



Mardi 15 Décembre 2020 – 10h00

Anticiper pour construire l'avenir

Le Groupe SEB signe un nouvel accord pour l'emploi et le développement des compétences

1

Un nouvel accord portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) a été signé entre le Groupe SEB et les principales organisations syndicales représentatives des salariés (CFDT, CFE-CGC et FO). En renouvelant cet accord pour 3 ans, les partenaires sociaux réaffirment la démarche GPEC, initiée depuis 2007 qui repose sur un dialogue social ouvert et constructif.

Les nouveautés de l'accord 2020

L'accord vise à renforcer les mesures GPEC actuelles afin d'aller plus loin dans l'adéquation entre le développement des compétences et la stratégie globale du Groupe SEB face aux évolutions de son environnement. Voici un aperçu des principales nouveautés :

- Intégration des jeunes avec un **objectif de recrutement en CDD ou CDI de 40% de nos stagiaires et alternants** et maintien du taux de 5% d'alternants à minima pour l'ensemble du Groupe en France, à l'issue la période 2021-2023 ;
- Un objectif de recrutement global en CDI à temps plein de jeunes* a été fixé à hauteur de **25% minimum des recrutements en France** sur l'ensemble de la durée de l'accord. Pour les ouvriers, ce taux est porté à 35% pour anticiper les départs en retraite ;
* jeunes de moins de 27 ans, ou de moins de 30 ans en cas de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, objectif de 5% des recrutements en CDI ;
- Développement des compétences numériques avec la formation de l'ensemble des salariés des premiers niveaux de qualification au « B2i adultes » certification attestant d'un niveau de base en informatique et numérique, afin de renforcer leur employabilité. **L'obtention de cette certification ouvre droit à une prime de 175€ ;**
- Afin d'encourager la réussite d'une VAE ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), **une prime de 500€ sera accordée** (selon une liste définie chaque année dans le cadre des Observatoires des métiers en lien avec les enjeux GPEC du site) ;
- Formation et accompagnement de jeunes non-qualifiés en recherche d'emploi de moins de 27 ans, afin de préparer l'obtention d'une qualification, d'une certification ou d'un diplôme ;
- Possibilité d'effectuer 50H de CPF par an pour une formation qualifiante **sur temps de travail pour les salariés de plus de 45 ans jusqu'au départ en retraite.**



La formation et la transmission des compétences au service de l'employabilité

Les métiers émergents, en transformation, ou en tension bénéficient de moyens spécifiques de formation. 33% du plan de développement des compétences des sites est consacré à des actions de formation en lien avec les enjeux GPEC. L'obtention d'une VAE ou d'un CQP/CQPM/CQ est encouragée par différentes mesures d'accompagnement et de primes selon les salariés concerné.e.s.

Les Observatoires des métiers concrets et opérationnels se poursuivront sur l'ensemble des sites en France. Ils permettent de réaliser un point d'avancement du plan d'action GPEC, de présenter l'évolution de la cartographie des métiers et de l'analyse des emplois et de suivre la mise en œuvre des outils GPEC et l'utilisation des dispositifs (passerelles métiers, tutorat d'expertise, etc.).

Mobilité interne et externe

Le Groupe encourage et accompagne la mobilité interne sous toutes ses formes, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, nationale ou internationale, grâce à différents outils de gestion et de mobilité RH, un accompagnement et des aides. Le Groupe favorise aussi les dynamiques de mobilité en proposant, par exemple, des missions ponctuelles dans le Groupe.

Un dispositif de mobilité externe sécurisée et sur la base du volontariat peut permettre à un.e salarié.e 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.

Un livret social présentant l'ensemble des avantages sociaux, dont les mesures en faveur de la GPEC, sera prochainement diffusé à tous les salariés.e.s du Groupe SEB en France.

Dan ABERGEL, Directeur des Ressources Humaines France du Groupe SEB, déclare :

« Alors que notre environnement connaît des mutations structurelles rapides, ce nouvel accord a pour ambition d'anticiper l'évolution des métiers, de maintenir et de développer l'employabilité, en lien avec la stratégie long terme du Groupe. A l'heure où la crise sanitaire a bouleversé le marché de l'emploi, notamment pour les plus jeunes, anticiper les besoins en compétences est plus que jamais un atout pour préparer l'avenir. »

Contacts Presse

Groupe SEB
Direction de la Communication Corporate

Cathy Pianon
Anissa Djaadi

com@groupeseb.com

Tél. + 33 (0) 6 33 13 02 00
Tél. + 33 (0) 6 88 20 90 88

Image Sept
Caroline Simon
Claire Doligez
Isabelle Dunoyer de Segonzac

caroline.simon@image7.fr
cdoligez@image7.fr
isegonzac@image7.fr

Tél. : +33 (0) 1 53 70 74 70

www.groupeseb.com



Et retrouvez-nous aussi sur www.groupeseb.com

Référence mondiale du Petit Equipement Domestique, le Groupe SEB déploie son activité en s'appuyant sur un portefeuille de plus de 30 marques emblématiques (Tefal, Seb, Rowenta, Moulinex, Krups, Lagostina, All-Clad, WMF, Emsa, Supor...), commercialisées à travers une distribution multi format. Vendant plus de 350 millions de produits par an, il met en œuvre une stratégie de long terme fondée sur l'innovation, le développement international, la compétitivité et le service au client. Présent dans 150 pays, le Groupe SEB a réalisé un chiffre d'affaires de 7,3 milliards d'euros en 2019 et emploie plus de 34 000 collaborateurs.

SEB SA

SEB SA - N° RCS 300 349 636 RCS LYON – capital 50 307 064 € TVA intracommunautaire : FR 12300349636