).

Ces tendances donnent des pistes de réflexion pour chaque site/fonction. Elles doivent être prises en compte au juste niveau selon la situation de chaque site.

– **Éléments stratégiques par unité (synthèse)**

Les axes stratégiques seront repris dans le détail au moment de la négociation sur site.

SKF Aeroengine Valenciennes :

L'aéronautique est un marché porteur sur lequel nous sommes bien positionnés.

Néanmoins, il est impératif de baisser les coûts pour conquérir des marchés et accroître des marges sur des marchés où nos clients tirent les prix à la baisse.

Le projet ATP guide l'évolution de la production du site avec l'arrêt à terme de la fabrication des cages et sa spécialisation dans les activités du traitement thermique et de la fabrication des rouleaux pour les sites européens.

Le développement et la fabrication à venir des roulements LEAP avec la création d'un channel dédié s'inscrit dans la perspective d'être un acteur incontournable du secteur aéronautique.

S2M Vernon :

Nous devons consolider les performances actuelles de l'entreprise, tant techniques, industrielles que financières pour être prêts à saisir les futures opportunités de croissance.

Cela passe par :

- Poursuivre la diversification engagée il y a plusieurs années tout en capitalisant sur notre alliance avec GE.
- Améliorer la capabilité de nos fournisseurs
- Sécuriser nos processus internes afin de devenir un fournisseur de classe mondiale
- Réduire nos coûts de fabrication en réduisant notamment les coûts de non qualité
- Maîtriser les coûts fixes de l'entreprise
- Déployer le socle commun de connaissances afin d'avoir des collaborateurs formés et de favoriser la transversalité dans l'entreprise.

**RKS Avallon :**

Après des années de sous activité, le site d'Avallon a récemment renoué avec la croissance mais la rentabilité n'est toujours pas au rendez-vous. Afin de transformer ce regain d'activité en croissance profitable, un projet d'entreprise a été initié, il s'articule autour de 3 axes.

Le premier défi sera commercial et consistera de nous diversifier tout en nous développant sur des marchés cibles rentables. La réduction drastique des coûts est notre deuxième défi car l'objectif est une réduction de nos coûts de 10 à 25% en fonctions des segments et des zones géographiques. Enfin, nous devons mettre en place des actions afin d'être irréprochables sur la qualité aussi bien de la perspective client qu'en interne.

La mise en place rapide et efficace de toutes ces actions est cruciale pour le site d'Avallon.

**SKF France Montigny :**

Vigilance sur les frais fixes y compris pour les fonctions supports et accompagnement de la force de vente pour déployer la nouvelle stratégie du groupe sur les différents marchés.

Pour le Marché industriel, la stratégie s'articule en 4 points :

- Développer nos ventes en s'appuyant sur notre expertise de fiabilisation des équipements tournants dans nos 5 segments stratégiques
- Engager nos Distributeurs partenaires dans des actions de développement communes
- Reconquérir nos clients directs avec 3 segments cible, Marine, Drive et Railway
- Améliorer la performance commerciale, en améliorant nos processus et en déployant la démarche « Sales Excellence »

**SKF France St Cyr :**

La diversité de St Cyr est une force à développer. La réduction des coûts est essentielle pour rester compétitifs sur les différents marchés, entre autre par l'introduction des nouvelles technologies en production (exemple ligne 4.0 DGBB) et en logistique. La consolidation du centre européen de kits de rechange automobile pour l'Europe est en cours et St Cyr continue à développer les services à la clientèle même si les unités TSI et Economos doivent retrouver leur rentabilité.

Aerospace Lons/Valence :

Les investissements réalisés afin de répondre aux demandes clients marquent une transformation importante dans le développement de cette activité. L'unité composite est à un virage crucial afin de renouveler sa gamme de pièces. Le marché de l'aéronautique demande une baisse des prix sans précédent principalement due à sa croissance et à son attractivité. Les activités de développement produits sont particulièrement importantes dans ce secteur.

Transrol Chambéry :

La capacité de production et la flexibilité sont clef pour répondre aux demandes du marché. Une force de vente dédiée à ces produits allée à une usine prête aux changements devrait permettre de développer nos parts de marché actuellement en déclin. Le respect des délais est un indicateur clef pour cette activité. Le manque de compétitivité sur les vis à billes et petites vis est à noter car il fragilise ce secteur.

## 2. Aspects démographiques

L'anticipation en matière d'emploi et de gestion des compétences nécessite notamment de disposer de données démographiques chiffrées concernant la population concernée par la GPEC afin de les croiser avec les objectifs et les besoins exprimés par le business.

Cet exercice de rapprochement doit être fait au minimum une fois par an, voire davantage en fonction des besoins, afin de disposer de données actualisées.

Les données démographiques porteront à minima sur les points suivants :

- le recensement par famille de métiers (voir tableau Excel, annexe 3) des effectifs passés (3 ans auparavant, sous réserve de disponibilité), actuels et futurs à un horizon de 3/5 ans en fonction des données transmises par le business - qui permet d'avoir une vision « hélicoptère » de la situation.

- par famille de métiers identifiée localement - ex : comptabilité, usinage des métaux, cariste, maintenance production...- sera établi un recensement afin de réaliser une photographie précise des ressources et des projections d'évolution à 1 an, 3 ans, voire 5 ans en fonction du seul effet de l'âge. Cette analyse, rapprochée des besoins anticipés par le business, permettra de mieux anticiper les besoins et donc les actions à entreprendre pour y répondre (recrutement, redéploiement vers d'autres métiers, identification de passerelles entre métiers, actions de formation, transfert de compétences...).

### 3. Analyse et observations

Chaque entité analysera sur la base des données définies précédemment et des tendances sectorielles les conséquences possibles à court et moyen terme.

L'observatoire des métiers au niveau de chaque unité est un outil privilégié pour un suivi régulier.

#### ***Définition de la fonction de l'observatoire des métiers, des emplois et des compétences***

En complément des prérogatives des institutions représentatives du personnel, l'observatoire des métiers est l'instance de réflexion prospective, d'échanges et d'informations sur l'évolution des métiers et des emplois au sein de chaque unité de SKF en France.

L'observatoire des métiers assure les principales missions suivantes :

- Observer et anticiper les évolutions des métiers de l'entreprise,
- Proposer des modalités de gestion de l'évolution de l'emploi,
- Analyser les possibilités d'évolution des salariés.

Il permettra d'établir une vision partagée sur l'évolution des métiers, les métiers en développement, les métiers sensibles (les emplois dont les effectifs sont en réduction et les emplois à forte évolution de compétences).

Les différentes observations feront l'objet d'une présentation annuelle en comité de groupe.

### 4. Formation et transfert de compétences

Afin d'anticiper l'impact des évolutions technologiques, démographiques et économiques sur les métiers et les compétences requises, SKF doit mettre en place un accompagnement spécifique et déployer un plan d'actions pour chaque métier concerné.

Le renforcement et le développement des compétences concourent à deux objectifs :

- le renforcement des cœurs de métiers
- le développement de certains emplois et métiers

En particulier les emplois susceptibles d'importantes évolutions dans leur contenu.

Des passerelles métiers permettront de favoriser la mobilité interne.

Les différents entretiens professionnels (ex : individuel, seconde partie de carrière) sont des moments d'échanges privilégiés pour identifier les besoins de développement et les aspirations de chacun.

Le plan de formation est l'outil privilégié pour accompagner ces besoins, il est défini en lien avec la GPEC.

Une certification reconnue des formations réalisées est à privilégier afin de renforcer l'employabilité externe des salariés.

L'employabilité est une préoccupation partagée, ainsi les salariés seront incités à mobiliser les différents dispositifs (exemple : CIF, validations des compétences, CPF, Bilan de compétences, ...). Les salariés qui s'engagent dans une démarche de validation des compétences (VAE) seront accompagnés par les différents services formations de leur site respectif.

Le tutorat fera partie intégrante des parcours de formation.

## 5. Mesures envisagées

SKF en France a mis en place une politique de mobilité interne (annexe 4) donc l'objectif est de faciliter les mouvements et l'intégration des salariés sur les différents sites de SKF.

La mobilité inter site en France, sur la base du volontariat, est gérée selon ces dispositions qui portent sur :

- la prise en charge d'une visite de « découverte
- les frais de double résidence
- les frais de déménagement
- l'octroi d'une prime de mobilité
- le remboursement sur facture de certains frais engagés à l'occasion d'une mobilité géographique

Ces dispositifs pourraient être complétés par diverses mesures, notamment en matière d'aide à la recherche d'emploi du conjoint et seront négociés à la

suite de cet accord. Au-delà de l'étude prospective, de l'adaptation des métiers et des parcours de formation et de la mobilité interne, d'autres mesures externes peuvent être prévues par les accords d'entreprise.

L'accord GPEC tend à anticiper l'évolution des métiers des entreprises du groupe et les compétences qui y sont associées. A contrario il n'a pas vocation à répondre à des situations de réduction massive d'effectifs qui, le cas échéant, devraient être traitées dans le cadre des procédures prévues à cet effet.

La politique de recrutement résultera pour l'essentiel des conclusions de la GPEC et de son évolution.

L'analyse démographique corrélée à celles des besoins futurs et des compétences requises permet d'éclairer les recrutements à venir.

## **ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, NOTIFICATION ET PUBLICITE**

L'entrée en vigueur de l'accord est fixée à la date de validation par la Direccte.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Le présent accord est déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Versailles.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE de Saint Quentin en Yvelines.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

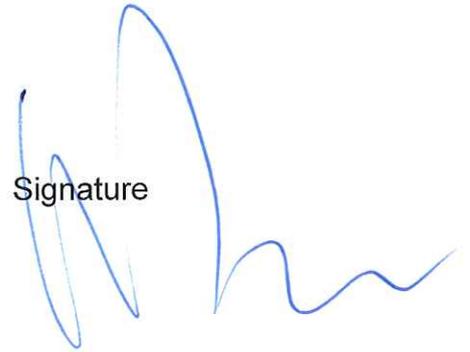
Fait à Montigny, le 5 septembre 2017

En 10 exemplaires originaux

- Pour la société SKF en France représentée par :

Daniel MAZZOLENI

Signature



- Pour les Organisations Syndicales :

CFDT

Michel Genot

Signature



CFE-CGC

Patrick Jasselin

Signature



CGT

Delphine TACHEAU

Signature



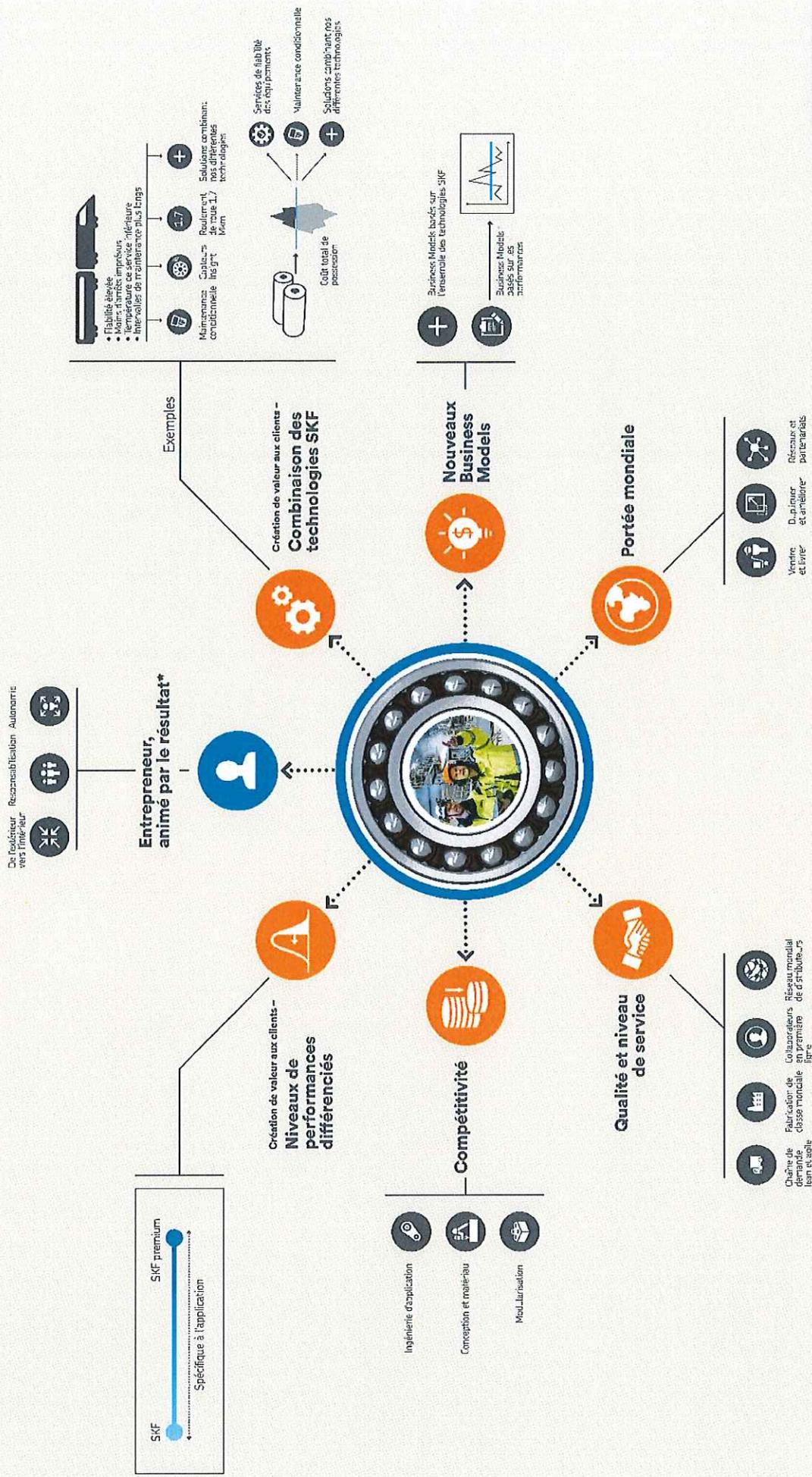
FO

MORIN Christophe

Signature



# Stratégie de SKF



## Annexe 2

# Accord GPEC

# ETUDE PROSPECTIVE GPEC 2017-2020

# Les interlocuteurs sollicités

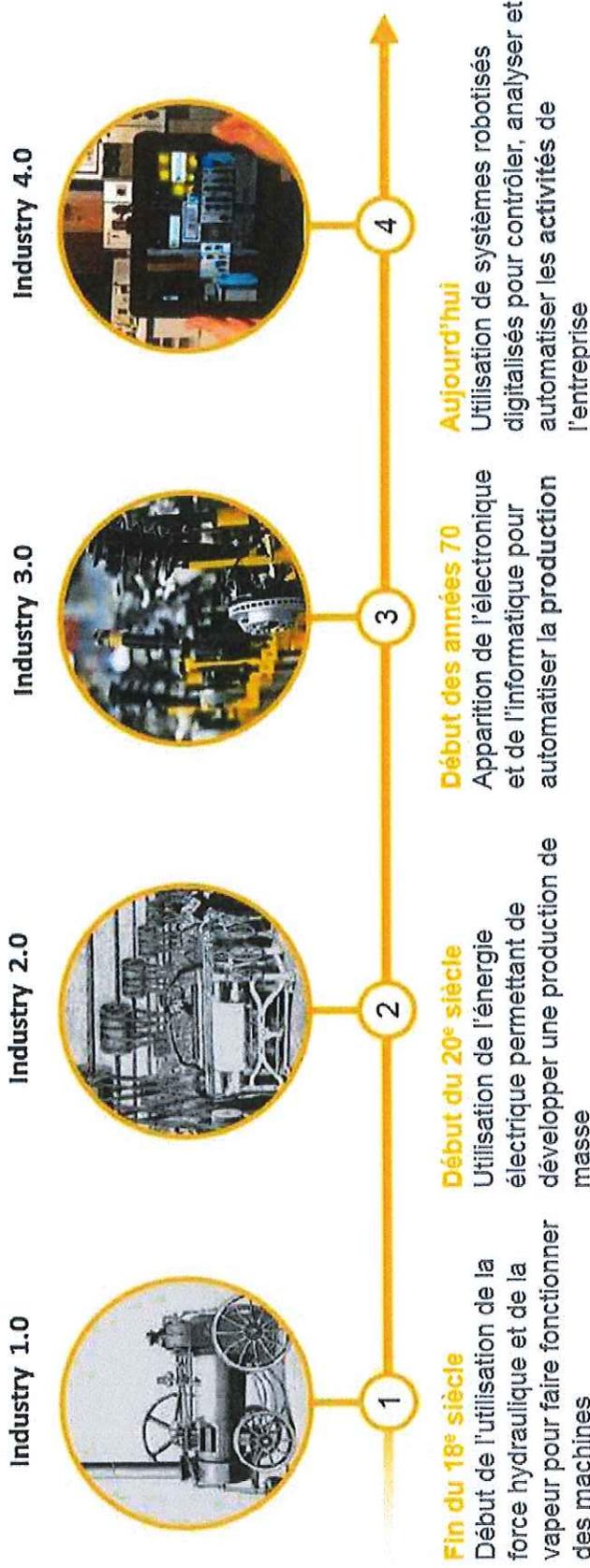
Les conclusions générales sur les tendances en matière de GPEC reposent sur les échanges avec les personnes suivantes :

- Luc Graux – Président Bearing Operations
- Stéphane Le-Mounier – Président SKF France
- Guilhem de Cazenove – Product & Business Development Aerospace
- Dominique Hibert – DGBB St Cyr
- Gilles Ofcard – Aeroengine Valenciennes
- Jean-Philippe Gaborel – Aerospace Lons
- Hervé Girardin – Auto St Cyr
- Christophe Laurans – VP
- Thierry Chailloux – SKF Logistics St Cyr
- Nicolas Serre – Transrol
- Jean Luc Gardelle – IM Sales France
- Cyril Lahaussois – Finances France
- Frédéric Ponson – AE global

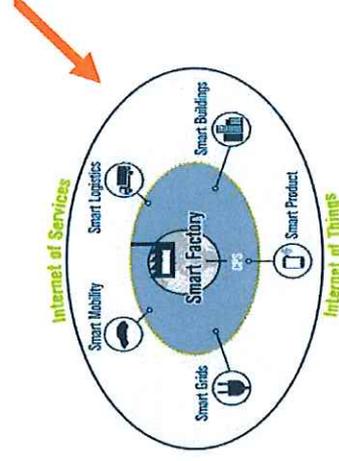
De quoi parle-t-on ?

**SKF**<sup>®</sup>

# Les quatre étapes du développement industriel



L'internet des objets se définit comme la connexion entre des équipements électroniques et des logiciels informatiques. Sur la base d'un langage fondé sur des algorithmes mathématiques, les équipements digitalisés communiquent entre eux et prennent par eux-mêmes des décisions



# Les initiatives en Europe



[https://www.youtube.com/watch?v=xL6pvivPjQg&list=PLMi\\_Es-8Vqyl0hbamBm07gOtzDOhhWwW&index=1](https://www.youtube.com/watch?v=xL6pvivPjQg&list=PLMi_Es-8Vqyl0hbamBm07gOtzDOhhWwW&index=1)

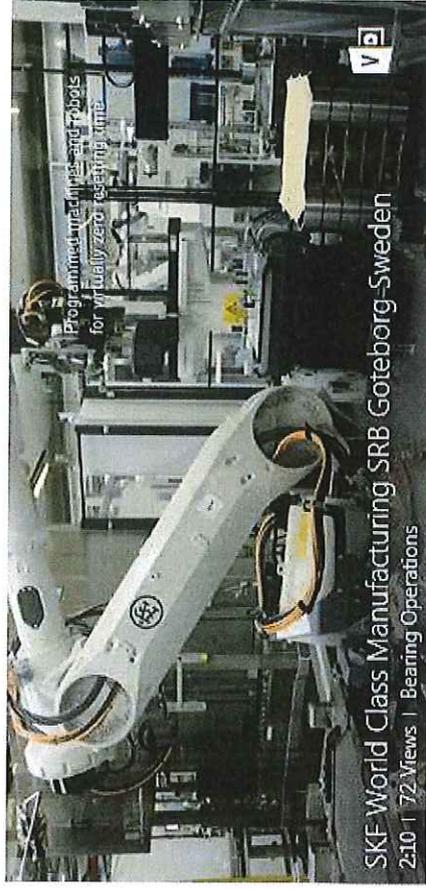
Les tendances

SKF®

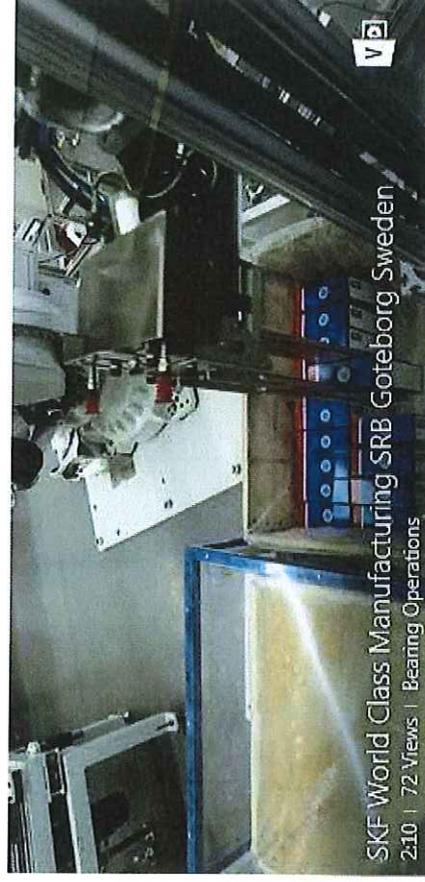
# Les sujets abordés ou à aborder

- Les changements majeurs pour les activités de SKF à l'horizon de 3/5 ans
- Les conséquences prévisibles de ces changements sur l'emploi en France
  - au plan quantitatif
  - au plan des compétences
- Les emplois pérennes / en mutation / menacés / stratégiques
- Les métiers de demain et les compétences associées

# Les tendances qui ressortent

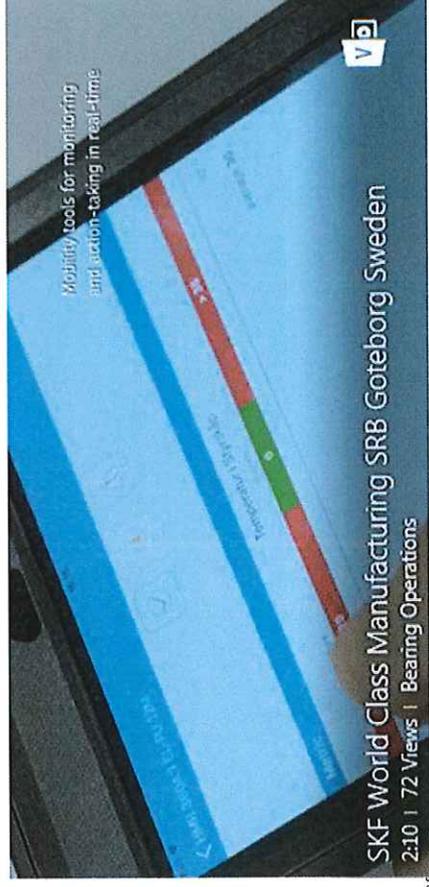


- La digitalisation de l'industrie, chez SKF comme ailleurs :  
automatisation – robotisation -- interconnection
- Flexibilisation de l'outil de production pour :
  - augmenter et accélérer les changements de série
  - être capables de répondre aux demandes de plus en plus complexes des clients (ex customisation des produits, des emballages...)



Usine4.0\_Le Monde\_2016.09.29.pdf

# Les tendances qui ressortent



- Améliorer le taux d'utilisation des machines par un suivi permanent de l'état du parc machines
- Réduire nos coûts (ICR) – gagner en productivité et en qualité

[SKF World Class Manufacturing of SRB in Goteborg.mp4](https://www.skf.com/world-class-manufacturing-of-srb-in-goteborg.mp4)

# Les tendances qui ressortent

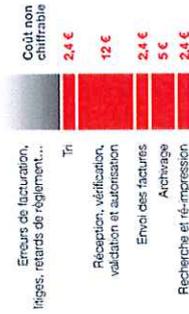
- Tous les secteurs de l'entreprise sont concernés par :
  - le développement d'outils de travail collaboratifs type EDI, Mobility Work
  - la dématérialisation, le block chain, les réseaux (ex : Yammer, LinkedIn)
  - la mise à niveau permanente des outils informatiques (SAP en France au 1er janvier 2020, Office 365...)

qui réduisent les activités purement transactionnelles au profit d'activités à plus forte valeur ajoutée, facilitent le partage, l'analyse, l'interprétation de l'information (Big Data ?)

## Temps et coûts associés à un bon de commande

### TRAITEMENT MANUEL

Pour 1 bon de commande:	Temps total
9 Documents imprimés manuellement	<b>17 min</b>
4 Documents archivés manuellement	
1 Document faxé manuellement	
1 Document envoyé manuellement par courrier	



## Temps associé au traitement automatisé d'un bon de commande

Pour un bon de commande:	Temps total
1 Document imprimé automatiquement	<b>01 min</b>
2 Documents archivés automatiquement	
1 Document faxé automatiquement	
1 Document envoyé manuellement par courrier	

Source : Livre blanc d'Esker 2016

# Les tendances qui ressortent



La chaîne logistique également doit s'adapter aux :

- Attentes de plus en plus nombreuses des clients
- Développement du e-commerce – 10%/20% du business de SKF en France ?



[SKF EDC Mini Load Final.mp4](#)

# Les tendances qui ressortent

- Le composite
  - Développement de nouveau procédé de fabrication pour l'aéronautique : du moulage (RTM) au placement de fibre avec introduction d'un process robotisé (pilote d'installation)
  - Apparition du composite dans les roulements auto, permettant d'intégrer de nouvelles fonctionnalités (condition monitoring par exemple) et introduction de nouveaux procédés de fabrication



# Les tendances qui ressortent

- L'internet des objets
  - Amélioration du suivi des équipements par les opérateurs eux-mêmes pour prévenir pannes, problèmes qualité
  - Développement d'une offre étendue en matière de « condition monitoring » et de service avec SKF Rotation For Life
- Le développement du véhicule électrique et hybride => pas d'embrayage, boîte de transmission simplifiée.
- La simulation virtuelle, la réalité augmentée, l'open innovation

# Les tendances qui ressortent

- Le recentrage des productions à proximité des clients (ex DGGB pour le marché chinois)
- La concentration des productions au plan mondial pour augmenter le taux d'utilisation des équipements et profiter des synergies
- L'accélération et la permanence des changements, potentiellement facteurs de stress
- Des évolutions ergonomiques à anticiper liées à :
  - La transformation de certains métiers
  - Le vieillissement de la population de l'entreprise

# En résumé

## Aujourd'hui:

Mécanique

Commande numérique

Transactionnelle

Man-to-Good

Distributeurs

Travail des métaux

Stabilité

etc

## Demain :

Electromécanique / Electricité

Automatisation / Robotisation /  
Connectivité/ Intelligence Artificielle

Analyse de données

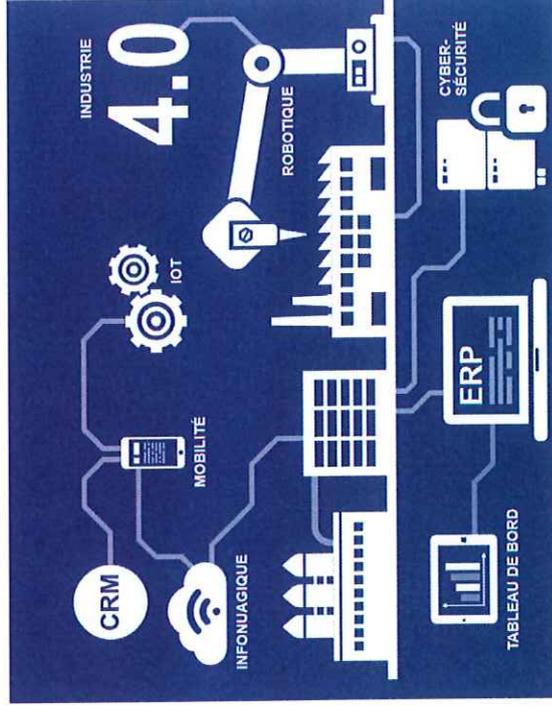
Good-to-Man

E-commerce

Nouveaux matériaux (composite,  
céramique, thermoplastique, fabrication  
additive...)

Agilité

etc



# 3D, à surveiller...



For centuries man has been using fire and forge to shape metal parts for the demands of society – it's a dirty, often wasteful enterprise. Even today, commercial aircraft OEMs purchase titanium at a 10-1 to 15:1 buy-to-fly ratio.

How about a more efficient approach?

## DISRUPTION

RAPID PLASMA DEPOSITION® (RPD™)

RPD™ DELIVERS FAA-APPROVED, 3D-PRINTED STRUCTURAL TITANIUM COMPONENTS

Buy-to-fly and weight savings. RPD™ parts from Norsk Titanium – the first commercial producer.




© 2017 Norsk Titanium. All rights reserved. Part 15389-001

# Les Echos

Jeudi 29 juin 2017

📄 SUR LE WEB [WWW.LESECHOS.FR](http://WWW.LESECHOS.FR)



**Raphaël Gorgé**  
PDG du Groupe Gorgé

**IMPRESSION 3D** - Les chiffres indiquent que 85 % du marché est le marché professionnel », assure Raphaël Gorgé.

« Je pense qu'il y a une compréhension collective que cette nouvelle méthode de fabrication va transformer un certain nombre d'industries », estime-t-il.

**SECTEURS CIBLES** En matière d'impression 3D, « nous nous focalisons à la fois sur l'aéronautique et le médical qui sont les deux secteurs les plus demandeurs - pour des raisons différentes d'ailleurs - mais sur lesquels nous voyons les développements les plus forts », détaille Raphaël Gorgé.

**AÉRONAUTIQUE** « Il faut savoir que sur l'A350 par exemple, il y a 16 tonnes de titane. Ce métal est utilisé pour ses propriétés de résistance, mais on est très vigilant sur le poids. Et nous, nous sommes en train de travailler sur des pièces de plus en plus techniques et plus complexes - pour des raisons différentes d'ailleurs - mais sur lesquelles nous voyons les développements les plus forts », détaille Raphaël Gorgé.

**ROBOTIQUE** « On va aller vers des pièces qui ne font que 20 kg à la fin. Alors que nous, nous imprimons directement la pièce, ce qui évite de perdre le métal, et l'induit des gains de poids et de coûts. »

**GROUPES** Pour l'ensemble de ses activités (impression 3D, drones, robotique), le Groupe Gorgé a affiché un chiffre d'affaires de 281,2 millions d'euros en 2016, pour un résultat opérationnel courant de 9 millions d'euros. La société revendique 1.800 employés répartis dans huit pays.

Interview réalisée par Benoît Georges

**SKF®**

Impact sur les compétences

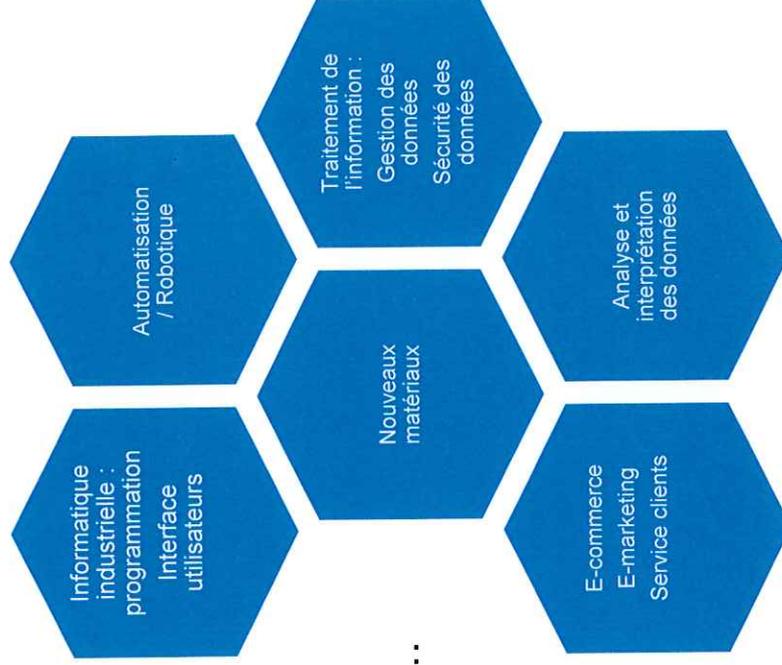
SKF®

# De nouvelles compétences à acquérir

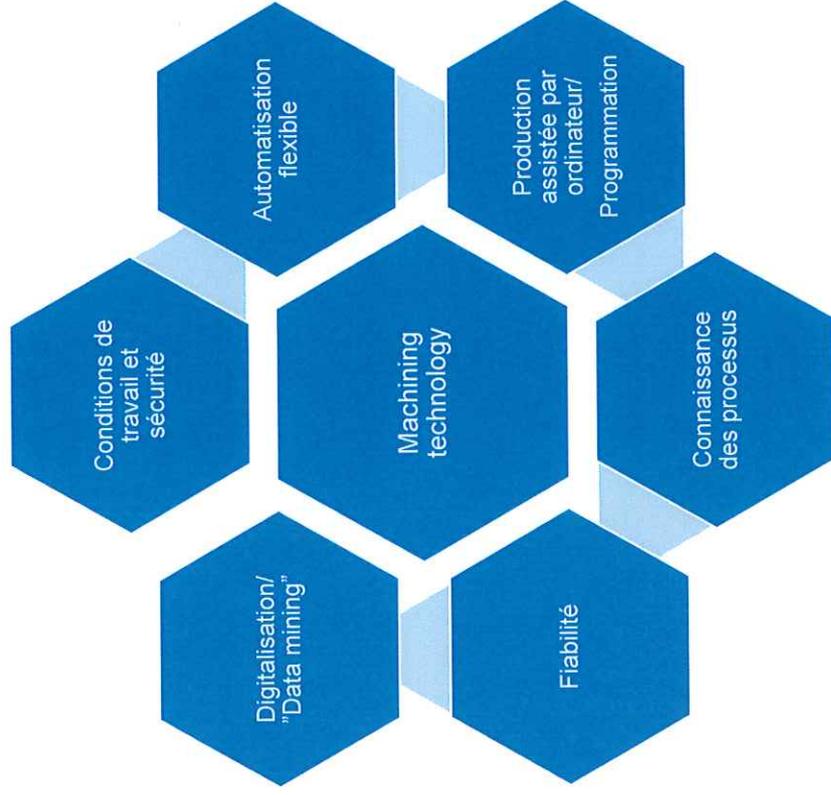
## Et au niveau de l'entreprise?

Il faut réactualiser les compétences des gens au rythme des lois de Moore. Qualcomm, dans son siège de San Diego, a posé des capteurs qui enregistrent toutes sortes de données sur le fonctionnement des portes, des toilettes, de l'éclairage, du chauffage... Elle a équipé ses agents d'entretien de tablettes qui enregistrent ces données. Dès qu'un tuyau est percé, ils reçoivent un signal, ils savent exactement où se trouve la fuite, ont un mode d'emploi pour réparer... Qualcomm a transformé ses agents de maintenance en techniciens de données. Pensez comme c'est valorisant! Autre exemple: AT&T propose des formations à ses employés pour se remettre à jour en partenariat avec des facs. Elle finance les frais d'inscription jusqu'à 8 000 dollars par an. Mais la formation doit se faire sur le temps libre. Un employé qui suit ces cours sera informé en priorité des nouveaux postes. Vous ne pouvez faire carrière chez AT&T que si vous acceptez d'être un étudiant à vie.

**Ce nouveau contrat social, comme vous l'appellez, oblige à se former en dehors des heures de travail. N'est-ce pas empiéter sur la vie personnelle et le temps consacré à ralentir?** Je pense que le job des entreprises est d'offrir des opportunités à un coût abordable, celui du gouvernement consiste à créer des incitations pour y arriver. Et le job de l'individu est de comprendre que, dans le monde actuel, le diplôme universitaire ne va pas durer toute la vie. Il faut donc suivre des formations permanentes. Peut-être aura-t-on moins de temps libre, mais peut-être aussi gaspillera-t-on moins de temps sur Facebook ou Twitter!



# Compétences des salariés pour la production du futur ?



Opérateur de process plus que conduite de machines :

- Plus d'actions proactives que correctives
- Plus de connaissances sur les méthodes de résolution de problème
- Plus de connaissance sur les outils informatiques

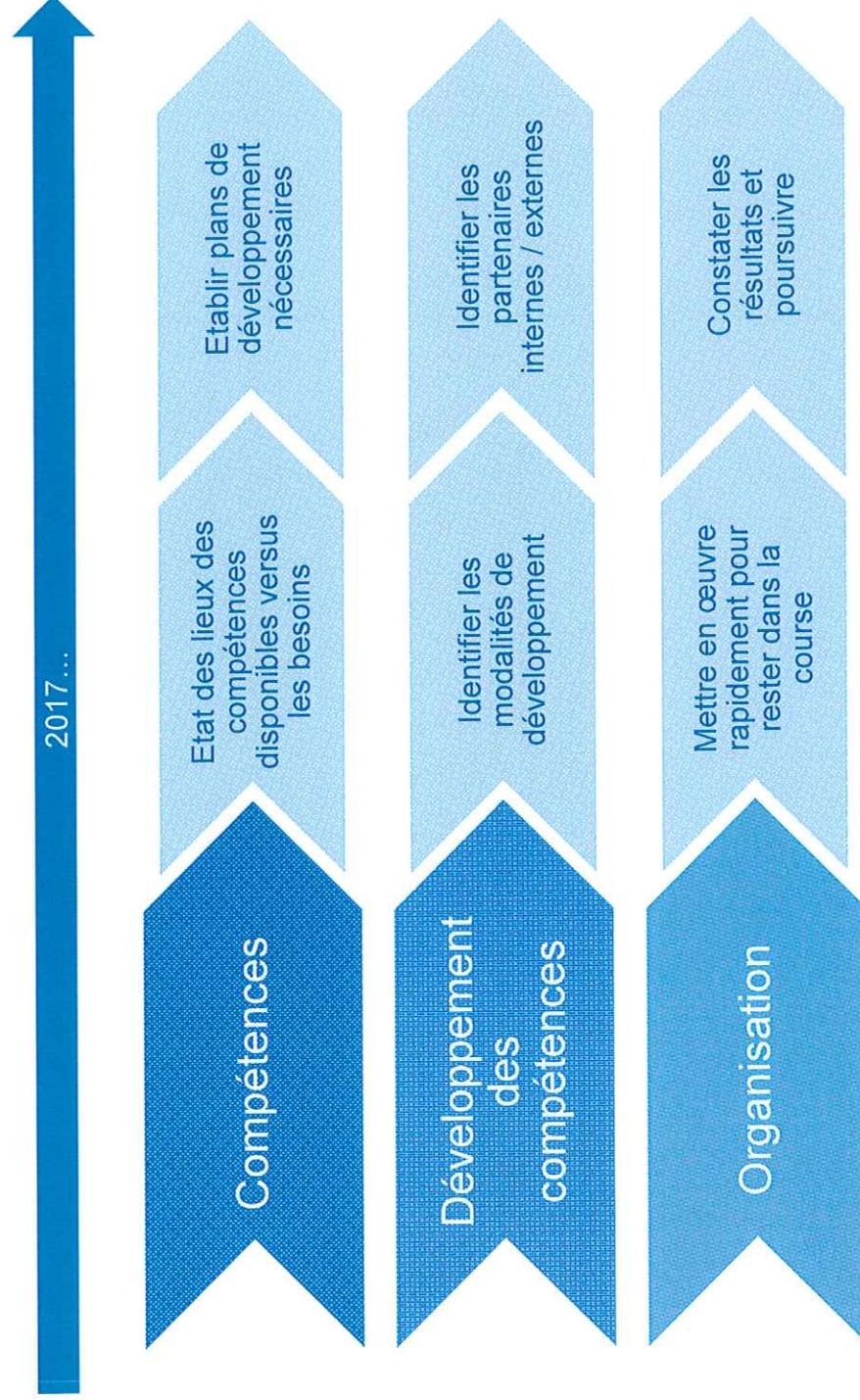
Nécessaire de travailler ensemble pour :

- Anticiper autant que possible – la question n'étant pas de savoir si il faut y aller ou pas
- Accompagner et expliquer pour limiter le stress généré par ces changements permanents et profonds
- Rendre visibles les opportunités qui vont se faire jour – **le bénéfice et l'intérêt des changements mis en œuvre**

# Quid conséquences sur formation et management ?

- Collaborateur au cœur du système
- Travail en mode projet continue de se développer
- Processus agile
- Autonomie
- Purposefull Action Taker – Intrapreneur - Volition
- Coaching/ Lâcher prise
- Communication informelle
- MOOC et réalité augmentée
- Adaptation avec une attention particulière à « l'illétrisme » informatique, reverse tutorat ?

# Feuille de route





## ANNEXE 4

### **ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE EN FRANCE**

L'ensemble de ces dispositions concernent les mutations de toutes les catégories de personnel entraînant un changement de lieu de travail en France, dès lors que la différence de trajet entre le nouveau et l'ancien lieu de travail dépasse 70 kms.

Les mutations à l'étranger font l'objet d'autres modalités.

Cette politique ne s'applique qu'aux seuls déménagements validés par la Société.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des sites SKF en France.

Dans le cas de situations particulières d'un site, d'autres mesures peuvent être appliquées.

#### **VISITE DE RECONNAISSANCE SUR LE SITE D'ACCUEIL**

Information préalable au Responsable des Ressources Humaines du site d'accueil.

Prise en charge du voyage de reconnaissance pour le salarié et sa famille,

Forfait « famille » sur la base d'une nuit d'hôtel 2 étoiles, 2 repas et remboursement des frais de déplacements sur la base SNCF 2ème classe,

Justificatifs à produire.

#### **DEMEMAGEMENT**

Les frais réels de déménagement sont remboursés par la Société sur présentation de justificatifs dans la limite de 3500 Euros TTC et de 1500 Euros bruts sans justificatifs (soumis à charges sociales et imposables).

Trois devis devront être soumis, pour accord, au Service des Ressources Humaines, qui, par ailleurs, est en mesure de recommander certains transporteurs.

Les devis et les factures seront établis au nom de la Société qui reçoit, avec mention «pour le compte de M. X». Ces factures seront réglées directement par elle. Les assurances couvrant ce transport seront contractées par l'intéressé, les Sociétés du groupe SKF dégageant dans ce cas leurs responsabilités.

Attribution de 2 jours de congés à l'occasion du déménagement validés par le site d'accueil.

## **PARTICIPATION AUX FRAIS D'INSTALLATION**

Elle sera versée, sur présentation de justificatifs au Service des Ressources Humaines du site d'accueil à l'issue du déménagement, dans un délai de 12 mois suivant la date de mutation.

Cette somme, remboursée par note de frais, ne sera soumise ni à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales.

Le montant de cette participation aux frais d'installation ne pourra excéder 1200 €, (selon justificatifs - frais de mise en place appareils ménagers, remise en état du logement.....), et sera majoré de 100 € par enfant à charge avec plafond de 1500 €. Les dépenses concernées sont celles nécessaires à la remise en service du nouveau logement (raccordements, branchements divers, abonnements), à sa remise en état (travaux de plomberie, plâtrage...) et à son aménagement.

Est donc compris dans l'indemnisation par l'employeur :

Les frais de rétablissement du courant électrique, de l'eau et du gaz, du téléphone ;

Les frais de mise en place d'appareils ménagers ;

Les frais de remise en état du logement (nettoyage, remplacement des revêtements de sol et de revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc )

Les frais de réexpédition du courrier ;

Les frais de notaire et d'agence immobilière en cas de location ;

Les frais de carte grise des véhicules.

En cas de doute sur les justificatifs à produire vous devez vous rapprocher du Service RH.

## **PRIME DE MOBILITE (PM)**

Elle est destinée à faciliter la mobilité géographique du personnel.

Elle est versée qu'il y ait ou non changement du lieu de résidence principale.

### **✓ Versement :**

Il est effectué sur la feuille de salaire, en une seule fois à la date officielle de mouvement figurant sur la lettre de mutation.

La Prime de Mobilité est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales.

### **✓ Montant :**

$$PM = \left( \frac{RAI}{12} \right) + ( E \times N )$$

PM : Prime de Mobilité

RAI : Rémunération Annuelle Instantanée \*

E : 900 €

N : Nombre d'enfants à charge (au sens fiscal du terme)

\* Calcul de la RAI :  $RAI = (SB \times 12) + PA + PS$

SB : Salaire de Base mensuel

PA : Prime d'Ancienneté ou complément annuel

PS : Autres Primes à caractère systématique (ex: résultat, primes vendeurs, qualité...)

La RAI à prendre en compte dans le calcul de la Prime de Mobilité est celle du poste occupé avant mutation.

✓ **Imputation :**

Le site qui reçoit sauf situation exceptionnelle validée par le DRH.

✓ **Conditions particulières :**

**A.** Cette prime de mobilité est intégralement acquise si la durée de la mutation est au moins égale à 24 mois. Dans tous les autres cas (nouvelle mutation, départ...), elle n'est acquise qu'au prorata du temps effectué.

**B.** Dans le cas de la mutation d'un couple travaillant dans la Société, le conjoint bénéficie également d'une prime de mobilité. Son montant est calculé ainsi :

$$PM = \frac{RAI}{24}$$

## **HEBERGEMENT**

✓ **Prise en charge de frais d'hôtel :**

(En attente de l'attribution d'un logement) avec un maximum de 3 mois à compter de la date de mutation (base hôtel 2 étoiles, 1 repas / jour), validé par le RH.

✓ **Double loyer :**

Si la mutation entraîne un double logement, les frais pourront être remboursés selon un plafond et une durée définis par la DRH et le Manager (maximum 30€/jour calendaire pendant 6 mois ou 9 mois maxi s'il n'y a pas eu de frais d'hôtel).

Ces frais seront remboursés par note de frais après approbation de la DRH et sur présentation de justificatifs.

✓ **Prise en charge des frais de transport** entre le lieu de domicile principal et le lieu de travail pendant 9 mois maximum (base SNCF 2ème classe) sur la base d'un aller /retour par semaine.

## **DIVERS**

Lors de l'installation, les frais de déplacement de la famille sont remboursés par la Société sur justificatifs, suivant les règles en vigueur dans la Société (tableau des indemnités de déplacement diffusé par la DSE).