

Accord Groupe relatif à la Gestion des Emplois et des
Parcours Professionnels chez Schneider Electric
2024-2027

Préambule	4
TITRE I - PILOTER L'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES	8
Article 1. Le recueil des besoins : les étapes clés.....	8
Article 2. L'identification des plans d'actions internes majeurs à mettre en œuvre.....	9
Article 3. Echanger avec les partenaires sociaux sur l'évolution des métiers et des compétences.....	10
TITRE II - RENFORCER L'ATTRACTIVITE POUR RECRUTER DE NOUVEAUX TALENTS, FAVORISER LA MIXITE ET LA DIVERSITE	11
Article 4. Le développement de la marque employeur et des relations écoles.....	11
Article 4.1. Les relations écoles et universités.....	11
Article 4.2. Le développement de la communication externe : faire connaître les valeurs et métiers du Groupe.....	12
Article 5. Le recrutement.....	12
Article 5.1. Politique de recrutement.....	12
Article 5.2. Les perspectives de recours aux formes particulières d'emploi.....	12
Article 6. L'intégration des nouveaux embauchés.....	13
Article 6.1. Les modalités d'accueil des nouveaux embauchés.....	13
Article 6.2. L'intégration du collaborateur.....	14
TITRE III - DEVELOPPER ET RENFORCER LES COMPETENCES ET L'EMPLOYABILITE DES SALARIES	15
Article 7. Accompagner le salarié pour construire son parcours professionnel.....	15
Article 7.1. L'entretien Professionnel (entretien de développement individuel).....	15
Article 7.2. Les « Rendez-vous de mon développement ».....	17
Article 7.3. Les journées carrière (« Career Days »).....	17
Article 7.4. Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).....	17
Article 7.5. La plateforme de développement : Open Talent Market.....	18
Article 7.6. Le développement de carrière des représentants du personnel.....	18
Article 8. Accompagner les changements de statut par la formation.....	18
Article 9. Favoriser l'acquisition et le transfert de compétences pendant la durée de sa carrière.....	19
Article 9.1. Favoriser l'acquisition de compétences (PASS Requalification).....	19
Article 9.2. Favoriser le transfert de compétences.....	20
Article 9.3. Accélérer la montée en compétences digitales, durabilité et transition énergétique.....	21
Article 10. Valoriser l'expertise technique au travers du programme Electrifier.....	21
TITRE IV : ENRICHIR LA DYNAMIQUE PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA CARRIERE	23
Article 11. Accompagner et fluidifier la mobilité interne au sein du groupe.....	23
Article 11.1. Adapter le modèle opératoire de gestion et de recrutement des talents.....	23
Article 11.2. Favoriser l'adéquation des ressources et des emplois grâce aux comités Ressources/Emplois.....	23
Article 11.3. L'entretien exploratoire.....	24
Article 11.4. Dispositifs permettant la découverte des métiers.....	24
Article 11.5. Le Parcours d'évolution professionnelle.....	25
Article 11.6. Les aides à la mobilité intra groupe.....	25
Article 12. Enrichir son parcours professionnel par des expériences externes.....	25
Article 12.1. Mettre ses compétences à disposition d'organisations externes (Pass compétences, Pass Solidaire Carrière, Pass Education).....	25
Article 12.2. Duo Pro : expérimenter d'autres voies professionnelles dans un cadre sécurisé.....	30
Article 13. Faciliter et accompagner la mobilité externe.....	31
Article 13.1. Accompagner le CPF de transition professionnelle.....	31
Article 13.2. La mobilité volontaire sécurisée.....	32
Article 13.3. Pass Création : accompagner les projets de création - reprise d'entreprise.....	34
TITRE V : ACCOMPAGNER LES FINS DE CARRIERE	36
Article 14. Gérer sa seconde partie de carrière.....	37
Article 14.1. Renforcer le transfert de compétences pour les collaborateurs seniors.....	37
Article 14.2. La transmission des compétences dans le cadre du dispositif de PASS Solidaire Retraite.....	38
Article 15. Préparer son départ à la retraite.....	38
Article 15.1. Comprendre, anticiper et agir pour sa retraite.....	38
Article 15.2. Entretien de fin de carrière.....	39
Article 16. Aménager la transition vers la retraite.....	39
Article 16.1. Transformation de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite en temps.....	39

Article 16.2. La retraite progressive	41
Article 17. Favoriser le mécénat en fin de carrière avec le Pass Solidaire Retraite	42
Article 17.1. Dispositif	42
Article 17.2. Rémunération	42
Article 17.3. Conditions de départ.....	43
Article 17.4. Congés Payés	44
Article 18. Favoriser l'exercice des droits liés à la pénibilité au travail.....	44
Article 19. L'activité professionnelle post-retraite	44
TITRE VI : ACCOMPAGNER LES EMPLOIS MENACES PAR DES DISPOSITIFS SPECIFIQUES	45
Article 20. Modalités d'activation des dispositifs particuliers d'accompagnement des salariés	45
Article 21. Accompagnement des départs à la retraite	46
Article 21.1. Pass retraite.....	46
Article 21.2. Rachat de trimestres.....	53
Article 21.3. Cumul rachat de trimestres / pass retraite.....	55
Article 21.4. Le Pass solidaire Retraite renforcé.....	58
Article 22. Accompagnement de la Mobilité Interne.....	61
Article 22.1. Le Pass Requalification renforcé	61
Article 22.2. Aide à la mobilité géographique.....	62
Article 23. Accompagnement de la Mobilité Externe : le congé de Mobilité	63
Article 23.1. Conditions d'éligibilité	63
Article 23.2. Mise en œuvre et durée du congé de mobilité.....	64
Article 23.3. Cas de suspension du congé de mobilité en raison de périodes travaillées et rémunérées.....	67
Article 23.4. Statut du bénéficiaire du congé de mobilité	68
Article 23.5. Engagements réciproques	72
Article 23.6. Fin du congé de mobilité	72
Article 23.7. Indemnités versées à l'occasion de la rupture	74
Article 24. Clauses communes aux dispositifs de mobilité	78
Article 24.1. VLLD.....	78
Article 24.2. Clause sur les CP/RTT.....	78
TITRE VII - PARTAGER L'INFORMATION SUR LA STRATEGIE AU SEIN DU GROUPE - GOUVERNANCE DE LA GEPP	79
Article 25. Les instances de Partage d'information sur la stratégie.....	79
Article 25.1. Le partage d'information au niveau du Groupe.....	79
Article 25.2. Le partage d'information au niveau des Comités Sociaux et Economiques Centraux) et Comités Sociaux et Economiques d'Entreprise.....	80
Article 26. Les instances de gouvernance et de suivi de la GEPP.....	81
Article 27. Le partage d'information au niveau des entreprises sous-traitantes de Schneider Electric en France	82
Article 28. Engagement de négociation sur outil de gestion conjoncturelle telle que la rupture conventionnelle collective	82
TITRE VIII – CLAUSES COMMUNES	83
Article 29. Champ d'application.....	83
Article 30. Durée d'application et révision	83
Article 31. Dépôt et publicité	84

Préambule

Anticiper la transformation des métiers, identifier les compétences dont l'entreprise aura besoin et donner aux salariés cette visibilité pour leur permettre d'être acteur de leur parcours professionnel sont les éléments-clés d'une dynamique de l'emploi que souhaite promouvoir le Groupe Schneider Electric en France (ci-après « le Groupe »).

Cette démarche d'anticipation s'est traduite notamment, depuis de nombreuses années, par des accords de gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels qui, sous les diverses dénominations que la loi leur a donné, ont permis au Groupe, avec le concours des partenaires sociaux, de préparer les mutations techniques et technologiques auxquelles il s'est confronté pour atteindre ses objectifs stratégiques.

Dans cet esprit, l'Accord Groupe relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels chez Schneider Electric (GEPP), conclu le 28 juillet 2021 a permis au Groupe de répondre aux enjeux stratégiques du business de Schneider Electric que sont l'excellence R&D, l'excellence industrielle, l'excellence commerciale et le support des fonctions globales aux mutations du Groupe et de son environnement.

Désormais bien établie, régulièrement suivie et forte d'un savoir-faire social éprouvé et reconnu, la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels de Schneider Electric en France capitalise sur l'expérience acquise en la matière, et innove pour aborder de façon optimale les orientations stratégiques de la période 2024-2027 qui se déclinent comme suit :

- **France Operations – Exploiter le potentiel du marché**

La stratégie de France Opérations est de déployer tout le potentiel de la couverture commerciale du Groupe et de ses compétences digitales pour exploiter les dynamiques porteuses du marché français : l'électrification et la digitalisation des usages.

Pour ce faire, le Groupe s'appuie sur 2 lignes de forces :

- la simplification tant dans ses relations avec ses clients que dans ses interactions en interne
- et le développement durable placé au cœur de sa communication commerciale.

Pour accompagner ces ambitions, le Groupe souhaite développer les compétences digitales y compris dans la fonction Marketing, soutenir la croissance par le recrutement de profils technico-commerciaux et projets, ainsi que soutenir les objectifs de saturation par un élargissement des connaissances des commerciaux sur l'ensemble des produits et des solutions.

- **Excellence R&D - création d'offres**

Afin de développer des offres adaptées aux besoins des clients du groupe, les Centres de Création d'Offres sont basés au plus près des besoins, dans les pays principaux dans lesquels est implanté le Groupe et ont une double mission locale et globale (notion de « Multi-Hub »). Pour consolider le positionnement de Schneider Electric en tant que leader technologique industriel, le Groupe encourage une culture d'innovation favorisant la création d'offres et de services différenciateurs. Cette culture nécessite de consolider les compétences clé et d'investir sur les compétences nécessaires aux moteurs de croissance, à l'innovation technologique et au développement durable.

Cette ambition doit être supportée tant par le renforcement et la valorisation de l'expertise que par le développement des compétences des collaborateurs pour leur permettre d'appréhender des environnements d'offres comportant plus de services et de logiciels.

- **Excellence Industrielle – Global Supply Chain (GSC / chaîne d'approvisionnement) et Global ETO**

L'ambition industrielle du Groupe est de disposer d'une chaîne d'approvisionnement performante de bout en bout (de la production à la livraison), durable et résolument tournée vers l'avenir, au bénéfice de ses clients. A ce titre, Global Supply Chain s'engage :

- à renforcer ses expertises clés, identifier et développer les compétences du futur et anticiper les transferts de compétences critiques à travers l'outil de gestion COMET¹,
- à créer un écosystème qui favorise et simplifie l'accès au numérique pour tous,
- à intégrer les nouvelles technologies et à former ses collaborateurs à leur utilisation, en particulier dans les fonctions fragilisées par leur introduction (IA, data, robotique...)
- à poursuivre sa démarche de spécialisation des fonctions, déjà entamée dans les domaines de la qualité, de la sécurité et de l'industrialisation.
- à sensibiliser et former ses collaborateurs aux compétences liées aux ambitions net-zéro carbone du Groupe
- à mettre en place des organisations de travail plus simples, flexibles pour répondre efficacement aux variations importantes de la demande

- **Fonctions Globales – Définir et accompagner le déploiement de la stratégie**

Les Fonctions globales du Groupe s'engagent à accompagner les organisations à accélérer et à opérationnaliser la transformation numérique tant dans les processus internes que dans les offres (dont EcoStruxure).

Elles ont également pour mission d'assurer un rôle de gouvernance sur des processus démultipliés dans le monde sur la base de la confiance, de la responsabilité et d'un nécessaire contrôle.

Elles définissent et implémentent la stratégie de développement durable et font appliquer nos engagements environnementaux et sociétaux.

Enfin, elles développent des expertises reconnues dans les métiers des fonctions supports avec une ouverture internationale.

*
* *

Dans le cadre de la présente négociation, les parties ont souhaité inscrire leurs discussions dans le concept de la stratégie 'multi hub' visant à faire de Schneider Electric le plus 'multi local' des groupes globaux. Par la présence de deux hubs globaux sur son territoire, à Rueil-Malmaison et Grenoble, la France est un acteur majeur de cette stratégie, qui a pour conséquences principales :

- une régionalisation des ressources afin d'adresser et servir nos marchés locaux

¹ Competency Management & Execution Tool : Outil interne permettant l'évaluation précise des compétences individuelles de chaque collaborateur, notamment sur des domaines techniques et industriels, et la mise en place de plans d'actions ciblés.

- une exigence de compétences afin de renforcer les centres globaux d'expertise, à commencer par la France pour lesquelles les parties ont souhaité réaffirmer, pour l'ensemble des entités du Groupe, l'importance du développement, de la transmission et de l'acquisition des savoirs.

Dans ce contexte, la transformation du Groupe, le vieillissement de la pyramide des âges et la révolution numérique nécessiteront :

- Une mobilité professionnelle plus fluide s'appuyant sur des outils et processus enrichis ou innovants, favorisant la création d'opportunités internes et externes, voire hybrides, au bénéfice de tous les collaborateurs ;
- Des plans d'actions répondant aux évolutions des emplois afin d'assurer pour tous un développement et une adaptation des compétences garants de l'employabilité d'aujourd'hui et de demain. L'accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France du 28 juillet 2021 a vocation à faciliter et à encourager l'accès à la formation. Les parties signataires ont souhaité renforcer le lien entre le présent accord et l'accord relatif à la Formation.
- Des recrutements qui doivent permettre la pérennisation et le renouvellement des compétences cœur mais aussi une acquisition accélérée des compétences nécessaires aux enjeux technologiques et de durabilité de demain.
- Un accompagnement de la transformation numérique en soutenant les équipes dans l'évolution des modes de travail pour l'ensemble des métiers ;
- Le recrutement de Jeunes avec une approche volontariste de l'embauche des meilleurs Alternants, Stagiaires, CIFRE et VIE sortants en faveur du rajeunissement de la pyramide des âges et de la diversification de nos équipes ;
- Le renforcement de la qualification et de la certification des formations pour que chaque collaborateur soit reconnu et certifié dans son domaine de compétences, et la valorisation des expertises ;
- La valorisation de l'expérience et des compétences des collaborateurs seniors et la préparation de la fin de carrière

Ainsi et au regard des enjeux stratégiques des trois prochaines années, le présent accord vise à :

- **Capitaliser sur l'expérience acquise au niveau du Groupe dans la gestion de cette démarche de GEPP, en l'intégrant dans une nouvelle dynamique d'emploi.**

Les parties estiment en effet que les salariés du Groupe – pour pouvoir construire de manière pertinente leur parcours professionnel – doivent bénéficier d'une vision de l'emploi au sein du territoire qui soit la plus complète possible, afin de pouvoir identifier les opportunités professionnelles existantes tant en interne qu'à l'externe.

- **Apporter – en fonction des problématiques d'emploi identifiées et susceptibles de naître pendant la durée d'application de l'accord – des réponses adaptées.**

En ce sens, les parties rappellent que la GEPP est tournée vers l'anticipation des problématiques d'emploi à moyen et long terme au travers d'outils et plans d'actions Ressources Humaines adaptés, s'appuyant pour l'essentiel sur la formation et la mobilité professionnelle des salariés.

Au-delà de ces problématiques d'emplois identifiées dans le cadre la Stratégie des Emplois, des Ressources et des Compétences (SERC), les parties admettent par ailleurs que des problématiques d'emplois spécifiques et localisées au sein d'une ou de plusieurs sociétés du Groupe sont susceptibles d'intervenir dans les trois ans d'application de l'accord. Pour ces

problématiques spécifiques, les parties ont souhaité, au travers du présent accord, fixer un cadre juridique et opérationnel.

Sur la base de la SERC, l'accord relatif à la formation professionnelle permet de définir et d'organiser les formations à mettre en œuvre pour permettre le développement de compétences en adéquation avec les besoins du Groupe.

Ainsi, dans le cadre de l'accord relatif à la formation professionnelle sont notamment définies,

- les formations longues permettant de se former aux métiers en tensions,
- les outils permettant la reconversion des personnes se trouvant sur des métiers menacés ou fragilisés
- ou les outils et formations permettant de préparer les collaborateurs aux mutations technologiques et d'adapter leurs compétences en conséquence.

Cette démarche de GEPP innovante et volontariste s'inscrit dans une politique RH plus large incluant recrutement, diversité, mobilité, mais également l'alternance, la formation et le handicap qui ont fait l'objet d'accords séparés². Elle va ainsi permettre à Schneider Electric en France de renouveler ses compétences et de garantir son adaptation au marché sur le long terme.

² Accord relatif à l'accompagnement et au développement de l'alternance au sein du Groupe Schneider Electric en France du 12 juillet 2023 ; Accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France du 28 juillet 2021 ; Accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein du Groupe Schneider Electric du 9 décembre 2021.

TITRE I - PILOTER L'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES

La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) telle que négociée dans le cadre du présent accord ne peut se construire efficacement qu'en parfaite cohérence avec les orientations stratégiques pluriannuelles définies par la Direction pour chacune des entités managériales présentes sur le Territoire.

Dans le cadre de son déploiement, elle requiert de la part de la fonction RH, une appropriation et une compréhension des enjeux stratégiques, économiques et sociaux du Groupe ainsi que l'engagement et l'action coordonnée de ses différents acteurs clés (direction, fonction RH, managers et salariés).

Dans ce cadre, la Stratégie des Emplois, des Ressources et des Compétences (SERC) constitue le socle de la démarche de GEPP du Groupe, dans la mesure où elle vient formaliser les « actions ressources humaines » à mettre en place à moyen terme pour accompagner les enjeux business et priorités d'activité de chaque entité managériale présente sur le Territoire.

La SERC, pour demeurer efficace dans le temps, doit être évolutive et tenir compte des changements affectant les paramètres qu'elle intègre et notamment les actions des différentes parties prenantes de l'écosystème du Groupe.

Ainsi, au regard du caractère hautement stratégique de ce dispositif, les parties ont souhaité – par le biais du présent accord – capitaliser sur l'expérience acquise dans ce domaine en donnant une meilleure visibilité aux outils et processus utilisés pour l'élaboration de la GEPP.

En mettant ainsi en avant la méthodologie globale utilisée pour faire correspondre les compétences disponibles au sein du Groupe avec les besoins en compétences identifiés à court et moyen terme dans le cadre d'une Stratégie des Emplois, des Ressources et des Compétences, les parties marquent leur volonté d'intégrer la GEPP dans le quotidien des managers, de la fonction RH, et plus particulièrement des HR Business Partners (HRBP) et de tous les collaborateurs du Groupe en France.

Article 1. Le recueil des besoins : les étapes clés

A titre liminaire, il est rappelé que le recueil des besoins s'articule autour des 14 fonctions existantes au sein du Groupe et identifiées par le biais de job codes associés, selon le système de référence en vigueur à la date de conclusion du présent accord :

- Achats ;
- Chaîne d'approvisionnement et logistique ;
- Développement durable ;
- Finances et contrôle ;
- Industrie/Production
- Management ;
- Marketing ;
- Qualité
- Ressources Humaines ;
- Services ;
- Technique ;
- Technologies et systèmes d'information ;
- Utilités (antérieurement dénommées Services Généraux) ;
- Ventes.

Dans l'hypothèse où ce système de référence viendrait à évoluer, la SERC s'adapterait à ces évolutions.

Au sein de ces fonctions, des emplois peuvent appartenir à une ou plusieurs des typologies suivantes selon les évolutions envisagées dans chacune des organisations managériales du groupe sur le moyen / long terme :

- **Fonctions stables** : cette typologie regroupe les fonctions dont les besoins en compétences n'évoluent pas à court ou moyen terme ;
- **Fonctions en croissance** : cette typologie regroupe les fonctions dont les besoins en compétences à maîtriser sont stratégiques pour le Groupe, à court ou moyen terme ;
- **Fonctions fragilisées** : cette typologie vise les fonctions pour lesquelles les compétences devront fortement évoluer qualitativement pour s'adapter aux besoins du Groupe ;
- **Fonctions menacées** dans leur devenir : ces fonctions sont menacées soit qualitativement en termes de compétences, soit quantitativement au regard des évolutions technologiques, de métier ou en considération de leur localisation géographique ;
- **Fonctions en tension** : il s'agit des fonctions pour lesquelles l'analyse du marché de l'emploi interne et externe fait apparaître des difficultés pour pourvoir les postes.

Sur la base de ce socle commun, partagé par l'ensemble des entités managériales présentes sur le Territoire, le recueil des besoins se compose en 2 grandes étapes successives et complémentaires :

- Etape 1 : la formalisation du cadrage global par les organisations managériales :

Chaque organisation managériale analyse et traduit – de manière qualitative et pour les 3 ans à venir - ses objectifs stratégiques et les enjeux business majeurs en termes d'impact sur l'emploi, les métiers et les compétences.

Il s'agit principalement d'identifier les compétences nouvelles qui serviront les enjeux business d'une part, ainsi que les orientations à prendre en termes de maintien des compétences cœurs, de filière de développement et de formation professionnelle, ou de recrutement de nouvelles compétences d'autre part.

Il s'agit également d'identifier les compétences menacées par l'adaptation de l'activité aux enjeux business.

- Etape 2 : l'élaboration du volet quantitatif de la Stratégie des Emplois, des Ressources et des Compétences, sur la base des besoins qualitatifs identifiés en étape 1 :

Chaque organisation managériale identifie l'évolution quantitative et qualitative de ses emplois sur la base des 14 fonctions et sous-fonctions associées.

Ces évolutions seront recueillies chaque fin d'année civile dans l'outil groupe intitulé « strategic workforce planning », tout en conservant autant que possible les spécificités de la France requises par la démarche de GEPP. Il permet de consolider les besoins de toutes les Organisations managériales du Groupe basées en France, d'analyser les tendances d'évolution des sous-fonctions et de définir les plans d'actions afin d'accompagner ces transformations sur les trois années de l'accord.

Article 2. L'identification des plans d'actions internes majeurs à mettre en œuvre

Sur la base du recueil des besoins exprimés en termes qualitatif et quantitatif, l'objectif est – pour chaque organisation – d'identifier et organiser :

- les formations à mettre en place pour permettre une montée en compétences techniques des collaborateurs ;
- les compétences critiques et expertises à conserver en interne et nécessitant un transfert de compétences adapté (organisation, moyens humains, planning). Cette démarche vise avant tout les fonctions en croissance, mais également les fonctions en tension ;
- les filières d'évolution professionnelle pour permettre des mobilités internes ou externes, éventuellement accompagnées de cursus de formation. Cette démarche vise avant tout les fonctions fragilisées et/ou menacées ;
- les recrutements et le plan d'alternance (écoles et profils ciblés). Cette démarche vise avant tout les fonctions en tension et croissance.
- Les actions d'accompagnement des fonctions fragilisées et menacées

Article 3. Echanger avec les partenaires sociaux sur l'évolution des métiers et des compétences

Afin de permettre une étude complète de l'évolution des métiers et des compétences, les parties conviennent que les consultations des Comités Sociaux et Economiques (CSE), ou Comités Sociaux et Economiques Centraux (CSEC) le cas échéant, relatives à la politique sociale et aux orientations Stratégiques devront être réalisées avant le 15 décembre de chaque année dans l'ensemble des filiales du Groupe. Un suivi de la réalisation des informations-consultations précitées sera effectué au moyen d'un tableau qui sera mis à disposition des organisations signataires via les Coordonnateurs Syndicaux Groupe du présent accord la semaine suivant le 15 décembre de chaque année.

La Direction s'engage à partager avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord la cartographie de l'évolution des emplois et des compétences découlant de l'évolution des orientations stratégiques précitées avant le 15 avril de chaque année.

Ce partage d'information se fera dans le cadre de la Commission Territoire France GEPP visée au présent accord et aura pour objet :

- de présenter l'état des lieux annuel de l'évolution des emplois et des compétences ainsi que les formations principales pour accompagner ces changements.
- de présenter aux membres de ladite commission la problématique d'emploi en cause, la ou les sociétés du Groupe qu'elle concerne ainsi que ses impacts en termes d'emplois ;
- d'envisager avec eux les plans d'actions à mettre en place en vue de la gestion de cette transformation en favorisant les mesures de reclassement interne et/ou externes, selon les dispositifs prévus au titre VI du présent accord.

TITRE II - RENFORCER L'ATTRACTIVITE POUR RECRUTER DE NOUVEAUX TALENTS, FAVORISER LA MIXITE ET LA DIVERSITE

Article 4. Le développement de la marque employeur et des relations écoles

De nombreuses actions sont et continueront d'être menées afin de faire du Groupe Schneider Electric en France un employeur de choix sur le marché de l'emploi pour les talents que le Groupe souhaite attirer sur les 3 prochaines années. Elle se feront sous différents aspects.

L'objectif de la Marque Employeur et des Relations Ecoles est d'ancrer dans les esprits des candidats, le Groupe Schneider Electric en France comme un employeur de préférence. Le travail réalisé ces dernières années a pour vocation de développer l'engagement des candidats graduellement à toutes les étapes de leur expérience depuis la première fois où ils entendent parler du Groupe Schneider Electric, puis dans la phase de découverte des métiers et des valeurs du Groupe, dans la phase de recrutement et jusqu'au moment où ils le rejoignent.

Article 4.1. Les relations écoles et universités

L'enjeu des relations écoles est d'attirer l'attention et de développer la notoriété de Schneider Electric à la fois le plus largement possible (enjeux de notoriété) mais aussi de manière ciblée (enjeux de recrutement).

C'est pourquoi la Direction des Ressources Humaines France entend cibler ses actions de relations écoles et de notoriété à différents niveaux de formation, de cursus, de spécialités, en fonction des besoins métiers de l'entreprise.

Pour les formations infra Bac, Bac Professionnel, Bac Technologique, BTS, la proximité joue un rôle primordial. Ainsi, nos sites en région - via les Responsables RH et les managers - sont invités à nouer des contacts et à participer à l'animation du réseau d'enseignement local. A titre d'exemple, les sites sont encouragés à organiser des visites d'usines, des présentations métiers, dès le collège, le lycée, et au-delà. Ils cibleront en particulier les spécialités visées dans leurs besoins en recrutement, pour les animations sur sites.

Ils seront épaulés au besoin par les Ingénieurs Pour l'École (IPE) qui sont en relation avec les académies, avec l'Education Nationale et qui portent en local les besoins en compétences de Schneider Electric. L'institut de Formation Schneider Electric (Training Institute) peut également être amené à intervenir, au regard de dotations de matériel Schneider Electric, ou de conventions signées avec certains partenaires de l'enseignement.

Pour les formations de niveau Licence, Master à Doctorat, les actions seront portées de façon centralisée, par l'équipe Talent Acquisition. Certains partenariats ont d'ailleurs été conclus avec des écoles d'ingénieurs et de commerce qui forment aux compétences dont le Groupe a besoin pour l'avenir, en vue :

- de promouvoir Schneider Electric auprès des étudiants que le Groupe souhaite attirer ;
- de faire connaître les produits et solutions proposés par Schneider Electric en France ;
- d'accueillir des étudiants via l'alternance, les stages, les CIFRE, doctorats et le programme de Volontariat International en Entreprise (VIE) ;
- d'influencer les programmes pédagogiques et leurs modalités en participant aux conseils pédagogiques et d'administration.

Cette présence est à la fois physique (forums écoles, tables rondes, conférence des leaders, Schneider Electric Marathon de Paris, Schneider Go green, organisation de visites des sites du Groupe) et digitale (réseaux sociaux, site carrières, sites emploi, challenges et événements en ligne) et s'adresse à tous les types de profils dont le Groupe a besoin (LinkedIn pour les bac+3 à Bac+5, des sites affinitaires des bac+2 bac+3 tels qu'Instagram, des sites internet visant les étudiants ou les demandeurs d'emploi...)

Enfin, une communauté de salariés Ambassadeurs est également active et animée par l'équipe Marque Employeur pour partager les bonnes pratiques et éléments de langage clés, encourager les conférences, les cours dans les écoles, participer aux forums de recrutement de nos écoles partenaires ou cibles.

Article 4.2. Le développement de la communication externe : faire connaître les valeurs et métiers du Groupe

Afin de continuer à inscrire le Groupe Schneider Electric en France comme un employeur de préférence, il est fondamental de faire découvrir les valeurs et les métiers du Groupe au-delà des relations écoles.

Pour capter l'intérêt des talents, des campagnes sont mises en place dans des formats innovants et plus informels (afterworks recrutement, vidéos plus décalées ou plus authentiques sur les réseaux sociaux...).

Les salariés doivent alors être pleinement promoteurs en tant qu'ambassadeurs pour expliquer ce qu'ils font au quotidien, ce qui les anime, raconter leur histoire et aider les candidats à se projeter chez Schneider Electric en France.

Cette expérience doit se prolonger jusque dans la phase de recrutement où l'expérience candidat joue un rôle clé et jusqu'au moment où les talents rejoignent le Groupe, y compris en stage ou en alternance. L'objectif est alors de s'assurer qu'ils vivent la meilleure expérience possible en tant que stagiaire, alternant ou nouvel embauché (enquête Happy Trainees, animation de la communauté de stagiaires et alternants, classement Glassdoor) et puissent à leur tour être engagés et devenir ambassadeurs du Groupe afin de le faire connaître encore davantage et de renforcer sa visibilité et son attractivité.

Article 5. Le recrutement

Article 5.1. Politique de recrutement

Le Groupe Schneider Electric en France procédera aux recrutements nécessaires en vue de pourvoir aux besoins en compétences du Groupe.

Dans cette perspective, les Parties rappellent que la politique de recrutement du Groupe repose sur quatre grands principes :

1. la recherche des talents en vue de recruter les meilleurs candidats ayant démontré à la fois leur potentiel, leur motivation et leur capacité à intégrer le Groupe et à adhérer à sa culture ;
2. le respect du principe d'égalité de traitement dans le processus de recrutement et d'intégration ;
3. l'engagement de ne tenir compte que des seules compétences et diplômes nécessaires pour la tenue du poste lors du recrutement des candidats ;
4. la prise en compte des objectifs du groupe en matière de diversité.

Les recrutements concerneront l'ensemble des catégories de collaborateurs (cadres et non-cadres).

Article 5.2. Les perspectives de recours aux formes particulières d'emploi

Les parties rappellent que la gestion des emplois et des parcours professionnels suppose également de prévoir un cadre s'agissant du recours à certaines formes particulières d'emploi (CDD, intérim).

Les parties font également le constant que le recours aux « CDD » renvoie pour l'essentiel aux collaborateurs en alternance dont la situation au sein du Groupe se trouve spécifiquement encadrée par un accord collectif de Groupe dédié conclu le 12 juillet 2023 (« Accord relatif à l'accompagnement et au développement de l'alternance au sein du Groupe Schneider Electric en France »).

Par ailleurs, si le Groupe réaffirme que le recours au travail temporaire est une composante à part entière de sa politique d'emploi et de gestion des ressources humaines, il n'en demeure pas moins que celui-ci doit impérativement s'inscrire dans une stratégie d'emploi mobilisant l'ensemble des leviers de nature à garantir sa légitimité, son efficience et son efficacité.

Le recours au travail temporaire ne peut en effet être envisagé que dans le cadre et les limites posées par les textes réglementaires en vigueur dans ce domaine et doit par ailleurs permettre aux personnes titulaires de ce type de contrat de développer leur employabilité, que ce soit en interne ou en externe.

Dans cette perspective et en appui de cette démarche, le Groupe entend donc renforcer le pilotage global de sa politique de gestion des emplois précaires en accompagnant les structures managériales dans l'élaboration d'une stratégie d'emploi adaptée.

Dans ce cadre, l'appui apporté aux Responsables Ressources Humaines (HRBP) et managers au niveau du Territoire aura notamment pour objectif d'intégrer dans la stratégie développée :

- Le nécessaire suivi des règles et recommandations du Groupe concernant le recours et la gestion des emplois précaires au niveau local ;
- La priorité est donnée :
 - à la transformation des emplois précaires en contrats à durée indéterminée au sein du Groupe dès lors qu'un besoin identifié et validé apparaît,
 - à l'insertion professionnelle des personnes éloignées du monde du travail en mobilisant l'ensemble des outils disponibles.

Article 6. L'intégration des nouveaux embauchés

L'embauche en CDI constitue une étape clé dans la vie d'un collaborateur, qu'il s'agisse de sa première embauche ou que celle-ci fasse suite à une ou plusieurs autres expériences professionnelles. Ainsi, la réussite de l'engagement du Groupe en termes de recrutement en CDI suppose un accompagnement renforcé des nouveaux embauchés dans le cadre de leur prise de poste. Il s'agit là d'un élément clé dans la rétention et l'engagement des collaborateurs.

Article 6.1. Les modalités d'accueil des nouveaux embauchés

Un environnement accueillant et facilitateur est un prérequis indispensable à une bonne intégration du salarié au sein de son environnement. Cela permet au nouvel arrivant de se sentir soutenu pour développer ses compétences, de faciliter l'adaptation au poste de travail, l'intégration au sein des équipes de travail et de l'entreprise en général. Pour ce faire, le Groupe met à la disposition de ses nouveaux collaborateurs, le matériel, les outils et toutes les informations nécessaires à un bon accueil.

Les parties souhaitent maintenir à un niveau d'excellence le programme d'accueil qui a été mis en place lors du précédent accord GEPP. Il est rappelé que celui-ci s'organise selon les modalités suivantes :

- Remise des outils de travail (ordinateur, badge etc...) dès l'arrivée du collaborateur. Des indicateurs seront mis en place afin de suivre cette remise, essentielle à un accueil réussi.
- Une journée d'accueil composée d'une partie digitale (présentation des outils RH, des dispositifs de complémentaire santé, prévoyance, plan d'épargne groupe, des règles de sécurité informatique, de l'intranet, du groupe et de son histoire, des produits etc..) et d'une partie en présentiel (visite de site, règles d'hygiène et sécurité, échange avec la direction de site). Elle sera organisée une fois par mois sur l'ensemble des sites du Groupe en France et sera destiné à tous les nouveaux arrivants (CDI, CDD, alternants). Ces dispositions viennent en complément de celles relatives à l'accueil des alternants prévues dans le cadre de l'accord relatif à l'alternance.
- Selon les métiers/réseaux, un programme de formation digitale intitulé « Plug In ».

Un dispositif similaire à destination des personnels de production est par ailleurs envisagé et fera le cas échéant l'objet d'une présentation aux membres de la Commission de Suivi du présent accord.

Article 6.2. L'intégration du collaborateur

• Le rôle du manager

Avec le support de la fonction RH, le manager est garant de l'intégration, la responsabilisation et l'engagement d'un nouveau salarié à son arrivée dans l'équipe. Il doit permettre au nouveau collaborateur de trouver sa place et d'évoluer en confiance dans un esprit de bien-être au travail.

Dans ce cadre, les parties rappellent que les entretiens constituent des moments privilégiés pour établir une communication régulière et développer des échanges de qualité entre le collaborateur et son responsable hiérarchique, favorisant ainsi l'intégration et l'engagement.

Il est demandé à chaque manager :

- D'organiser le parcours d'intégration du collaborateur notamment au travers de la rencontre du reste de l'équipe et/ou des interlocuteurs réguliers avec lesquels il va être amené à travailler.
- D'organiser un entretien avec son nouveau collaborateur quelques semaines après l'arrivée de ce dernier au sein de l'équipe afin d'échanger sur leurs attentes respectives et fixer avec lui les objectifs attendus sur l'année ainsi que les actions de formation, tutorat ou tout autre accompagnement dont le collaborateur aurait besoin.

Tout collaborateur nouvellement arrivé pourra également bénéficier d'un entretien de fin de période d'essai s'il en fait la demande à son manager ou à son service RH. Cet entretien doit être l'occasion :

- d'une part pour le manager de faire le bilan de la période d'essai et de rassurer le cas échéant le collaborateur sur sa prise de poste ainsi que d'échanger sur les axes d'amélioration
- d'autre part, pour le collaborateur, de partager avec le manager son rapport d'étonnement.

L'accueil du nouveau collaborateur doit se poursuivre sur la durée afin de permettre une intégration totale et réussie au sein du Groupe. Il repose sur le référent et le manager.

• Le référent

Un collaborateur volontaire accompagnera, dans le cadre d'échanges informels, le nouvel arrivant en CDI dans sa découverte de l'entreprise et du groupe. Il aura notamment pour mission de répondre à ses principales interrogations pratiques sur le fonctionnement du site, sur les outils ou bien de l'orienter pour développer son réseau interne. Ces rencontres seront organisées régulièrement pendant les quelques mois qui suivent l'arrivée du nouveau collaborateur. Pour les alternants et stagiaires, leur tuteur sera chargé de cette mission.

TITRE III - DEVELOPPER ET RENFORCER LES COMPETENCES ET L'EMPLOYABILITE DES SALARIES

Article 7. Accompagner le salarié pour construire son parcours professionnel

La Direction entend accompagner la mise en dynamique professionnelle de chaque collaborateur en mettant à sa disposition les outils et dispositifs nécessaires à la construction d'un parcours professionnel motivant, en phase avec ses aspirations d'évolution professionnelle d'une part, et les besoins du Groupe d'autre part.

En vue d'accompagner cette mise en dynamique professionnelle et de la rendre effective et efficace, les parties conviennent de la nécessité de rendre plus visible, auprès de l'ensemble des salariés du Groupe, les possibilités d'évolution professionnelle qui s'offrent à eux.

Afin d'accompagner le salarié dans la construction de son parcours professionnel, les équipes RH territoire s'engagent à :

- Organiser des moments d'échanges privilégiés avec le salarié en vue de l'informer sur les différentes passerelles possibles entre les métiers, tant au sein qu'en dehors du Groupe (entretien professionnel, Conseiller en Evolution Professionnelle) ;
- Organiser des événements centrés sur le développement de carrière afin d'aider les salariés à être acteur de leur évolution professionnelle (RDV de mon développement, Career days) ;
- Faire évoluer les outils en place afin qu'ils répondent au mieux aux besoins en visibilité des offres d'emploi disponibles en interne et en matière d'orientation professionnelle (Open Talent Market)
- Permettre aux salariés d'enrichir leur parcours professionnel par la réalisation d'une expérience externe.

Article 7.1. L'entretien Professionnel (entretien de développement individuel)

L'entretien professionnel constitue un moment d'échange privilégié entre le manager et son collaborateur. Il ne se substitue pas à l'entretien annuel pour les salariés connectés. Il est principalement dédié au projet professionnel de ce dernier, à moyen ou court terme, ainsi qu'aux moyens ou dispositifs pouvant être mobilisés pour accompagner cette évolution professionnelle.

Le contenu de cet échange porte sur les quatre thèmes suivants :

1. Bilan

- Le bilan sur les formations suivies, les certifications obtenues (diplôme, Certificat de Qualification Professionnelle – CQP...) depuis le dernier entretien professionnel ;
- Les faits marquants durant la période : l'évolution des missions, du périmètre d'activité, ou le changement de poste et les éléments de satisfaction ;

2. Compétences

- Les compétences que le collaborateur souhaite renforcer ou acquérir ainsi que celles qu'il souhaite mettre davantage à profit ;
- L'implication dans la transmission des savoirs et connaissances, les modalités et domaines concernés ;

3. Projet professionnel

- Les souhaits de changement et / ou le projet d'évolution professionnelle envisagés (changement de poste, de métier, l'expertise / Edison...) ; Le manager peut rappeler l'existence du conseiller en évolution professionnelle et en donner les modalités de contact.

4. Emploi-repère (classification de la Métallurgie) :

- L'adéquation entre la personne et l'emploi, l'évolution éventuelle de la fiche emploi repère qui serait intervenue dans l'intervalle, ainsi que les perspectives d'évolution vers un autre emploi-repère

5. Accompagnement du projet

C'est aussi lors de l'entretien professionnel que le manager et le collaborateur procèdent à l'identification des actions utiles et leurs modalités de mise en œuvre (formation, certifications, Validation des Acquis de l'Expérience – VAE, bilan de compétences) afin de bâtir le plan d'accompagnement nécessaire pour mener à bien le projet professionnel.

A l'issue de cette réflexion, les actions validées par le manager peuvent s'inscrire au titre des actions de développement (3E – Education, Exposition, Expérience). A titre d'exemple, il peut s'agir de participation à des projets transverses de l'entreprise pour apporter de l'exposition au collaborateur ou encore de participer à des actions écoles en faveur du développement de la notoriété de Schneider Electric auprès des publics étudiants.

La réussite de l'entretien professionnel dépend de sa préparation, des conditions et de la qualité de l'échange entre le manager et le collaborateur. A cette fin un document d'explication a été créé pour former les managers et des ateliers pour les managers et/ou les salariés seront régulièrement organisés sur le sujet.

En principe cet entretien doit être réalisé au profit de tous les salariés, tous les 2 ans. Néanmoins, les parties au présent accord constatent que cette périodicité, fixe et générale, ne permet ni d'apporter une réponse adaptée aux besoins particuliers de chaque collaborateur, ni de disposer de la flexibilité et de l'agilité nécessaire pour la construction des parcours professionnels. Aussi, conformément aux III de l'article L 6315-1 du code du Travail, elles entendent adapter la périodicité des entretiens professionnels en :

- Fixant un cadre général permettant d'assurer la tenue effective des entretiens ;
- Adaptant la périodicité de ces entretiens ;
- Laissant le soin aux collaborateurs et aux managers (ou responsable de ressources humaines) de décider du moment le plus opportun pour organiser ces entretiens dans le respect du cadre exposé ci-après.

Deux entretiens professionnels par période de 6 ans devront être réalisés entre le collaborateur et le manager (ou le responsable des ressources humaines). Lors du second entretien, il conviendra de s'assurer que le salarié a bien bénéficié au cours des 6 dernières années d'au moins 2 entretiens professionnels (incluant l'entretien professionnel de bilan) ainsi que d'au moins une formation non obligatoire.

L'objet des entretiens étant d'échanger sur les souhaits d'évolution professionnelles et formations associés, il est rappelé que ces derniers doivent être répartis efficacement et à bon escient selon l'évolution professionnelle du collaborateur sur la période des 6 ans. A titre d'exemple, lors des formations manager il sera préconisé de lisser l'intervalle entre 2 entretiens sur la période.

A titre exceptionnel et quel que soit la date du dernier entretien professionnel, l'entretien professionnel sera réalisé systématiquement dans les cas suivants :

- Un retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation
- Un retour de maladie d'au moins 6 mois
- Après un congé sabbatique
- Au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption
- Au retour d'un congé de proche aidant
- Reprise après une période de mobilité volontaire sécurisée
- A l'issue d'un mandat syndical ou de représentant du personnel
- A l'issue de la réalisation d'une mission professionnelle
- Un changement d'organisation de l'entreprise ayant une incidence sur le poste du salarié

Article 7.2. Les « Rendez-vous de mon développement »

Les « Rendez-vous de mon développement » sont des rendez-vous digitaux organisés par Schneider Electric en France, en vue notamment de partager avec les salariés des informations utiles à leur réflexion sur leur développement professionnel et les outils mis à leur disposition.

Ces évènements sont organisés sous forme de conférences mensuelles, digitales, structurées autour des thèmes non exhaustifs suivants :

- Les métiers de l'entreprise et leur évolution ainsi que leurs opportunités de recrutement en interne ;
- L'élaboration du projet professionnel du salarié ;
- Les opportunités de formation ;
- La mobilité interne ;
- Les opportunités en externe.
- Transverse : outils à disposition (CPF, CEP, Entretien professionnel...)

L'agenda de ces évènements sera coconstruit avec les RHBP's afin de répondre au mieux aux besoins des salariés et des différentes organisations managériales.

Les « Rendez-vous de mon développement » sont enregistrés et mis à disposition de tous les collaborateurs du territoire France. Ils offrent l'avantage de permettre le partage d'informations et l'interactivité avec les experts des différents sujets.

Article 7.3. Les journées carrière (« Career Days »)

Les Career days sont un moment privilégié pour les salariés du Territoire afin de découvrir des activités et métiers qu'ils ne connaissent pas, mais aussi pour réfléchir à leur propre développement. Ils sont aussi un moment opportun, parmi d'autres, pour avoir des conversations de carrière avec son manager ou un mentor.

Différents formats pourront être proposés tout au long de ces journées, comme :

- Des ateliers sur le développement professionnel ;
- Des tables rondes interactives animées par des représentants de différentes entités et/ou métiers ;
- Des témoignages de salariés sur leur parcours professionnel.

Ils seront organisés au moins une fois par an de façon digitale. Pour les salariés non connectés, cette semaine est pilotée par les équipes locales avec des ateliers adéquats sur la base du programme de ces journées afin de s'assurer que tous les salariés puissent en bénéficier.

Article 7.4. Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Les parties rappellent que le conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet à toute personne active d'être accompagnée par un conseiller dans ses projets professionnels et effectué par des conseillers d'organismes agréés.

Ce dernier a pour rôle d'aider à faire des choix professionnels de façon éclairée et autonome ou de construire le cas échéant, un parcours de formation nécessaire à l'évolution de carrière souhaitée.

Chaque salarié peut y recourir sans validation préalable de son employeur.

Le CEP peut orienter les salariés dans la mobilisation de dispositifs tels que le CPF, la VAE, ou le bilan de compétences.

Article 7.5. La plateforme de développement : Open Talent Market

Afin de permettre à tous les collaborateurs de bénéficier de perspectives d'évolution internes, le Groupe dispose d'une plateforme digitale nommée Open Talent Market. Cette plateforme utilise l'intelligence artificielle pour proposer aux collaborateurs des opportunités de postes, de projets ou de mentorat, qui correspondent à leurs compétences et à leurs aspirations.

La mise en place de cette plateforme permet une plus grande transparence sur les opportunités disponibles au sein de Schneider Electric et rend chaque collaborateur acteur de sa carrière et de son développement dans l'entreprise.

Open Talent Market propose trois types d'opportunités de développement :

- **Les postes à pourvoir**

Chacun peut consulter les offres dès leur publication et y postuler en se rendant sur la plateforme.

Le recruteur, en charge du poste à pourvoir, veille à ce que chaque candidat ait une réponse dans les meilleurs délais.

- **Les projets**

Il s'agit d'opportunités de courte durée, d'intégrer un petit groupe de travail (quelques heures par semaines ou par mois), afin de mettre à disposition et développer ses propres compétences et expériences. La participation se fait sur la base du volontariat.

Participer à un projet à temps partiel permet de gagner en visibilité auprès de nouveaux collègues et/ou entités et par ailleurs de se développer professionnellement et de satisfaire ses besoins et aspirations de développement.

La participation se fait sur le volontariat mais pourra être prise en compte dans les objectifs du collaborateur en fonction du type de projet.

- **Le mentorat**

Il permet à un salarié volontaire de partager ses compétences professionnelles / personnelles et ses expériences, pour contribuer au développement de carrière d'autres salariés qui le souhaitent.

Le mentor devient une source de conseils, d'orientation et de connaissances du mentoré pour son développement professionnel et personnel.

Article 7.6. Le développement de carrière des représentants du personnel

Les parties rappellent que l'exercice d'une activité de représentation ne doit pas avoir d'incidence sur la progression professionnelle ou l'évolution salariale du Représentant et que les compétences acquises lors de l'exercice des missions de représentation du personnel doivent être valorisée et intégrées au parcours de développement de carrière des représentants du personnel.

Les modalités d'accompagnement des représentants du personnel ont été fixées dans le cadre de l'accord visant à améliorer les conditions d'exercice des missions de représentation du personnel au sein du Groupe Schneider Electric en France du 12 décembre 2018.

Article 8. Accompagner les changements de statut par la formation

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la Métallurgie le 1er janvier 2024, le statut de Cadre dépend de la classification de l'emploi de rattachement et non plus du diplôme obtenu. Inversement, l'obtention d'un diplôme n'est plus une condition d'accès au statut de cadre. Le processus d'ingénierisation tel qu'il existait jusqu'au 31 décembre 2023 n'existe plus.

Toutefois, Schneider Electric réaffirme son engagement à soutenir le développement professionnel de ses collaborateurs, à les accompagner en termes de formation dans la tenue de leur emploi ou pour préparer leur évolution professionnelle. Cet engagement se traduit notamment par l'accès à des formations diplômantes et qualifiantes (FDQ), sur des critères de potentiel d'évolution, de motivation et de capacité du salarié à s'investir dans un parcours de formation exigeant et long.

Par ailleurs, du fait du changement de classification au 1^{er} janvier 2024, environ 800 collaborateurs sont passés cadres à cette date tout en restant sur le même poste. Pour compléter le développement des compétences acquises sur ces postes, le Groupe prévoit deux types d'actions de développement :

- Pour les personnes ayant des responsabilités managériales, elles s'inscriront dans le parcours BGL (Building Great Leaders). Pour ce faire, une campagne sera organisée afin que chaque HRBP en charge de collaborateurs passés cadres au 1/1/2024 puisse les inscrire à cette formation.
- Pour les personnes qui s'inscrivent dans un parcours d'évolution professionnelle et de prise de responsabilités significatives à moyen terme, Schneider Electric encourage l'accès aux formations diplômantes et qualifiantes (FDQ). L'accès à ce type de formation fait l'objet d'un échange entre le collaborateur, son RHBP et son manager, et requiert la validation de ces derniers pour sa mise en œuvre.

Article 9. Favoriser l'acquisition et le transfert de compétences pendant la durée de sa carrière

L'acquisition et le renforcement des compétences nécessaires à l'adaptation de l'activité du Groupe aux enjeux business passe par la formation professionnelle, qui se trouve au cœur de l'accompagnement de la démarche de GEPP.

Afin de permettre à la GEPP de trouver tout son sens, la formation professionnelle doit permettre, dans les conditions prévues par l'accord dédié :

- l'adaptation des compétences de chaque collaborateur à l'évolution des métiers (parcours collectifs pour les métiers en tension, formation continue au poste tenu) ou sa reconversion (Pass Requalification). En complément de l'acquisition des compétences,
- le transfert de compétences

Article 9.1. Favoriser l'acquisition de compétences (PASS Requalification)

Le développement des compétences de chaque collaborateur doit passer par des modes de formation différents et innovant permettant :

- de s'adapter au mieux à chaque situation et au besoin de chacun,
- de permettre l'accès à la formation au plus grand nombre selon les modalités définies dans le cadre de l'accord formation Groupe.

Les parties au précédent accord de GEPP avaient constaté que le Pass Requalification, qui permet notamment la reconversion du collaborateur se trouvant sur des postes identifiés comme menacés, pouvait trouver sa place dans une gestion quotidienne des emplois et des compétences.

Les parties au présent accord reprennent ce constat et confirment que le Pass Requalification doit permettre plus de reconversions des collaborateurs sur la base de l'évolution de l'activité du Groupe. Le PASS Requalification est donc mobilisable au quotidien par l'ensemble des salariés du groupe remplissant les

conditions définies au présent article et non plus uniquement par les collaborateurs visés dans le cadre des accords de déclinaison.

Les salariés entrant dans le Pass Requalification pourront bénéficier d'un parcours personnalisé de formation correspondant aux postes à pourvoir dans le cadre de ce dispositif au sein du Groupe Schneider Electric en France et ouverts à la requalification.

Les salariés qui souhaiteront s'inscrire dans le Pass Requalification se verront remettre la liste et le descriptif des postes ouverts au sein du Groupe Schneider Electric en France.

Une fois que le salarié aura identifié le ou les postes sur lesquels il souhaite se positionner, il en informera son Responsable RH pour que celui-ci puisse l'accompagner dans le dispositif.

Il sera alors reçu en entretien par le Responsable RH et/ou le Responsable hiérarchique dont le ou les postes relèvent. Cet entretien aura pour objectif de valider la candidature du salarié au regard des caractéristiques du ou des postes.

La candidature du salarié peut ne pas être retenue si le manager estime que l'écart de compétences est trop important et qu'une formation renforcée ne sera pas suffisante. Dans ce cas le candidat sera informé du refus de sa candidature. Le refus sera motivé pour permettre au salarié de retravailler son projet professionnel.

Si la candidature du salarié est retenue sur un poste, il sera défini en accord entre le salarié et la Direction :

- le cursus de formation associé au besoin du poste et à la qualification/aux compétences professionnelles du salarié ;
- la durée et le planning de la formation ;
- la date de prise du poste.
- Les modalités de financement

L'entrée dans le Pass Requalification ouvre un accès prioritaire aux modalités de financement des actions de formation dans les conditions prévues dans le cadre de l'accord relatif à la formation professionnelle.

Pendant la durée du Pass requalification, la rémunération du salarié est maintenue aux échéances habituelles de paie.

Article 9.2. Favoriser le transfert de compétences

Le transfert de connaissances et/ou de compétences représente un enjeu de renforcement des aptitudes stratégiques pour les organisations mais aussi pour les collaborateurs.

Il s'agit de préserver et sauvegarder les connaissances tacites, explicites ainsi que les connaissances plus implicites voire intériorisées au travers de l'expérience et de la culture et des spécificités d'entreprise, mais également de transmettre sur le terrain pour apprendre en situation de travail.

Ce transfert de compétences, prévu par l'accord de formation groupe, peut s'exercer via différentes méthodes, que ce soit le mentorat, le tutorat, le travail en binôme pour assurer la conservation des savoirs, savoir-faire et savoir-être, etc. et il est primordial pour la pérennité du Groupe.

A cet effet, le transfert de compétences est intégré dans les missions du poste et évoqué lors de l'entretien de développement professionnel du salarié.

Article 9.3. Accélérer la montée en compétences digitales, durabilité et transition énergétique

- **Compétences digitales**

La digitalisation des processus et l'intelligence artificielle (IA) trouvant de plus en plus d'applications dans tous les domaines de la vie professionnelle (relation client, supply chain, finance, ressources humaines, entre autres), le Groupe souhaite développer les compétences des collaborateurs dans l'ensemble des métiers.

La stratégie de compétences digitales de Schneider Electric en France se décline en 4 piliers :

- **Inclusion numérique**, pour accompagner les collaborateurs souhaitant acquérir les fondamentaux du numérique.
- **Le digital pour tous** : permettre à chaque collaborateur d'être partie prenante de la transformation digitale de Schneider Electric.
- **Développer son expertise** : maintenir les compétences de pointe de nos experts digitaux (IA hub et équipes digitales)
- **Permettre la reconversion vers des métiers du digital**, en réponse à un besoin identifié, pour accompagner un groupe de collaborateurs vers l'expertise dans le digital grâce à un parcours de formation long.

A cette fin :

- Des communications régulières sur l'importance de consacrer du temps pour se former sur ces sujets permettront aux organisations d'accompagner les collaborateurs dans le développement de ces compétences.
- Des formations sur le digital et l'IA adaptées au métier et au niveau de compétences requis pour chaque poste seront mises à disposition des collaborateurs sur la plateforme dédiée (MyLearningLink).

A ce jour, 2 indicateurs de l'Index de durabilité de Schneider (#22) permettent de suivre l'impact de ces actions.

- **Durabilité et transition énergétique**

La transition énergétique amène également les métiers actuels à évoluer en intégrant de nouvelles connaissances ou compétences (notamment en R&D, achats, finance, logistique...). La stratégie du Groupe consiste à adopter tant une approche globale de sensibilisation visant à s'approprier les enjeux qu'une approche plus spécifique par ligne de métier.

L'approche globale de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs se fait à travers différentes formations accessibles à tous les collaborateurs selon des modalités variables : Sustainability school, Edge, Fresque du climat, Nos vies bas carbone, Fresque de l'économie circulaire, semaine du développement durable.

S'agissant de l'approche par ligne de métier, les équipes formation France, en collaboration avec les fonctions (ex. : finance, achats), les académies métiers et la sustainability academy définiront et accompagneront la stratégie de formation par cible et par niveau, afin d'aboutir à des programmes de formation par filières (ex. : éco-conception pour la R&D).

Article 10. Valoriser l'expertise technique au travers du programme Electrifier

Le programme mondial « Electrifier », qui a succédé au programme Edison, vise à amplifier l'impact des collaborateurs de Schneider Electric possédant une expertise dans un ou plusieurs des 28 domaines spécifiques définis par l'entreprise et figurant ci-après.

28 Domaines de Compétences

Des Domaines nouveaux et mis à jour applicables à toutes et tous dans l'entreprise



Internal

Ce programme a une double mission :

- soutenir le développement professionnel des experts en les accompagnant tout au long de leur carrière et en reconnaissant leur expertise comme une voie d'excellence au sein de l'entreprise.
- amplifier l'impact des experts en contribuant à la stratégie globale de Schneider Electric, en renforçant les liens entre les experts et les leaders de l'entreprise. En tant qu'entreprise technologique industrielle, il est essentiel que la stratégie de Schneider Electric intègre les innovations qui feront la différence face à nos concurrents.

Ce programme sert également de vitrine externe, positionnant Schneider Electric comme une entreprise innovante et technologique, plaçant l'innovation au cœur de sa stratégie et continuant ainsi à attirer les meilleurs talents.

L'objectif est de créer un environnement propice à la génération d'innovations en établissant une communauté d'experts dans un écosystème ouvert, doté de ressources spécifiques permettant à ces experts de tirer pleinement parti de leur savoir-faire au service d'une stratégie solide.

Schneider Electric France s'engage à promouvoir activement ce programme sur l'ensemble du territoire afin de renforcer la communauté d'experts reconnus, soutenant ainsi l'innovation au sein du Groupe

TITRE IV : ENRICHIR LA DYNAMIQUE PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

Les mutations récentes du monde du travail ont mis en lumière la nécessité et l'opportunité de permettre à tous les collaborateurs de bénéficier de parcours correspondant mieux à leurs aspirations professionnelles. D'autre part, la mobilité professionnelle et géographique des collaborateurs est un levier essentiel à la réussite de la transformation du Groupe. Pour mieux prendre en compte ces nécessités, les parties conviennent :

- **D'accompagner et de fluidifier les mobilités internes**, par l'entretien exploratoire, le stage découverte, le parcours d'évolution professionnelle, mais aussi par l'ajustement du modèle opératoire de gestion et de recrutement des talents, ainsi que l'utilisation de comités ressources/emploi et des formations diplômantes et qualifiantes (FDQ)
- **De faciliter l'exercice d'une activité externe** en parallèle du poste tenu chez Schneider Electric (expérimentation « Duo Pro »)
- De permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de **mettre temporairement leurs compétences au service d'autres organisations** (enseignement professionnel, PME-PMI, associations).

Article 11. Accompagner et fluidifier la mobilité interne au sein du groupe

Article 11.1. Adapter le modèle opératoire de gestion et de recrutement des talents

Dans le cadre de la stratégie de recrutement du Groupe et en vue d'améliorer l'expérience de nos candidats internes (efficacité du processus, fiabilité des postes publiés, qualité des annonces...), la gestion du recrutement interne pour le Territoire France va évoluer.

L'équipe Talent Acquisition - en plus de la gestion des recrutements externes (CDI, CDD, hors opérateurs) - sera désormais également en charge des recrutements internes (hors opérateurs et techniciens d'usine, qui continueront à être gérés localement).

Cette évolution a pour objectifs :

- pour le manager recruteur, de s'appuyer sur un seul point de contact recrutement ;
- pour le candidat interne, de bénéficier d'une meilleure expérience et visibilité du marché interne ;
- pour le RHBP, de se recentrer sur ses autres missions en déléguant cette activité à une équipe de spécialistes du recrutement ;
- pour l'équipe Talent Acquisition : de permettre une meilleure continuité dans la gestion du processus de recrutement interne puis externe.

La mise en œuvre sera progressive (2ème semestre 2024), en fonction de l'arrivée des ressources associées et de l'évolution de l'équipe, deux conditions nécessaires à cette transformation d'ampleur.

Ainsi :

- Le recrutement interne (ouverture d'un poste, publication, recherche de candidats etc.) sera assuré par un recruteur membre de l'équipe Talent Acquisition,
- La mobilité interne (accompagnement du collaborateur vers de nouvelles opportunités de carrière) sera sous la responsabilité des RHBP

Article 11.2. Favoriser l'adéquation des ressources et des emplois grâce aux comités Ressources/Emplois

En complément du nouveau rôle des recruteurs de l'équipe Talent Acquisition dans le recrutement interne, l'entreprise souhaite promouvoir la mise en commun des profils et des postes disponibles au sein d'une instance dédiée : le Comité Ressources/Emplois.

Ce dispositif répond à l'objectif d'identifier des candidats possibles pour tenir des postes ouverts ou qui vont s'ouvrir prochainement et ainsi :

- Faciliter la mobilité interne en mettant en commun opportunités et profils
- Optimiser le recours aux talents internes en échangeant entre périmètres sur leurs compétences et leurs aspirations professionnelles
- Renforcer l'engagement des collaborateurs en offrant des perspectives concrètes d'évolution et de développement.

Chaque comité Ressources/Emploi porte sur une fonction ou une entité sur l'ensemble du territoire France. Il est composé du manager opérationnel, du RHBP et du recruteur en charge de chaque entité y participant. Les échanges portent sur les candidats en mobilité et sur les postes ouverts à court ou moyen terme.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent dans un premier temps de la nécessité de poursuivre et de renforcer les initiatives lancées sur les fonctions suivantes : Ressources Humaines, Finance, Marketing, Ventes. Pour garantir leur succès, le Groupe s'engage à ce que :

- Les postes disponibles soient publiés sur Open Talent Market afin que le comité ait une vision complète des postes à pourvoir
- La périodicité des réunions soit de 4 à 6 semaines maximum
- Des actions soient décidées lors de chaque comité et leur exécution suivie à la réunion suivante.
- Les participants (manager opérationnel, HRBP et recruteur) possèdent la connaissance des ressources et emplois requise.

Dans un second temps, l'extension de la démarche à d'autres fonctions ou entités dont on veut accélérer la fluidité des mobilités sera étudiée.

Article 11.3. L'entretien exploratoire

L'entretien exploratoire désigne un ou plusieurs entretiens individuels qui sont menés en amont d'une éventuelle évolution professionnelle. Il (ils) a (ont) pour objet de permettre au collaborateur demandeur de l'entretien de poser l'ensemble des questions relatives au poste de travail du collaborateur interrogé.

Cet entretien permet d'identifier les pistes de postes ou d'expériences qui pourront ensuite être affinées et validées, ou invalidées, au fil des questionnements. Il permet également au collaborateur de se rendre compte de la réalité du poste qu'il envisage ou qui pourrait correspondre à ses compétences et appétences, en acquérant une meilleure vision du poste, de l'environnement de ce poste et des compétences requises en interrogeant directement un collaborateur professionnel.

Cette pratique, qui repose sur le volontariat du collaborateur concerné, est fortement encouragée par le Groupe Schneider Electric en France, car elle garantit une évolution professionnelle plus sereine et mieux préparée.

Article 11.4. Dispositifs permettant la découverte des métiers

Le salarié souhaitant s'engager dans un dispositif de mobilité géographique et/ou professionnelle, sans avoir arrêté sa décision quant au poste qu'il souhaiterait occuper peut s'engager dans un dispositif de « vis ma vie » ou de « Stage découverte ».

Le « vis ma vie » permet de découvrir un métier et/ou une organisation pendant une journée. Il peut être proposé par la fonction Ressources Humaines, voire demandé par le salarié.

Le stage « Découverte » a une durée comprise entre 2 et 5 jours et peut être proposé à l'initiative de la fonction Ressources Humaines, voire demandé par le salarié pour un ou des postes à pourvoir.

Les frais inhérents seront remboursés ou avancés dans les conditions en vigueur au sein de l'entité d'appartenance.

Le stage se caractérisera, après accomplissement des formalités juridiques inhérentes à cette opération de détachement, par :

- la remise d'une fiche d'évaluation ;
- la remise préalable d'un emploi du temps ;
- la nomination – par le manager d'accueil - d'un parrain chargé de l'accueil et de l'accompagnement du salarié pendant toute la période de stage ;
- la rédaction d'un rapport de stage.

Article 11.5. Le Parcours d'évolution professionnelle

Le parcours d'évolution professionnelle permet à un salarié intéressé par une mobilité professionnelle, intégrant ou non un changement de métier par rapport au poste initialement occupé, de bénéficier d'une période probatoire d'une durée de 3 à 6 mois selon le poste, pendant laquelle le salarié est détaché sur le nouveau poste.

L'objectif de ce parcours d'évolution est double :

- pour le salarié, il doit notamment lui permettre de changer de métier si son projet est validé par la fonction RH et managériale ;
- pour le Groupe, il doit permettre de pourvoir les postes pour lesquels les compétences internes sont souvent difficiles à trouver et de faciliter les mobilités professionnelles vers de nouveaux métiers dans un contexte de transformation de l'activité.

À tout moment pendant le parcours, le salarié ou le manager peut mettre fin au détachement, à condition d'en avertir l'autre partie en respectant un délai de prévenance d'au moins 2 semaines. Dans ce cas, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire au sein de son entité de départ.

Article 11.6. Les aides à la mobilité intra groupe

Le développement de la mobilité interne n'est possible qu'avec des mesures permettant l'accompagnement de cette mobilité.

Les parties rappellent que le collaborateur en mobilité individuelle au sein du Groupe pourra bénéficier des mesures mises en place dans le cadre de l'accord du 14 mars 2013 relatif au développement de la mobilité individuelle au sein du Groupe Schneider Electric en France.

La mobilité interne organisées dans le cadre de la mise en place de mesures propres aux emplois menacés pourra bénéficier de mesures complémentaires dans les conditions définies au titre VI du présent accord.

Article 12. Enrichir son parcours professionnel par des expériences externes

Article 12.1. Mettre ses compétences à disposition d'organisations externes (Pass compétences, Pass Solidaire Carrière, Pass Education)

Le collaborateur peut souhaiter enrichir son parcours professionnel à travers une expérience professionnelle externe à Schneider Electric en France, permettant d'apporter ses compétences à d'autres organisations sans pour autant quitter le Groupe. Pour ce faire et selon ses aspirations, il pourra bénéficier de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

- **Le Pass Compétences**, qui vise à soutenir le développement des entreprises locales
- **Le Pass Solidaire Carrière**, permettant au collaborateur de s'engager dans une activité associative
- **Le Pass Education**, par lequel Schneider Electric affirme son soutien à l'enseignement professionnalisant, et qui peut prendre la forme de missions d'enseignement ou de gestion de projets pédagogiques (Pass Education **Enseignement**) ou d'un détachement auprès d'une association préparant les jeunes au monde professionnel (Pass Education – **Ingénieurs pour l'école**).

Article 12.1.1 Le PASS Compétences

Afin de soutenir le développement des ETI locales dans les bassins d'emploi où Schneider Electric en France est présent, le Groupe a mis en place – sous certaines conditions - le dispositif Pass Compétences. Ce dispositif permet au salarié de développer ses compétences en enrichissant son parcours professionnel d'une expérience de partage de compétences à l'externe.

Le Pass Compétences est ouvert au salarié :

- titulaire d'un emploi en CDI
- ayant une ancienneté supérieure ou égale à 5 ans au sein du Groupe ;
- sous réserve :
 - que le projet professionnel ainsi que le coût lié à la prise en charge du maintien de salaire soient validés par son responsable hiérarchique et le HRBP ;
 - d'avoir identifié une mission correspondant à son profil et projet professionnel ;
 - que sa candidature soit validée par l'ETI demanderesse tant d'un point de vue compétences que rémunération restant à charge.

Ce parcours doit permettre le développement de compétences ciblées et valorisables au sein de Schneider Electric au terme de sa mission.

Sous réserve de remplir ces conditions et dès lors que le manager et le HRBP auront donné leur accord pour la mise en œuvre de ce dispositif, le salarié volontaire sera détaché au sein de la PME-PMI d'accueil pour une durée déterminée de 6 à 18 mois, reconductible une fois dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

La rémunération du salarié sera maintenue. L'éventuel STIP/SIP dont bénéficie le salarié sera versé aux échéances normales de paie. La partie individuelle sera évaluée à la cible au titre du temps passé dans le dispositif sur l'année civile et, sauf impossibilité, au réel au titre du temps passé sur le poste de travail.

Les parties rappellent, qu'en application des dispositions de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 (dite « loi Cherpion »), la mise à disposition s'inscrit dans le cadre d'un processus d'information-consultation des Instances de Représentation du Personnel compétentes.

Article 12.1.2 Le Pass Solidaire Carrière

Afin de renforcer sa responsabilité sociétale et de répondre au besoin de certains collaborateurs d'enrichir leur expérience professionnelle et leur engagement solidaire en s'engageant dans un parcours associatif au cours de leur carrière, les parties conviennent de la mise en place d'un Pass solidaire Carrière.

Ce dispositif, qui est une évolution de l'ancien Pass association, a pour objet de permettre d'une part au salarié de développer ses compétences et de renforcer son engagement, et d'autres part à des associations de bénéficier de mises à disposition pour développer leurs activités.

Le salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif peut s'engager auprès :

- D'une association à but non lucratif. Cette association peut être choisie sur la liste répertoriée par les équipes Citoyenneté ou bien être proposée par le salarié dès lors qu'elle est en lien avec la responsabilité sociétale du Groupe ;
- D'une structure d'intérêt général.

La liste des missions proposées par les associations ou structures d'intérêt général est évolutive et disponible auprès des équipes Citoyenneté

Dans cette perspective, les parties rappellent que le dispositif Pass Solidaire Carrière est ouvert à tout salarié :

- ayant une ancienneté supérieure ou égale à 3 ans au sein du Groupe ;
- titulaire d'un emploi en CDI ;
- sous réserve :
 - d'avoir identifié une mission correspondant à son profil et projet professionnel en lien avec les équipes en charge de ces aspects ;
 - que le projet professionnel ainsi que le coût lié à la prise en charge du maintien de salaire soient validés par son responsable hiérarchique et le responsable des ressources humaines ;
 - que sa candidature soit validée par l'association demanderesse.

Il est précisé que le collaborateur pourra bénéficier au maximum de 2 Pass solidaire carrière dans sa carrière, espacés d'au moins 10 ans.

Durée

La mise à disposition sera effectuée pour une durée maximale de 6 mois. Elle sera effectuée à temps plein au sein de l'association.

Rémunération

La rémunération est maintenue selon les conditions précitées et versées aux échéances habituelles de paie. Elle a la nature de salaire. Elle est soumise au régime social et fiscal en vigueur.

L'éventuel STIP/SIP dont bénéficie le salarié sera versé aux échéances normales de paie. La partie individuelle sera évaluée à la cible au titre du temps passé dans le dispositif sur l'année civile et, sauf impossibilité, au réel au titre du temps passé sur le poste de travail.

Les salariés bénéficieront de l'application des accords d'intéressement et de participation en vigueur sur l'assiette des indemnités brutes qui leur seront versées.

Formalités administratives

Une fois l'ensemble des validations obtenues, une convention de mise à disposition sera établie entre l'entité concernée du Groupe et l'association d'accueil.

Un avenant sera alors conclu entre l'entité juridique employant le salarié et le salarié. Il précisera notamment :

- L'objet de la mise à disposition ;
- La durée de la mise à disposition ;
- Le temps de travail ;
- La rémunération.

Les modalités de retour suite la mise à disposition devront être précisées au collaborateur concerné. Lorsqu'il est convenu que le collaborateur occupera un nouveau poste à son retour, ce dernier devra être identifié en amont. A défaut, le salarié retrouvera son poste ou un poste équivalent.

Congés Payés

Le salarié acquiert des congés payés et RTT en proportion du temps de travail réalisé.

Les parties rappellent, qu'en application des dispositions de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 (dite « loi Cherpion »), la mise à disposition s'inscrit dans le cadre d'un processus d'information-consultation des Instances de Représentation du Personnel compétentes.

Article 12.1.3 Pass Education

Dans le cadre d'une des priorités de son engagement sociétal visant à promouvoir la formation professionnalisante technique des jeunes et afin de répondre au besoin de certains collaborateurs d'enrichir leur expérience professionnelle en lien avec le système éducatif, le groupe Schneider Electric a mis en place le dispositif Pass Education qui peut se décliner sous 2 formes ;

- Le Pass Education Enseignement accessible tout au long de la carrière
- Le Pass Education - Ingénieurs pour l'Ecole accessible uniquement en fin de carrière

Article 12.1.3.1 Le Pass Education Enseignement

Le Pass Education Enseignement permet le détachement de collaborateurs Schneider Electric pour des missions d'enseignement ou de gestion de projets pédagogiques auprès de l'Ecole Schneider Electric à Grenoble ou des Centres de Formations par l'Apprentissage (CFA) partenaires spécialisés dans les formations techniques.

Les conditions d'éligibilité au Pass Education Enseignement en cours de carrière sont les suivantes :

- être titulaire d'un emploi en CDI
- avoir une ancienneté supérieure ou égale à 3 ans au sein du Groupe
- avoir un profil technique de niveau bac + 3 ou supérieur en électrotechnique, automatisme du bâtiment, génie climatique ou maths, physique-chimie, cyber sécurité, réseaux, informatique.

Pass Education Enseignement – dispositions générales

Les candidats éligibles peuvent intégrer le dispositif sous réserve :

- d'avoir identifié, avec le support des équipes Citoyenneté, une mission correspondant à leur profil et leur projet professionnel
- que le projet professionnel ainsi que le coût lié à la prise en charge du maintien du salaire et la mise en place éventuelle du temps partiel soient validés par le manager et le RHBP du salarié
- que leur candidature soit validée par l'école

La durée de mise à disposition initiale est de 12 mois maximum, extensible sur accord du RHBP et du manager. Elle pourra être effectuée à temps plein, à temps partiel à hauteur de 40 à 90%, par tranche de 10%, ou, pour les salariés en forfait jours, en forfait jours réduit selon des proportions équivalentes.

Pendant la durée du Pass, le salarié est détaché et reste rattaché administrativement à son entité d'origine, son contrat de travail se poursuivant selon les mêmes termes. La rémunération (SIP/STIP compris, dont la partie individuelle sera évaluée à la cible au titre du temps passé dans le dispositif sur l'année civile et, sauf impossibilité, au réel au titre du temps passé sur le poste de travail) est maintenue aux échéances de paye habituelles, de même que le bénéfice de l'ensemble du statut social dont ils bénéficiaient jusqu'alors, notamment la protection sociale et l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale.

Pass Education Enseignement – dispositions particulières pour les collaborateurs en fin de carrière

Les candidats répondant aux conditions visées dans les dispositions générales peuvent bénéficier du Pass Education Enseignement pour une durée de 36 mois maximum à temps plein sous réserve :

- d'être au maximum à 36 mois de sa date d'éligibilité à la retraite à taux plein ;
- de fournir un relevé de carrière en attestant ;
- de s'engager à la prendre à cette date.

A l'issue de son Pass Education Enseignement, le collaborateur peut bénéficier s'il le souhaite de son indemnité conventionnelle de départ à la retraite (ICDR) en temps, à condition que la durée totale des deux dispositifs pris successivement n'aboutisse pas à dépasser la date d'éligibilité à la retraite à taux plein ni le maximum de 36 mois.

Pendant la durée du dispositif, le salarié est détaché et reste rattaché administrativement à son entité d'origine, son contrat de travail se poursuivant selon les mêmes termes. La rémunération (SIP/STIP compris, dont la partie individuelle sera évaluée à la cible au titre du temps passé dans le dispositif sur l'année civile et, sauf impossibilité, au réel au titre du temps passé sur le poste de travail) est maintenue aux échéances de paye habituelles, de même que le bénéfice de l'ensemble du statut social dont ils bénéficiaient jusqu'alors, notamment la protection sociale et l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale.

Article 12.1.3.2 Le Pass Education - Ingénieurs pour l'Ecole

Ce dispositif permet le détachement à temps plein de collaborateurs Schneider Electric auprès des rectorats par l'intermédiaire de l'association "Ingénieurs pour l'Ecole". Leur mission et la finalité de leurs actions est de contribuer à une meilleure préparation des jeunes à la vie professionnelle, au choix d'un métier et au rapprochement des mondes de l'Education et de l'Entreprise.

Les conditions d'éligibilité au Pass Education – Ingénieurs pour l'Ecole sont les suivantes :

- Avoir une ancienneté supérieure ou égale à 3 ans au sein du Groupe
- Être titulaire d'un emploi en CDI
- Avoir des compétences reconnues de collaboration et d'organisation
- Être au maximum à 48 mois de sa date d'éligibilité à la retraite à taux plein ;
- Fournir un relevé de carrière en attestant ;
- S'engager à la prendre à cette date.

Les candidats éligibles peuvent intégrer le dispositif sous réserve :

- Que le projet professionnel ainsi que le coût lié à la prise en charge du maintien du salaire soient validés par le manager et le RHBP ;
- Que leur candidature soit validée par le manager des IPE chez Schneider et par le rectorat

La durée de mise à disposition initiale est de 24 mois maximum, renouvelable 1 fois, avec un maximum de 4 ans.

A l'issue de son Pass Education – Ingénieurs pour l'Ecole, le collaborateur peut bénéficier s'il le souhaite de son indemnité conventionnelle de départ à la retraite (ICDR) en temps, à condition que la durée totale des deux dispositifs pris successivement n'aboutisse pas à dépasser la date d'éligibilité à la retraite à taux plein ni le maximum de 48 mois.

Les collaborateurs salariés d'autres entités que Schneider Electric France seront mutés au sein de SEF et bénéficieront des dispositions applicables au sein de cette entité juridique. Ils seront rattachés administrativement à l'équipe des IPE. La rémunération (SIP/STIP compris, dont la partie individuelle sera évaluée à la cible au titre du temps passé dans le dispositif sur l'année civile et, sauf impossibilité, au réel au titre du temps passé sur le poste de travail) est maintenue aux échéances de paye habituelles.

Article 12.2. Duo Pro : expérimenter d'autres voies professionnelles dans un cadre sécurisé

La pratique d'une activité professionnelle externe en parallèle du poste tenu chez Schneider Electric implique que le collaborateur se conforme à ses obligations déclaratives annuelles relatives à un éventuel conflit d'intérêts et se conforme aux obligations de loyauté inhérentes à son contrat de travail.

Au-delà de ces obligations, la direction de l'entreprise estime que la pratique d'une activité professionnelle externe est de nature à permettre aux collaborateurs qui le souhaitent d'explorer un nouveau champ d'opportunités professionnelles, d'acquérir de nouvelles compétences, de découvrir de nouveaux environnements et de nourrir son engagement et sa performance au sein de Schneider Electric.

A ce titre, les parties conviennent de promouvoir une nouvelle initiative intitulée « Duo Pro », permettant au collaborateur de partager son temps entre son activité au sein de Schneider Electric et une autre activité professionnelle en dehors quelle qu'en soit la forme, incluant en particulier :

- Le multi-salariat
- Le freelancing (recours ponctuel à un professionnel hautement qualifié sous statut d'indépendant),
- La création ou reprise d'entreprise dans le cadre du Pass Création accompagné par Schneider Initiatives Entrepreneurs.

Le dispositif Duo Pro sera mis en œuvre à titre expérimental pour une durée de deux années à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, avec un bilan intermédiaire réalisé au terme de la première année. Les résultats de cette expérimentation seront présentés en commission de suivi.

L'entrée dans ce dispositif supposera :

- la validation préalable par le manager et le RHBP du collaborateur
- le rappel au collaborateur des obligations de loyauté et éventuellement de non concurrence issues de son contrat de travail, lesquelles ne deviendront pas caduques du simple fait de l'accord de l'entreprise pour effectuer un cumul d'activité dans le cadre du dispositif Duo Pro.

Dans l'hypothèse d'un passage à temps partiel ou à temps réduit, il sera nécessairement conclu un avenant au contrat de travail précisant notamment les modalités de réduction de l'activité du collaborateur en fonction du décompte de son temps de travail (temps partiel ou forfait jour réduit), l'articulation du temps de travail avec les activités professionnelles envisagées par le collaborateur à l'extérieur du Groupe, la durée du maintien dans le dispositif, ainsi que le rappel des obligations du collaborateur en matière de durée maximale de travail. S'agissant de la durée, elle sera de deux ans maximum, renouvelable par tacite reconduction.

Les parties conviennent que le temps partiel pourra être effectué à hauteur de 40 à 90%, par tranche de 10%, ou, pour les salariés en forfait jours, en forfait jours réduit selon des proportions équivalentes.

Le Groupe s'engage par ailleurs à procéder à un accompagnement du changement en vue de promouvoir l'activité à temps partiel pour faciliter l'exercice du dispositif Duo Pro. Le Groupe explorera notamment d'autres organisations du travail interne facilitant le passage à temps partiel par la tenue d'un poste par deux collaborateurs (« poste partagé »)

Protection sociale

- **Frais de santé (Petit Risque) et Prévoyance (Gros Risque)**

Dans le cadre du dispositif Duo Pro, le salarié continuera à bénéficier du régime frais de santé et prévoyance de la société. L'assiette des cotisations Frais de santé (Petit Risque) et Prévoyance (Gros Risque)

correspondra à la rémunération brute perçue par le salarié dans le cadre de son temps partiel ou son forfaits jours réduits.

- **Retraite de base et complémentaire :**

Dans le cadre de ce dispositif, le salarié pourra également demander, s'il le souhaite, à bénéficier de la reconstitution de son salaire à temps plein pour le calcul de ses droits à retraite. Dans ce cadre, et sur la base d'une assiette reconstituée à 100%, la direction prendra en charge la part patronale des cotisations pour la retraite de base et la retraite complémentaire, les cotisations salariales restant à la charge du salarié. Il est cependant précisé que cette possibilité est ouverte sous réserve que les conditions légales et réglementaires de calcul le permettent.

Article 13. Faciliter et accompagner la mobilité externe

Outre les dispositifs visant à favoriser la mobilité interne des collaborateurs du Groupe, les parties entendent également valoriser dans le cadre du présent accord les dispositifs tournés vers l'acquisition d'une expérience professionnelle hors du Groupe pour les collaborateurs souhaitant enrichir leur parcours professionnel en ce sens, voire s'engager dans une démarche de création ou de reprise d'entreprise.

En effet, les parties considèrent qu'il est de la responsabilité de Schneider Electric en France d'accompagner les souhaits de développement de carrière de chaque collaborateur, même lorsque ces derniers impliquent un départ du Groupe.

La mobilité volontaire sécurisée et l'accompagnement dans la création ou la reprise d'entreprise permettent de sécuriser le collaborateur souhaitant poursuivre sa carrière en dehors du groupe afin que ce changement se passe le mieux possible.

Article 13.1. Accompagner le CPF de transition professionnelle

Dans l'accord formation, les partenaires sociaux ont rappelé les dispositions du CPF de transition professionnelle. Ce dispositif légal permet au salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

Le présent article a pour objet de définir les modalités selon lesquelles Schneider Electric accompagne les salariés souhaitant se reconverter au travers du CPF de transition professionnelle, ainsi que les modalités de rupture du contrat de travail du collaborateur qui souhaiterait quitter l'entreprise à l'issue de sa formation.

Lorsqu'un collaborateur s'engage dans un dispositif de transition professionnelle par la voie de son CPF de transition professionnelle, son dossier doit être validé par la commission ATPRO pour obtenir un financement de ses études et du maintien de tout ou partie de son salaire. Le collaborateur est alors en dispense d'activité pendant la durée de ses études.

Sous réserve des dispositions figurant dans le paragraphe qui suit, à l'issue de sa formation, si le collaborateur choisit de mettre en œuvre son nouveau projet professionnel et de quitter l'entreprise, Schneider Electric s'engage à traiter les situations de manière équitable et homogène par voie de rupture conventionnelle. Un document attestant de la mise en œuvre effective de ce projet sera demandé (promesse d'embauche, contrat de travail, etc.).

- **Cas particulier des salariés à moins de 3 ans de la retraite à taux plein**

Pour ces collaborateurs qui seraient amenés à quitter l'entreprise à moins de 3 ans de leur date de retraite à taux plein, la rupture de leur contrat de travail interviendra par le biais d'une démission, compte tenu du risque réduit lié à la possibilité de liquider sa retraite à court terme. Toutefois, à titre d'accompagnement de la concrétisation de leur projet, le Groupe leur attribuera à la date de rupture du contrat de travail une indemnité dont le montant sera égal à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, majoré selon les termes ci-après. Elle sera calculée sur la base de la rémunération des 12 mois précédant la notification de démission par le salarié. L'ancienneté prise en compte sera celle acquise au moment de la rupture effective du contrat de travail.

Cette majoration appliquée au montant de l'ICDR pris en référence est fonction du temps restant à courir entre la notification de démission et la date à laquelle le salarié pourra faire valoir ses droits à retraite à taux plein. Elle sera :

- De 25% pour les salariés dont la rupture du contrat de travail interviendra au maximum 12 mois avant la date de retraite possible à taux plein
- De 50% pour les salariés dont la rupture du contrat de travail interviendra au maximum 18 mois avant la date de retraite possible à taux plein
- De 60% pour les salariés dont la rupture du contrat de travail interviendra plus de 18 mois avant la date de retraite possible à taux plein

Les collaborateurs le souhaitant pourront s'inscrire dans le cadre du dispositif légal de démission-reconversion et solliciter de la Commission de Validation compétente la validation de leur projet afin de bénéficier le cas échéant des prestations d'assurance chômage.

Article 13.2. La mobilité volontaire sécurisée

Les parties souhaitent rappeler dans le cadre du présent accord le dispositif de mobilité volontaire sécurisée externe (MVSE) telle qu'il résulte des articles L1222-12 à L1222-16 du Code du Travail.

En effet, la période de MVSE permet au salarié bénéficiaire d'exercer une activité dans une autre entreprise, de découvrir un autre métier ou un autre environnement professionnel, avec la possibilité d'un retour au sein du Groupe s'il le souhaite.

De ce fait, la période de MVSE apparaît comme un réel outil d'enrichissement du parcours professionnel des collaborateurs qu'il convient de valoriser dans le cadre de la démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels du Groupe figurant dans le présent accord.

Les parties s'accordent sur le fait que ce dispositif de Mobilité Volontaire Sécurisée Externe :

- est ouvert à l'ensemble des filiales du Groupe ;
- repose sur une adhésion personnelle du collaborateur, que celle-ci s'inscrive dans une démarche purement individuelle de développement de ses compétences dans le cadre d'un projet professionnel soutenu par l'Entreprise ou dans une démarche plus collective en lien avec des besoins en compétences identifiés au niveau d'entreprises partenaires du Groupe ;
- n'a pas vocation à se substituer aux autres congés emportant suspension du contrat de travail préexistant d'une part, ni aux modalités légales de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié d'autre part.

Conditions d'éligibilité

Peuvent bénéficier de cette période de Mobilité Volontaire Sécurisée Externe les salariés du Groupe, qui, au jour de la demande :

- sont en contrat de travail à durée indéterminée,
- justifient d'une ancienneté minimale de 24 mois consécutifs ou non,
- sont présents aux effectifs de façon continue au cours des 12 mois précédant la demande et ne sont par ailleurs pas en période de préavis liés à la rupture de leur contrat de travail.

Durée

La MVSE prend effet à compter de la date effective de départ de l'entreprise du salarié, pour une durée égale, au maximum, à la durée de la période d'essai prévue dans le nouveau contrat de travail augmentée d'1 mois. Elle est d'une durée fixe, qui n'est ni fractionnable, ni réductible (sauf cas de retour anticipé).

Situation individuelle du salarié pendant la période de Mobilité Volontaire Sécurisée Externe

Le contrat de travail liant le salarié à une Société du Groupe est suspendu pendant toute la période de MVSE.

Le contrat de travail du collaborateur étant suspendu, il est notamment précisé qu'aucune rémunération ne lui est due par l'entreprise de départ (« entité d'origine ») pendant cette période. Le salarié se trouvant lié à la Société d'accueil par un nouveau contrat de travail, sa rémunération lui est donc intégralement versée par la Société d'accueil pendant toute la période de Mobilité Volontaire Sécurisée Externe. Par ailleurs, les conditions de travail et avantages sociaux applicables sont ceux en vigueur au sein de la Société d'accueil.

Les parties précisent par ailleurs que la situation du collaborateur vis-à-vis de sa Société d'origine se trouve encadrée par voie d'avenant à son contrat de travail.

Est notamment mentionné dans cet avenant – et sans que cette liste ne soit exhaustive :

- l'obligation pour le salarié de restituer le matériel professionnel mis à sa disposition par Schneider Electric au plus tard la veille de son départ en mobilité volontaire sécurisée;
- le maintien de l'obligation de loyauté et de confidentialité du salarié vis-à-vis de Schneider Electric ;
- la situation du salarié vis-à-vis de ses droits à protection sociale (retraite, santé et prévoyance).

Conditions de départ

Le salarié partant en MVSE bénéficie, à la date de signature de son avenant de suspension de contrat de travail, d'une indemnité égale au montant le plus favorable entre la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement et la moitié l'indemnité légale de licenciement. L'assiette de calcul est identique à celle des indemnités précitées.

Elle est versée dans le mois suivant le démarrage de la suspension du contrat de travail.

Il est précisé qu'en cas d'activation de sa possibilité de retour par le salarié, ce dernier devra procéder au remboursement de la somme perçue à ce titre dans un délai de 2 mois.

La fin de la période de Mobilité Volontaire Sécurisée Externe

Au plus tard 1 mois avant le terme de la période de mobilité volontaire externe sécurisée, soit le dernier jour de la période d'essai, le salarié est tenu d'informer son Responsable des Ressources Humaines (HRBP) ainsi que son manager par courrier recommandé avec AR de son intention de poursuivre son projet externe ou de réintégrer l'entreprise.

- Non-retour dans l'entreprise d'origine

Dans le cas où le collaborateur informe son Responsable des Ressources Humaines (HRBP) ainsi que son manager de son souhait de poursuivre son projet externe, il fait également connaître dans le même courrier d'information sa volonté de démissionner au plus tard au terme de la période de MVSE.

Son départ sera alors traité comme une démission et son solde de tout compte établi comme tel.

- Retour dans l'entreprise d'origine

Au terme de la période de mobilité, si le contrat de travail conclu avec la Société de départ n'a pas été rompu selon l'un des modes de rupture prévus par la loi, ou si le contrat de travail conclu avec la nouvelle entreprise ne se poursuit pas, le salarié retrouve de plein droit son emploi antérieur ou un emploi similaire en priorité sur le bassin d'emploi d'origine, assorti d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans cet emploi antérieur. Il restitue alors à l'entreprise un montant équivalent à celui de l'indemnité de départ prévue dans le cadre de la MVSE dans un délai de deux mois suivant son retour.

- Cas particuliers

- *Traitement des demandes de réintégration anticipée*

Si des circonstances exceptionnelles venaient altérer la situation sociale du salarié et affecter considérablement les ressources de son foyer (notamment en cas de période d'essai non concluante dans l'entreprise au sein de laquelle le salarié réalise sa MVSE), une demande motivée de réintégration anticipée par courrier recommandé avec AR pourrait être présentée. Cette demande fera alors l'objet d'un examen circonstancié et la réponse sera apportée au salarié par la Société de départ dans un délai maximum d'1 mois à compter de la réception de la demande, par courrier recommandé avec AR ou remis en main propre contre décharge.

En cas d'accord, le courrier précisera le délai et les modalités de mise en œuvre de la réintégration anticipée ainsi que celles de remboursement de l'indemnité perçue dans le cadre du départ, sachant que cette réintégration devra intervenir dans un délai maximum de deux mois à compter de la réception du courrier du salarié.

Article 13.3. Pass Création : accompagner les projets de création - reprise d'entreprise

Depuis près de 30 années, Schneider Electric s'est engagé dans une démarche fructueuse d'accompagnement des salariés porteurs de projets externes centrés sur la création ou la reprise d'entreprises au travers d'une structure interne dédiée : Schneider Initiatives Entrepreneurs (SIE).

Par le présent accord, les parties confirment leur volonté de poursuivre, d'étendre cette démarche qui fait partie intégrante de la politique de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels du Groupe et de la Citoyenneté d'Entreprise. Elles entendent de ce fait élargir et renforcer – pour toute la durée du présent accord - la politique d'aides spécifiques en faveur des salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise déjà en vigueur dans le cadre des précédents accord triennaux de GEPP.

Ceci étant précisé, les parties rappellent que SIE est un partenaire dont la vocation est d'accompagner les collaborateurs du Groupe dans leur projet de démarrage d'activité par le biais de la reprise ou de la création d'entreprise et de renforcer ainsi l'implication du Groupe dans le développement économique local. Le dispositif s'ouvre au salarié en fin de carrière, soit à moins de 3 ans de sa retraite à taux plein.

Tout salarié disposant de plus de 3 ans d'ancienneté dans le Groupe peut, s'il le souhaite, bénéficier des prestations d'accompagnement de SIE. Pour bénéficier de ce parcours, le salarié devra :

- avoir un contrat de travail en cours n'ayant pas fait l'objet d'une décision de rupture quelle qu'elle soit,
- s'engager dans sa nouvelle activité à temps plein pendant au minimum 3 ans,
- démarrer son activité et de fait avoir créé ou repris son Entreprise au plus tard 1 an après la date d'acceptation du dossier de reprise ou création en Jury SIE.

L'activité créée ou reprise, alignée avec l'engagement dans la durabilité de l'entreprise, ne devra pas directement ou indirectement porter préjudice ou concurrence au business de Schneider et devra permettre au créateur/repreneur de dégager un bénéfice lui permettant de couvrir ses charges.

Le salarié, pourra tester son activité sur une durée initiale de 1 an maximum, extensible d'un commun accord entre les parties, dans le cadre du travail réparti entre son emploi chez Schneider Electric et sa nouvelle activité. Le salarié devra, au moins 3 mois avant la fin du test, prévenir Schneider Electric de son choix de retour dans l'entreprise pour un poste équivalent, du souhait d'une éventuelle extension du test, ou de quitter l'entreprise pour sa nouvelle activité à temps plein.

Au-delà des actions d'accompagnement proposées par SIE dans le cadre de la mise en place d'un tel projet professionnel, Schneider Electric entend soutenir la démarche entrepreneuriale de ses collaborateurs par une politique de soutien adaptée.

Ainsi, les aides complémentaires pourront, en fonction des situations et des choix du salarié, prendre la forme :

- D'une formation certifiante diplômante ou qualifiante prise en charge par l'entité d'appartenance, venant en complément de l'utilisation par le salarié de son compte personnel de formation et d'un montant maximal, sans cumul possible, de :
 - 10 000€ pour une formation diplômante,
 - 6 000€ pour une formation qualifiante et certifiante.
- D'un temps partiel abondé, limité dans le temps. L'abondement sera de 20% pour un passage à 3/5 et de 10% pour un passage à 4/5^{ème} versé sous forme de « prime temps partiel abondé ». Le calcul de l'abondement sera fait sur la base du salaire de base uniquement.
- De subventions pour création d'emploi pour l'entrepreneur qui embaucherait des salariés en CDI ou alternants.

Dans ce cadre, les parties rappellent que, pour les salariés désireux de reprendre ou de créer leur propre entreprise et faisant expressément appel au support de SIE pour les accompagner dans cette démarche, il est convenu que le Groupe fera droit aux demandes de ruptures conventionnelles homologuées prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail. Les parties précisent que seules sont ici visées les mobilités professionnelles à caractère volontaire et personnel, non assimilables à un projet de restructuration collectif. Par ailleurs, les parties conviennent de modalités de rupture spécifiques pour les salariés se trouvant à moins de 3 ans de leur retraite à taux plein, décrites ci-après.

Enfin, Schneider Electric prend l'engagement complémentaire d'offrir la possibilité aux salariés ayant bénéficié de ce dispositif dans ces conditions, de réintégrer le Groupe dans un délai maximum de 3 ans à compter de la création ou reprise de ladite société, en cas de cessation non volontaire d'activité à la suite d'un dépôt de bilan. Pour ce faire le salarié devra faire parvenir à SIE tous les justificatifs démontrant l'impossibilité économique et financière de poursuivre l'activité.

Cette réintégration interviendra sur un emploi équivalent, de qualification identique et en priorité sur le bassin d'emploi d'origine. Cette possibilité ne pourra être accordée dans le cadre d'un accord local GEPP, d'une activité démarrée hors du territoire français, ni pour les salariés en fin de carrière.

- **Cas particulier des salariés à moins de 3 ans de la retraite à taux plein**

Le dispositif Pass Création est désormais ouvert au salarié se situant à moins de 3 ans de sa retraite à taux plein.

Toutefois, compte tenu de la proximité du bénéfice de la retraite, les parties conviennent que la rupture du contrat de travail entre le salarié et sa société se fera exclusivement au moyen du dispositif de démission reconversion.

Ce point, qui nécessite de s'adresser à l'organisme « Transitions Pro » de sa région, sera abordé avec le salarié dès le début de l'accompagnement de SIE. Cette démarche donnera au collaborateur la possibilité de s'inscrire comme demandeur d'emploi après la rupture de son contrat de travail, et de bénéficier des prestations de l'assurance chômage après validation par la commission compétente du caractère réel et sérieux de son projet de reconversion professionnelle.

A l'occasion de la rupture de son contrat de travail, le salarié percevra une indemnité dont le montant sera égal à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, majoré selon les termes ci-après. Elle sera calculée sur les 12 mois précédant la date de rupture du contrat de travail du salarié. L'ancienneté prise en compte sera celle acquise au moment de la rupture du contrat de travail.

Cette majoration appliquée au montant de l'ICDR pris en référence est fonction du temps restant à courir entre la rupture du contrat de travail et la date à laquelle le salarié pourra faire valoir ses droits à retraite à taux plein. Elle sera :

:

- De 25% pour les salariés dont la rupture du contrat de travail interviendra au maximum 12 mois avant la date de retraite possible à taux plein
- De 50% pour les salariés dont la rupture du contrat de travail interviendra au maximum 18 mois avant la date de retraite possible à taux plein
- De 60% pour les salariés dont la rupture du contrat de travail interviendra plus de 18 mois avant la date de retraite possible à taux plein

Cette indemnité sera versée au moment de la rupture du contrat de travail. Aux termes de la législation en vigueur à la date du présent accord, cette indemnité sera imposable et cotisable au même titre que le salaire.

Compte tenu de la proximité de la retraite et du bénéfice de l'Allocation de Retour à l'Emploi, les collaborateurs concernés ne pourront toutefois pas bénéficier de la possibilité de réintégrer le groupe en cas de cessation non volontaire d'activité.

TITRE V : ACCOMPAGNER LES FINS DE CARRIERE

Briser les tabous autour de la fin de carrière des collaborateurs et les accompagner dans la préparation de leur retraite constitue un pilier de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

Le collaborateur dispose ainsi des informations nécessaires lui permettant de préparer sereinement son départ à la retraite quand il le souhaite en bénéficiant de visibilité et en anticipant une transition vers un arrêt de son activité.

C'est dans cet objectif que les parties ont souhaité renforcer les dispositifs en place au sein du Groupe Schneider Electric en France pour accompagner les fins de carrière notamment par :

- Des échanges lors de la seconde partie de carrière,

- Un renforcement des dispositifs de transfert de compétences,
- Une aide à la préparation de la retraite,
- Des dispositifs de transition vers la retraite.

Article 14. Gérer sa seconde partie de carrière

L'entretien professionnel des salariés de 50 ans et plus, réalisé avec leur manager devra permettre, outre les points prévus à l'article 7.1. du présent accord de :

- faire un état des lieux de ses expériences professionnelles passées,
- réfléchir aux orientations souhaitées pour l'avenir.

Ce moment privilégié pourra permettre au manager de valoriser les compétences acquises par le collaborateur et de le guider dans les opportunités d'évolution de carrière les plus pertinentes pour lui. Les échanges devront tenir compte, le cas échéant, des perspectives d'évolution de l'organisation dont le collaborateur fait partie et de sa fonction.

Il s'agira également d'aborder, en cas de besoin, diverses actions de formation pour le collaborateur, qu'il s'agisse de formations, de mentorat ou mentorat inversé, d'amélioration de ses compétences en digital, etc., toutes détaillées dans l'accord Groupe relatif à la formation de 2021.

Les parties rappellent à cette occasion l'importance d'avoir à échéances régulières une discussion de carrière entre manager et collaborateur, afin d'accompagner et de guider ce dernier dans l'élaboration de son projet professionnel.

Article 14.1. Renforcer le transfert de compétences pour les collaborateurs seniors

Afin d'accompagner la transition des seniors entre activité professionnelle et retraite tout en favorisant les démarches actives de transfert de compétences citées précédemment, les parties souhaitent maintenir le dispositif Senior transfert de compétences tel que défini ci-après.

Ce dispositif repose sur l'identification préalable validée par le manager d'un transfert nécessaire de compétence et dans ce cadre, sur la constitution d'un binôme entre un salarié senior et un salarié junior nouvellement recruté sur le poste.

Le salarié senior volontaire devra se trouver à un an de la date de liquidation de sa retraite à taux plein ou, le cas échéant, à un an de son entrée dans tout dispositif de dispense d'activité totale ou partielle en vigueur au sein du Groupe.

Dans tous les cas, le salarié senior s'engage à :

- Liquider sa retraite ou intégrer, le cas échéant, un dispositif de dispense d'activité totale ou partielle en vigueur au sein du Groupe à l'issue de la période pendant laquelle il exercera son activité dans le cadre d'un temps partiel transfert de compétences,
- Accompagner le junior jusqu'à atteindre les objectifs chiffrés dans le cadre du programme de transfert des compétences établi.

Dès lors, pour les salariés seniors remplissant les conditions ci-dessus énoncées et en fonction de leur « Durée du travail » (mensuel ou forfaités), le dispositif leur permettra de passer à un temps de travail inférieur : 80% au lieu de 100% (correspondant à une journée non travaillée par semaine), rémunéré à 90%.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, le salarié mensuel exerçant une activité à temps partiel ou le salarié forfaité dont le temps de travail forfaitaire se trouve rémunéré à un niveau inférieur à celui d'une activité à temps plein au titre du présent dispositif peut – s'il en fait la demande – bénéficier de la

reconstitution de son salaire à temps plein pour le calcul de ses droits à retraite (retraite de base et retraite complémentaire).

Dans ce cadre et sur la base de cette assiette reconstituée, la Société accepte de prendre en charge la part patronale de cotisations pour la retraite de base et la retraite complémentaire. Les cotisations salariales restent quant à elles à la charge du salarié.

En tout état de cause, un avenant au contrat de travail en précisera toutes les modalités et devra être signé par le salarié.

Article 14.2. La transmission des compétences dans le cadre du dispositif de PASS Solidaire

Retraite

Un dispositif de mécénat de compétence est mis en place au sein du Groupe afin de permettre l'aménagement de la fin de carrière des collaborateurs via un engagement associatif ayant vocation à perdurer dans le temps. Il s'agit d'une transition douce vers l'arrêt de l'activité professionnelle. Ce dispositif est détaillé à l'article 18 du présent accord.

Dans le cadre de ce dispositif, les parties (Schneider Electric en France et le collaborateur souhaitant partir dans le cadre du PASS Solidaire) pourront convenir d'une période de transfert de compétences du collaborateur vers ses collègues avant le démarrage de la mise à disposition auprès de l'association.

Pour ce faire, chaque manager réfléchira à une évaluation des compétences clés nécessitant une transmission puis échangera avec le collaborateur concerné lors d'un entretien dédié.

Les modalités du transfert de compétences seront fixées en fonction des besoins de transfert liés à chaque poste et pourront être organisées pendant une durée maximale de 3 mois dans les conditions prévues par l'accord relatif à la formation professionnelle. Elles seront décidées d'un commun accord entre Schneider Electric en France et le Collaborateur.

Article 15. Préparer son départ à la retraite

Les parties conviennent que le départ à la retraite de chaque collaborateur doit être anticipé afin qu'il se passe au mieux pour ce dernier et qu'il permette à l'entreprise d'anticiper et d'organiser les modalités de continuité de l'activité après le départ.

Pour ce faire, il est important de faciliter l'accès du collaborateur aux informations permettant d'organiser sa retraite.

Article 15.1. Comprendre, anticiper et agir pour sa retraite

Afin d'aider les collaborateurs qui le souhaitent à préparer leur départ à la retraite, Schneider Electric met à disposition "Itinéraire retraite", une plateforme de services opérée par un partenaire spécialisé afin de :

- mieux comprendre le système de retraite (de base et complémentaire) en France ainsi que les dispositifs de retraite supplémentaire de Schneider Electric (PERO, PERECO),
- identifier et estimer ses futurs droits à la retraite et au dispositif de retraite progressive le cas échéant, en prenant en compte l'ensemble des régimes de retraite,
- permettre un accès facilité à des experts.

Tout collaborateur accède ainsi, à tout moment de sa carrière, à une offre complète de formation, à une actualité régulière pour se tenir informé et à un outil de simulation lui permettant de projeter sa date de retraite et obtenir une simulation financière. Si besoin, il pourra également bénéficier de prestations approfondies à un tarif préférentiel.

Le RH Business Partner reste l'interlocuteur privilégié pour répondre à toute question relative aux dispositifs de transition vers la retraite et d'aménagement de fin de carrière propres à l'entreprise.

Un livret salarié détaillant tous les éléments techniques d'accès à la plateforme est mis à disposition dans la base de connaissance support@schneider. Par ailleurs, afin de répondre à la diversité des situations et besoins individuels, il sera proposé chaque trimestre par les experts du partenaire spécialisé une animation sur un thème dédié.

Enfin les salariés qui le souhaitent pourront également bénéficier d'une formation (intitulée « Senior - réussir sa retraite » à date) afin de les aider à préparer leur retraite.

Article 15.2. Entretien de fin de carrière

L'entretien professionnel sera l'occasion, dès 55 ans et en tout état de cause à partir de 5 ans avant la date de départ à la retraite souhaitée par le collaborateur, de commencer à aider ce dernier à préparer sa retraite notamment en échangeant sur ces aspirations, les dispositifs d'informations disponibles dans l'Entreprise et les potentielles expertises acquises et la manière dont pourra s'organiser leur transmission.

Le collaborateur pourra également solliciter un entretien avec le Responsable des Ressources Humaines.

Article 16. Aménager la transition vers la retraite

Schneider Electric souhaite accompagner au mieux les seniors dans la transition entre leur vie professionnelle et leur retraite, tout en assurant la transmission et la sécurisation de leurs compétences.

A cette fin, les Parties au présent accord souhaitent proposer aux salariés des solutions adaptées permettant de répondre à ce double objectif.

Dans ce cadre, elles entendent :

- Elargir la possibilité de transformation de l'indemnité de départ à la retraite en temps à l'ensemble des filiales ;
- Reconduire le dispositif senior transfert de compétences ;
- Promouvoir le dispositif légal de retraite progressive ;
- Développer un engagement associatif de fin de carrière.

Il est toutefois rappelé que ces dispositifs ne sauraient se dérouler concomitamment.

Article 16.1. Transformation de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite en temps

Les parties souhaitent offrir à l'ensemble des collaborateurs une possibilité d'aménagement de leur fin de carrière afin de leur permettre d'anticiper l'arrêt de leur activité professionnelle.

Dans cette perspective, les parties ont souhaité élargir la possibilité de convertir l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite en mois de dispense d'activité à l'ensemble des filiales du Groupe en France.

Principe

Les salariés bénéficient de la possibilité de convertir le montant de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite en mois de dispense d'activité.

Le nombre de mois de dispense d'activité dépend de l'ancienneté du salarié, cette dernière déterminant le montant de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite. La durée de la dispense d'activité sera égale au nombre de mois acquis au titre de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite

Le salarié demeure inscrit aux effectifs pendant la totalité de la durée de la dispense d'activité. La dispense d'activité devra s'achever au jour de la liquidation des droits à la retraite.

Les salariés qui ne désireraient pas user de cette option percevront l'indemnité conventionnelle de départ en retraite au moment de leur départ en retraite. Ainsi, à défaut d'avoir expressément opter pour la conversion de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite en temps, le collaborateur sera réputé souhaiter la percevoir en numéraire.

Conformément aux dispositions de l'article 18.1 du présent accord, ce dispositif peut s'articuler avec le Pass Solidaire Retraite. En effet, le salarié peut, à l'issue de son Pass Solidaire Retraite à temps partiel ou à temps plein, bénéficier de son indemnité conventionnelle de départ à la retraite en temps, à condition que :

- Les deux dispositifs pris successivement ne dépassent pas la durée maximale de 24 mois ;
- Dans le cas où le salarié est en Pass Solidaire Retraite à temps partiel, celui-ci n'ait pas demandé à bénéficier du versement d'un acompte sur son indemnité de départ à la retraite offerte par l'article 18.2 du présent accord.

Bénéficiaires

L'ensemble des salariés du Groupe Schneider Electric en France liquidant leur retraite sont éligibles au présent dispositif.

Modalités de calcul et de versement

Conformément aux dispositions conventionnelles, l'ancienneté acquise pour le calcul des droits s'apprécie à la date de liquidation des droits à la retraite.

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera calculée conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur appliquées au sein des sociétés et versées aux échéances habituelles de paie pendant la durée de la dispense d'activité.

Régime social et fiscal

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'indemnité versée en mois de dispense d'activité est soumise au même régime social et fiscal que le salaire.

La dispense d'activité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et des JRTT.

Procédure

Les salariés qui souhaitent solliciter la conversion de leur indemnité conventionnelle de départ à la retraite en temps devront adresser leur demande au service des ressources humaines dont ils relèvent au moins un mois avant le début de la période de dispense d'activité.

Le manager ou le service des ressources humaines auront la possibilité de refuser une demande de conversion de l'indemnité de départ à la retraite en dispense d'activité dès lors que le refus serait justifié par des motifs objectifs tenant notamment à l'organisation du service auquel appartient l'intéressé.

Adaptation du dispositif

Les présentes dispositions seront appliquées sans préjudice des éventuelles majorations d'indemnités de départ à la retraite prévues par les accords d'entreprise locaux. Le présent dispositif n'a pas vocation à mettre fin aux dispositions plus favorables en vigueur au sein des différentes sociétés du Groupe.

Chaque entité, pourra, le cas échéant, engager des négociations portant sur une éventuelle majoration de l'indemnité de départ à la retraite qui serait convertie en temps.

Dans l'hypothèse où des modifications relatives au barème de l'Indemnité Conventiennelle de Départ en Retraite seraient apportées au niveau de la branche, les Organisations Syndicales s'engagent à se revoir dans les 3 mois suivant cette modification afin d'examiner ensemble l'impact sur les présentes dispositions et y apporter le cas échéant les amendements nécessaires.

Article 16.2. La retraite progressive

La retraite progressive prévue par les articles L.351-15 et suivants et R.351-39 et suivants du Code de la Sécurité Sociale permet à un salarié répondant à des conditions d'âge, de durée d'assurance et de temps de travail, de demander la liquidation d'une partie de sa pension de retraite, tout en poursuivant une activité professionnelle à temps partiel.

Aussi, les parties rappellent que ce dispositif est ouvert aux seuls salariés remplissant les conditions fixées par les textes susvisés.

Sous réserve de l'acceptation de leur demande, l'activité à temps partiel des salariés éligibles sera mise en œuvre conformément aux règles applicables en la matière dans chaque filiale entrant dans le champ d'application du présent accord.

Le dispositif de retraite progressive peut s'articuler avec l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite (ICDR) prise en temps. En effet, le salarié peut, à l'issue de sa retraite progressive, prendre son indemnité conventionnelle de départ à la retraite en temps.

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives signataires du présent accord se réuniront au cours du 3^e trimestre 2024 pour étudier les opportunités d'évolution du Compte Epargne Temps Groupe en relation avec le dispositif de la retraite progressive.

Protection sociale

- **Frais de santé (Petit Risque) et Prévoyance (Gros Risque)**

Le salarié continuera à bénéficier du régime frais de santé et prévoyance de la société. L'assiette des cotisations Frais de santé (Petit Risque) et Prévoyance (Gros Risque) correspondra à la rémunération brute perçue par le salarié dans le cadre de son temps partiel ou son forfait jours réduits.

- **Retraite de base et complémentaire :**

Dans le cadre de ce dispositif, le salarié pourra également demander, s'il le souhaite, à bénéficier de la reconstitution de son salaire à temps plein pour le calcul de ses droits à retraite. Dans ce cadre, et sur la base d'une assiette reconstituée à 100%, la direction prendra en charge la part patronale des cotisations pour la retraite de base et la retraite complémentaire, les cotisations salariales restant à la charge du salarié. Il est cependant précisé que cette possibilité est ouverte sous réserve que les conditions légales et réglementaires de calcul le permettent.

Article 17. Favoriser le mécénat en fin de carrière avec le Pass Solidaire Retraite

Le Groupe Schneider Electric en France souhaite développer le mécénat en permettant à des salariés en fin de carrière d'effectuer des missions auprès d'associations avant leur départ à la retraite. L'objectif est que l'engagement du collaborateur auprès de l'association se poursuive sur la durée, après la fin de carrière du salarié.

Article 17.1. Dispositif

Le Pass Solidaire retraite est un dispositif permettant au salarié en fin de carrière de préparer son départ à la retraite, tout en s'engageant sur le plan sociétal. Il permet de faire de l'expérience en mécénat de compétences pendant une période de transition vers la retraite.

Il est ouvert aux collaborateurs répondant aux conditions suivantes :

- Être au maximum à 24 mois de sa date d'éligibilité à la retraite à taux plein ;
- Fournir un relevé de carrière en attestant ;
- S'engager à la prendre à cette date.

A l'issue de son Pass Solidaire Retraite, le collaborateur peut bénéficier s'il le souhaite de son indemnité conventionnelle de départ à la retraite (ICDR) en temps, à condition que la durée totale des deux dispositifs pris successivement n'aboutisse pas à dépasser la date d'éligibilité à la retraite à taux plein ni le maximum de 24 mois.

Deux parcours sont possibles :

1. le Pass solidaire retraite **temps plein** : le salarié est mis à disposition de l'association pendant la totalité de son temps de travail, pendant la durée convenue de mise à disposition dont le maximum est de 24 mois. Son salaire est maintenu dans son intégralité.
2. le Pass solidaire retraite **temps partiel** : le salarié est mis à disposition de l'association pour la moitié de son temps de travail. Il est dispensé d'activité pour l'autre moitié. Sa rémunération est maintenue selon les modalités suivantes :
 - Rémunération annuelle brute inférieure ou égale à une fois le plafond annuel de la sécurité Sociale (PASS) : maintien du salaire de base à 100% ;
 - Rémunération annuelle brute inférieure ou égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité Sociale (PASS) : maintien du salaire de base à 80% ;
 - Rémunération annuelle brute supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité Sociale (PASS) : maintien du salaire de base à 70%.

Le pourcentage de maintien de salaire est applicable à l'ensemble de la rémunération.

Il est précisé qu'il pourra être demandé au salarié entrant dans le dispositif de Pass Solidaire Retraite, d'effectuer un transfert de compétences pendant un maximum de 3 mois avant d'être mis à disposition de l'association. Ce transfert de compétences se fera sur la base de la durée du travail contractuelle et sera rémunéré sur la base de la rémunération habituelle.

La durée totale du dispositif est limitée à 24 mois.

Le collaborateur entré dans le dispositif partira à la retraite à l'issue de la mise à disposition

Article 17.2. Rémunération

La rémunération est maintenue selon les conditions précitées et versées aux échéances habituelles de paie. Elle a la nature de salaire. Elle est soumise au régime social et fiscal en vigueur.

L'éventuel STIP/SIP dont bénéficie le salarié sera versé aux échéances normales de paie. La partie individuelle sera évaluée à la cible au titre du temps passé dans le dispositif sur l'année civile et, sauf impossibilité, au réel au titre du temps passé sur le poste de travail.

En cas de temps partiel et avec l'accord du salarié, les cotisations retraite au régime de retraite de base et de retraite complémentaire seront maintenues conformément aux dispositions légales.

Les salariés bénéficieront de l'application des accords d'intéressement et de participation en vigueur sur l'assiette des indemnités brutes qui leur seront versées.

Lorsque le salarié en fait la demande au moins deux mois avant son entrée dans le Pass Solidaire Retraite à temps partiel, il pourra bénéficier du versement d'un acompte de 40% sur son indemnité de départ à la retraite versée avant son entrée dans le dispositif afin de lui permettre de compenser la baisse de revenu associée au passage à temps partiel.

Article 17.3. Conditions de départ

Le collaborateur souhaitant s'engager dans un parcours de Pass Solidaire Retraite devra effectuer une demande visant à bénéficier du dispositif auprès son manager/ responsable des ressources humaines par mail ou par courrier.

L'entreprise fera connaitre sa position dans un délai de 3 semaines. En cas de refus, le salarié pourra solliciter un entretien avec son responsable des ressources humaines afin d'échanger sur la poursuite de son activité et la préparation éventuelle de son départ à la retraite.

En cas de validation du principe de la demande par le manager et le responsable des ressources humaines, le salarié devra prendre contact avec les équipes de SIE afin de présenter son projet de mécénat. L'objet de ce dispositif étant d'encourager le mécénat de compétence, le projet devra notamment tenir compte du lieu géographique près duquel le salarié souhaite s'installer lors de sa retraite afin de permettre au salarié de continuer son engagement par la suite s'il le souhaite. Le sérieux et faisabilité de ce dernier sera validé.

Une fois cette seconde validation obtenue, le salarié rencontrera l'association auprès de laquelle il pourrait effectuer sa mission.

En cas d'acceptation de cette dernière, le salarié devra prendre contact dans les 15 jours auprès d'un organisme pour effectuer un bilan de retraite. Ce bilan sera financé par Schneider Electric. En contrepartie de ce financement, le salarié s'engage à communiquer le résultat de ce bilan au responsable des ressources humaines.

Sur la base du bilan réalisé, qui devra confirmer la possibilité pour le salarié de bénéficier d'une pension de retraite à l'issue du dispositif de Pass Solidaire Retraite, et de l'engagement, écrit par courrier, du salarié de partir à la retraite à l'issue de la période de Pass solidaire retraite, Schneider Electric validera définitivement la demande du salarié.

Un avenant sera alors conclu entre Schneider Electric et le salarié. Il précisera notamment :

- L'objet de la mise à disposition,
- La durée de la mise à disposition,
- Le temps de travail,

- La rémunération.
- Les modalités de retour éventuel du salarié

Article 17.4. Congés Payés

Le salarié acquiert des congés payés et RTT en proportion du temps de travail réalisé. Aussi, en cas de mise à disposition à temps plein, les droits sont acquis sur la base d'un temps plein. En cas de mise à disposition à temps partiel, les droits sont acquis au prorata de la durée travaillée.

Article 18. Favoriser l'exercice des droits liés à la pénibilité au travail

Le législateur a souhaité, en 2010, attribuer aux salariés ayant effectué des travaux pénibles des avantages leur permettant d'aménager leur temps de travail ou de se reconverter. Ainsi, six facteurs de pénibilité ont été définis par la loi, notamment le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes.

Les salariés ayant été exposés à l'un ou plusieurs de ces six facteurs de pénibilité à des niveaux supérieurs aux seuils définis par la loi acquièrent des points sur déclaration de l'employeur. L'utilisation de ces points permet de bénéficier d'actions de formation en vue d'une reconversion, d'un départ anticipé à la retraite via un rachat de trimestres, ou d'un passage à temps partiel avec maintien de la rémunération.

Compte tenu de l'existence de certains de ces risques au sein de Schneider Electric, le Groupe travaille en permanence à en réduire l'impact potentiel sur la santé de ses collaborateurs au moyen notamment de ses politiques en matière d'hygiène et de sécurité.

Au-delà, l'ambition de Schneider Electric est de mieux faire connaître aux salariés l'existence de ces droits et de faciliter leur exercice par les personnes concernées.

Article 19. L'activité professionnelle post-retraite

Afin de permettre à certains collaborateurs quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite mais désireux de poursuivre une activité professionnelle ponctuelle de le faire, Schneider Electric s'est rapproché d'un partenaire spécialisé proposant une plateforme de mise en relation entre des profils expérimentés et des entreprises intéressées par leur expertise.

Pour anticiper la perte des compétences clés, valoriser l'expérience des collaborateurs et disposer d'appuis ponctuels immédiatement opérationnels pour les métiers, les parties conviennent d'expérimenter le recours à ce type de plateforme pour les anciens collaborateurs retraités désireux de continuer à contribuer ponctuellement à l'activité du groupe, à travers le partenariat établi avec le partenaire spécialisé. La durée de la mission que peut effectuer un ancien collaborateur dans ce cadre est limitée à 100 jours maximum par année civile, sans possibilité de renouvellement.

Ce nouveau partenariat garantit un cadre légal et économique sécurisé à l'intervention d'experts après leur départ en retraite. Il complète les dispositifs de transfert de compétences et pourra faire l'objet d'un échange lors de l'entretien de fin de carrière.

Ce dispositif fera l'objet d'une expérimentation sur 3 ans à compter de la signature du présent accord, qui permettra de tester le modèle de la collaboration post retraite et les services du partenaire spécialisé avant de confirmer et de déployer le dispositif.

Cette expérimentation sera menée par des binômes RHBP – manager opérationnel, via des pilotes représentatifs de la diversité des organisations (EM, IA, GSC, France Opérations, Fonctions Globales), des emplois et des cas d'usages à tester. Un suivi sera également mis en place avec le partenaire spécialisé afin d'évaluer les résultats apportés aux expérimentations voulues par Schneider Electric.

TITRE VI : ACCOMPAGNER LES EMPLOIS MENACES PAR DES DISPOSITIFS SPECIFIQUES

Article 20. Modalités d'activation des dispositifs particuliers d'accompagnement des salariés

Les dispositifs décrits dans le présent titre VI ne pourront pas être activés directement et devront faire l'objet d'un accord de déclinaison local au niveau le plus approprié (groupe, inter-entreprises ou entreprise).

Les accords de déclinaison locaux doivent être réservés aux situations pour lesquelles les mesures prévues au présent accord sont, prises telles quelles, considérées par les parties comme insuffisantes, c'est-à-dire qu'elles ne permettent pas à elles seules d'atteindre l'organisation cible envisagée dans le cadre d'un projet de réorganisation.

L'ouverture d'une négociation visant à la conclusion d'un accord de déclinaison suppose cumulativement :

1. La mise en place d'un projet de réorganisation de l'activité nécessitant une information-consultation du CSE conformément aux dispositions légales
2. Que la mise en œuvre des outils définis aux titres III, IV et V du présent accord ne permette pas de traiter l'ensemble des situations issues du projet de réorganisation de l'activité dont il est question.

Le projet nécessite dans ce cas, la mobilisation par accord collectif d'outils spécifiques tels que décrits par le présent titre VI.

Ainsi, au cours de la première réunion d'information du ou des CSE concernés, la Direction exposera ;

- le projet de réorganisation,
- l'impact de celui-ci sur l'emploi
- Les motivations justifiant d'engager ou non une négociation d'un accord de déclinaison pour mobiliser tout ou partie des outils du titre VI, au regard du caractère suffisant de la mobilisation des outils des titres III à V pour parvenir à l'organisation cible du projet.

Le cas échéant, la commission de suivi du présent accord sera alors informée de l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion d'un accord de déclinaison.

Toutefois, en cas d'annonce d'un projet de réorganisation d'une activité menaçant plus de 10% des emplois sur un même bassin (5% pour les bassins comptant, à la date de l'annonce, plus de 2000 collaborateurs), la Direction s'engage à réunir automatiquement la commission de suivi postérieurement à la réunion d'information du ou des CSE concernés par ledit projet.

Un échange aura lieu sur la base des mêmes informations listées ci-dessus afin de recueillir la position respective de chacune des Organisations Syndicales Signataires quant à la mobilisation ou non des outils du titre VI.

Si une négociation devait s'engager, celle-ci s'ouvrirait au rang approprié (Groupe, UES, entité...)

L'ensemble de ces mesures sont applicables pour les réorganisations à venir et non pour celles qui ont déjà fait l'objet d'une consultation.

Tout accord de déclinaison devra définir :

- le périmètre ;

- le nombre des départs volontaires par fonction / sous fonction (il pourra s'agir d'un nombre global de mobilités externes regroupant à la fois les départs dans le cadre du congé de mobilité et dans le cadre d'autres dispositifs de départs volontaires définis par le présent accord) ;
- les dispositifs qui sont activés dans le cadre de la négociation concernée, celle-ci pouvant être partielle (activation de certains dispositifs) ou totale (activation de tous les dispositifs décrits ci-dessous) ;
- les éventuels délais de prévenance à respecter lorsque le salarié dispose de compétences « clés » et qu'il sollicite son départ dans le cadre d'un dispositif défini dans le présent accord et activé par l'accord de déclinaison local ;
- la mise en place et la composition de l'Espace Emploi.

Les parties tiennent toutefois à préciser que le dispositif décrit à l'article 22 (renforcement des aides à la mobilité) du présent accord sera automatiquement activé en cas de signature d'un accord de déclinaison local.

Article 21. Accompagnement des départs à la retraite

Article 21.1. Pass retraite

Ce dispositif a vocation à permettre aux salariés qui n'ont pas l'âge légal de partir à la retraite, et pouvant liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein dans un délai de **16 mois** (salariés ayant une ancienneté inférieure à 15 ans durant la période prévue dans l'accord de déclinaison) ou **24 mois** (salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans durant cette même période) de bénéficier d'une allocation de remplacement, versée jusqu'à la liquidation de leur retraite de sécurité sociale à taux plein et pour une durée maximum de 16 ou 24 mois selon leur ancienneté.

Le délai de prévenance de départ à la retraite est compris dans la durée du PASS Retraite.

Article 21.1.1 Conditions d'éligibilité

Pour pouvoir bénéficier du présent dispositif, les salariés devront remplir les conditions cumulatives suivantes :

- disposer d'un contrat de travail à durée indéterminée en cours, non suspendu et n'ayant pas fait l'objet d'une décision de rupture quelle qu'elle soit (démission, licenciement, engagement d'une démarche de rupture conventionnelle, départ à la retraite, etc.) ;
- occuper un emploi figurant sur la liste des emplois menacés et pour lequel le Pass Retraite est ouvert ;
- ne pas avoir l'âge légal de partir à la retraite ;
- être en mesure de pouvoir faire liquider ses droits à la retraite à taux plein sécurité sociale dans un délai maximum de 16 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 15 ans et de 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans durant la période prévue dans l'accord de déclinaison. Afin de pouvoir le cas échéant remplir cette condition, les salariés concernés pourront demander à bénéficier lorsque ce dernier est ouvert dans le cadre de l'accord de déclinaison, du dispositif de rachat de trimestres de retraite en complément, sous réserve de remplir les conditions fixées dans le présent accord. Par ailleurs, la computation de ce délai s'effectue sans tenir compte des éventuelles suspensions du PASS Retraite pour réaliser des périodes de travail rémunérées à l'extérieur du Groupe.

Les salariés ne pourront bénéficier du Pass Retraite que dans l'hypothèse où ils intégreraient le dispositif pour une durée minimale de 6 mois, étant rappelé qu'ils doivent liquider leur retraite dès qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein.

En tout état de cause, la Direction pourra reporter, mais en aucun cas refuser, le départ d'un salarié occupant une fonction / sous-fonction menacée et pour laquelle le Pass Retraite est ouvert, dès lors que ce dernier a des compétences « clé ». Ce report aura pour objet de permettre un transfert de compétences et ne pourra avoir pour effet de priver le salarié du bénéfice du Pass Retraite.

En outre, les salariés qui souhaiteront bénéficier du dispositif de PASS Retraite devront s'engager à :

- justifier de leurs droits à la retraite en produisant les relevés de trimestres validés par la sécurité sociale ;
- faire valider toutes les périodes de cotisations, tous régimes de base confondus, qui pourront entrer en ligne de compte en ce qui concerne le régime de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale et faire connaître tous les droits acquis à ce titre ;
- faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, carrière longue y compris, et en informer immédiatement leur Responsable RH.

Dans ce cadre, les salariés devront remettre un formulaire dans le cadre duquel ils s'engageront expressément à liquider leur retraite à taux plein dès qu'ils rempliront les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein, carrière longue y compris.

Article 21.1.2 Formalisation du Pass Retraite

L'entrée dans le dispositif de Pass Retraite, lequel prend la forme d'une dispense totale d'activité, sera formalisée par la signature d'un avenant au contrat de travail ainsi que par la signature d'une lettre d'engagement du salarié de solliciter son départ volontaire à la retraite dès l'instant où il remplira les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au régime de base.

En tout état de cause, la Direction pourra reporter, mais en aucun cas refuser, le départ d'un salarié occupant une fonction / sous-fonction menacée et pour laquelle le PASS Retraite est ouvert, dès lors que ce dernier a des compétences « clé ». Ce report aura pour objet de permettre un transfert de compétences et ne pourra avoir pour effet de priver le salarié du bénéfice du Pass Retraite.

Article 21.1.3 Obligations des salariés entrant dans ce dispositif

Compte tenu du fait que le dispositif de Pass Retraite prend la forme d'une suspension du contrat de travail, les salariés qui adhèrent au dispositif s'engagent par écrit sur leur lettre d'engagement à :

- ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne percevoir aucune allocation de chômage de quelque nature que ce soit ;
- ne pas liquider une pension de retraite du régime général par anticipation.

Les bénéficiaires devront pouvoir justifier de leur situation personnelle ou professionnelle auprès de leur Responsable RH à sa demande. Il pourra, à ce titre, leur être demandé de justifier chaque année, par la production de leur fiche d'imposition sur le revenu, le respect de ces dernières conditions.

En cas de manquement à l'une de ces obligations, les bénéficiaires devront reverser les allocations indûment perçues.

Article 21.1.4 Allocation versée durant le Pass Retraite

Assiette de l'allocation

L'allocation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois civils précédant l'entrée dans le dispositif.

Si au cours des 12 derniers mois, le salarié a été absent notamment pour maladie, accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, le salaire mensuel brut de base sera reconstitué sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé.

L'éventuel STIP/SIP dont bénéficie le salarié entrant dans le **Pass retraite** sera pris en compte pour le calcul de l'allocation, selon l'une des deux options suivantes, laissée au choix du salarié :

- soit la prise en compte du bonus réellement perçu au cours des 12 derniers mois ;
- soit la prise en compte d'une part, du bonus réellement perçu au cours des 12 derniers mois au prorata de la période à laquelle il se rapporte et d'autre part, du bonus cible au prorata de la période suivante.

A défaut de choix du salarié, le bonus réellement perçu au cours des 12 derniers mois sera pris en compte.

Montant de l'allocation

L'allocation brute sera égale à 70 % du salaire brut visé au 21.1.4 du présent article.

Régime social et fiscal de l'allocation

L'allocation sera soumise au régime social et fiscal en vigueur à la date de chacun de ses versements.

A titre informatif, l'allocation a la nature de salaire. Elle sera donc soumise aux cotisations et charges sociales en vigueur.

Toute variation des taux de ces prélèvements sociaux ou tout nouveau prélèvement social dû sera applicable, dès sa date d'effet, sur le montant de l'allocation dans les mêmes conditions que celles applicables durant les périodes d'activité professionnelle.

Cette allocation rentrera dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié.

Modalités et durée de versement de l'allocation

L'allocation sera versée à compter de la date d'entrée effective dans le dispositif mensuellement à terme échu.

Son versement est garanti jusqu'à la date à laquelle le salarié peut prétendre à la retraite de base de la sécurité sociale à taux plein et en tout état de cause, pour une durée maximale de 16 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 15 ans et 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans durant la période prévue dans l'accord de déclinaison.

L'allocation cesse d'être versée au terme du mois précédant la liquidation de la pension de retraite à taux plein ou à l'issue de la durée maximale de 16 mois ou 24 mois selon l'ancienneté du salarié.

Par ailleurs, au-delà des conditions de durée susvisée, le versement de l'allocation sera interrompu de plein droit dans les hypothèses où le salarié :

- ferait liquider une retraite par anticipation ;
- décéderait ;
- romprait de sa propre initiative son contrat de travail.

Article 21.1.5 Situation du salarié pendant le Pass Retraite

Contrat de travail

L'adhésion au dispositif de Pass Retraite prend la forme d'une suspension du contrat de travail. Le salarié conserve donc la qualité de salarié et reste inscrit à l'effectif de l'entreprise pour la durée de celui-ci.

La durée de la suspension du contrat du travail sera prise en compte dans la détermination de l'ancienneté, notamment dans la base de calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Congés payés, JRTT et autres congés conventionnels

Pendant la période de dispense d'activité, le salarié est considéré comme en suspension de contrat de travail. Il n'acquiert pas de nouveaux droits à congés payés, JRTT ou autres congés conventionnels.

Suspension du PASS Retraite en raison de périodes travaillées et rémunérées

En principe, le salarié en Pass Retraite ne devrait pas reprendre une activité professionnelle rémunérée.

Toutefois, il est prévu la possibilité pour le salarié de reprendre une activité professionnelle salariée, en France, à l'extérieure du Groupe.

Dans cette hypothèse, le PASS Retraite et le versement de l'allocation afférente seront suspendus. Le salarié pourra réintégrer le PASS Retraite à l'issue de sa période de suspension en bénéficiant d'un report du terme initial du PASS Retraite égal au maximum à la durée de la période de suspension. Cette suspension ne pourra toutefois avoir pour effet de proroger le PASS Retraite au-delà de la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider sa retraite de base à taux plein.

Protection sociale

1-Hors périodes de suspension en raison de périodes travaillées et rémunérées

- **Couverture maladie Sécurité Sociale :**

Le salarié en Pass Retraite conservera, hors les périodes de suspension du Pass Retraite en raison de périodes travaillées et rémunérées, la qualité d'assuré social et bénéficiera du maintien des droits aux prestations en nature et en espèce du régime obligatoire d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès et de la couverture sociale en cas d'accident du travail.

L'assiette des cotisations correspondra au montant de l'allocation prévue à l'article 21.1.4

En cas d'arrêt pour maladie du salarié pendant le Pass Retraite, ce dernier n'est pas suspendu. En conséquence, le salarié continuera de percevoir son allocation, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

A l'issue de son arrêt, le salarié bénéficiera à nouveau de l'intégralité de son allocation, si le Pass Retraite n'est pas arrivé à son terme.

- **Protection sociale complémentaire :**

Les bénéficiaires du Pass Retraite continueront à bénéficier, hors les périodes de suspension du Pass Retraite en raison de périodes travaillées et rémunérées, d'une protection sociale complémentaire équivalente à celle dont bénéficient les salariés en activité.

Pour garantir cette couverture Schneider Electric ou ses filiales concluront auprès des organismes concernés les avenants nécessaires aux contrats d'assurance en vigueur.

Les taux de cotisations applicables ainsi que la répartition de ces cotisations entre l'employeur et les salariés permettant le maintien de ce régime seront les mêmes que ceux des salariés actifs, la part des cotisations relevant des salariés restant à leur charge.

Toute variation des taux de ces prélèvements sociaux ou tout nouveau prélèvement social dû sera applicable, dès sa date d'effet, sur le montant de l'allocation dans les mêmes conditions que celles applicables durant les périodes d'activité professionnelle.

- **Frais de santé (Petit Risque) :**

L'assiette des cotisations Frais de santé (Petit Risque) correspondra au montant de l'allocation prévue à l'article 21.1.4

- **Prévoyance (Gros Risque) :**

L'assiette des cotisations Prévoyance (Gros Risque) correspondra au salaire d'activité brut retenu pour le calcul de l'allocation prévue à l'article 21.1.4

- **Assurance vieillesse :**

La durée du Pass Retraite sera validée pour la détermination des droits à pension de retraite au titre de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale.

L'assiette des cotisations correspondra au montant de l'allocation prévue à l'article 21.1.4

Les taux et répartition des cotisations patronales et salariales afférentes seront identiques à ceux pratiqués pour les salariés poursuivant leur activité professionnelle et relevant de la même catégorie.

Toute variation des taux de ces prélèvements sociaux ou tout nouveau prélèvement social dû sera applicable, dès sa date d'effet, sur le montant de l'allocation dans les mêmes conditions que celles applicables durant les périodes d'activité professionnelle.

- **Retraite complémentaire :**

Les bénéficiaires du Pass Retraite sont, sous réserve de la signature d'un accord collectif qui permettra au salarié qui en fait la demande de continuer à obtenir des points de retraite durant cette même période à hauteur du salaire correspondant à son activité exercée (dans les limites prévues par la législation en vigueur) et sous réserve de l'autorisation ou de l'absence d'opposition du régime de retraite concerné,

maintenus au régime de retraite complémentaire auquel ils étaient affiliés pendant leur activité professionnelle.

Le régime concerné est celui relevant de l'AGIRC-ARRCO.

Dans ce cas, l'assiette des cotisations sera constituée par le salaire d'activité brut retenu pour le calcul de l'allocation prévue à l'article 21.1.4

Compte tenu de la réglementation actuelle, les taux de cotisations ainsi que la répartition de ces cotisations entre l'employeur et les salariés seront les mêmes que ceux appliqués aux salariés en activité des mêmes catégories professionnelles, la part des cotisations relevant des salariés restant à leur charge.

- **Retraite supplémentaire**

Dès lors que la filiale aura adhéré au dispositif PERE en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric les salariés cotiseront pendant la durée du Pass Retraite, hors périodes de suspension du Pass Retraite, au titre du PERE (article 83) du Groupe, sur la base de l'allocation prévue à l'article. Les taux de cotisations ainsi que la répartition de ces cotisations entre l'employeur et les salariés seront les mêmes que ceux appliqués aux salariés en activité, la part des cotisations relevant des salariés restant à leur charge.

Toute variation des taux de ces prélèvements sociaux ou tout nouveau prélèvement social dû sera applicable, dès sa date d'effet, sur le montant de l'allocation dans les mêmes conditions que celles applicables durant les périodes d'activité professionnelle.

Durant les périodes de suspension en raison de périodes travaillées et rémunérées

- **Couverture maladie Sécurité Sociale :**

Durant ces périodes travaillées, le salarié sera affilié, par son nouvel employeur, au régime obligatoire d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès et bénéficiera de la couverture sociale en cas d'accident du travail. Les cotisations afférentes seront assises sur la rémunération versée au sein de l'Entreprise extérieure et acquittées par le salarié et son nouvel employeur.

- **Protection sociale complémentaire :**

- **Frais de santé (Petit Risque) :**

Durant les périodes de suspension du Pass Retraite en raison de périodes travaillées et rémunérées, le salarié adhèrera au régime Frais de santé (Petit Risque) de l'entreprise d'accueil. Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait pas y adhérer, ou que l'entreprise d'accueil ne disposerait pas d'un tel régime, le salarié aura la possibilité de continuer d'adhérer à titre individuel au régime frais de santé dont il relevait antérieurement, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité des cotisations afférentes.

- **Prévoyance (Gros Risque) :**

En ce qui concerne le régime de Prévoyance (Gros Risque), le salarié adhèrera au régime de prévoyance de l'entreprise d'accueil. Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait pas y adhérer ou que l'entreprise d'accueil

ne disposerait pas d'un tel régime, le salarié aura la possibilité de continuer de bénéficier de la garantie de risque décès dont il relevait antérieurement, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité des cotisations afférentes.

- **Assurance vieillesse :**

Durant ces périodes travaillées, le salarié sera affilié, par son nouvel employeur, au régime obligatoire d'assurance vieillesse. Les cotisations afférentes seront assises sur la rémunération versée au sein de l'Entreprise extérieure et acquittées par le salarié et son nouvel employeur.

- **Retraite complémentaire :**

S'agissant du régime de retraite complémentaire, le salarié sera affilié, par son nouvel employeur, au régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO. Les cotisations afférentes seront assises sur la rémunération versée par le nouvel employeur et acquittées conformément aux dispositions en vigueur au sein de l'Entreprise extérieure.

- **Retraite supplémentaire :**

Les périodes de travail à l'extérieur de Schneider Electric ne donneront pas lieu au versement de cotisations au titre du PERE mis en place au sein du Groupe. Le salarié pourra, le cas échéant, bénéficier d'un dispositif analogue chez le nouvel employeur.

Intéressement et participation

Les salariés bénéficieront, hors les temps de suspension du Pass Retraite pour périodes de travail, de l'application des accords d'intéressement et de participation en vigueur sur l'assiette des indemnités brutes qui leur seront versées.

La rémunération versée pendant les périodes de suspension du Pass Retraite, en raison de périodes travaillées chez un autre employeur, ne seront pas prises en compte pour le calcul de l'Intéressement et de la Participation éventuellement mis en place au sein de l'entreprise de départ. Le salarié pourra toutefois, le cas échéant, bénéficier pendant ces périodes, du régime d'Intéressement et de Participation en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

Article 21.1.6 Indemnité versée au salarié à l'issue du Pass Retraite

Au terme du Pass Retraite, le salarié percevra une indemnité dont le montant sera égal à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite majorée. Elle sera calculée sur les 12 mois précédant la date de départ en Pass Retraite.

Cette majoration est fonction de la durée du Pass Retraite et sera égale à :

- 25% pour les salariés dont la durée du Pass Retraite sera au maximum de 12 mois ;
- 50% pour les salariés dont la durée du Pass Retraite sera supérieure à 12 mois et au maximum de 18 mois ;
- 60% pour les salariés dont la durée du Pass Retraite sera supérieure à 18 mois.

L'évolution de cette majoration au regard de la durée du Pass Retraite se justifie par la durée de la baisse de rémunération résultant du versement de l'allocation prévue à l'article 21.1.4.

Les salariés dont l'entrée dans le dispositif Pass Retraite aura été retardée du fait de l'entreprise, pourront prétendre à la majoration dont ils auraient bénéficié si leur demande n'avait pas été reportée.

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera calculée conformément aux dispositions conventionnelles applicables. L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité sera appréciée à la date de rupture effective du contrat de travail.

Le salarié pourra, à sa demande, solliciter, au moment de l'adhésion au dispositif, :

- soit le versement d'un acompte sur son indemnité de départ à la retraite majorée, dont le montant sera égal au maximum à 40 % de cette indemnité, le reste de l'indemnité étant versé à l'issue du dispositif. Cet acompte sera versé au cours du premier mois suivant la date d'entrée dans le Pass Retraite ;
- soit le versement au mois le mois de l'indemnité de départ à la retraite majorée, c'est-à-dire dont le montant est « lissée » pendant la totalité de la durée du Pass Retraite. Toutefois, dans la mesure où cette possibilité ne pourra pas avoir pour effet de verser au salarié un montant mensuel global supérieur au salaire qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif, l'éventuel excédent sera versé à l'issue du Pass Retraite. Ce montant maximal est égal au salaire moyen pris en compte pour le calcul de l'allocation de Pass Retraite.
- soit le versement de la totalité de l'indemnité de départ à la retraite majorée, à l'issue du Pass Retraite.

A défaut de choix de sa part, il bénéficiera du versement de la totalité de l'indemnité de départ à la retraite majorée, à l'issue du Pass Retraite.

Article 21.1.7 Fin du Pass Retraite

Le Pass Retraite prend fin automatiquement au jour où le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de l'un des régimes obligatoires de retraite de sécurité sociale et en tout état de cause dans un délai maximum de 16 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 15 ans et de 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans durant la période prévue dans l'accord de déclinaison.

Si des collaborateurs n'avaient pas, à la fin du Pass Retraite le nombre de trimestres suffisant pour bénéficier d'une retraite à taux plein en raison d'une évolution de la législation, les Parties au présent accord se rencontreront pour définir les règles à adapter le cas échéant.

Article 21.2. Rachat de trimestres

Ce dispositif vise à faciliter l'accession à la retraite aux salariés qui ont l'âge légal de partir à la retraite mais n'ont pas tous leurs trimestres pour pouvoir bénéficier du taux plein sécurité sociale. Le rachat de trimestres doit permettre à ces salariés de liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein.

Article 21.2.1 Conditions d'éligibilité

Pour pouvoir bénéficier du rachat de trimestres de retraite, les salariés devront remplir les conditions cumulatives suivantes :

- disposer d'un contrat de travail à durée indéterminée en cours, non suspendu et n'ayant pas fait l'objet d'une décision de rupture quelle qu'elle soit (démission, licenciement, engagement d'une démarche de rupture conventionnelle, départ à la retraite, etc.) ;
- occuper un emploi figurant sur la liste des emplois menacés

- être éligible au rachat de trimestres ;
- avoir l'âge légal de partir à la retraite ;
- être en mesure de pouvoir faire liquider leurs droits à la retraite à taux plein sécurité sociale sous réserve du rachat d'au maximum 8 trimestres de retraite.

En tout état de cause, la Direction pourra reporter, mais en aucun cas refuser, le départ d'un salarié occupant une fonction / sous-fonction menacée et pour laquelle le rachat de trimestres est ouvert, dès lors que ce dernier a des compétences « clé ». Ce report aura pour objet de permettre un transfert de compétences et ne pourra avoir pour effet de priver le salarié du bénéfice du rachat de trimestres.

Dès validation de leur dossier de candidature par le Responsable RH, les salariés devront réaliser les démarches pour procéder au rachat de leurs trimestres de retraite et liquider leur retraite.

Les salariés devront remettre un formulaire dans le cadre duquel ils s'engageront expressément à liquider leur retraite à taux plein.

Article 21.2.2 Formalisation du rachat de trimestres de retraite

Le rachat de trimestres de retraite sera formalisé par la signature d'une lettre d'engagement du salarié de solliciter son départ volontaire à la retraite et de procéder au rachat de ses trimestres de retraite manquants au plus tard dans un délai de 6 mois.

En outre, dans le mois suivant le versement par Schneider Electric des indemnités lui permettant de procéder au rachat des trimestres de retraite, le salarié devra justifier avoir réalisé les démarches nécessaires pour procéder à ce rachat.

Une fois le rachat effectué, le salarié adressera à son Responsable RH le document justifiant du rachat.

Le salarié devra par ailleurs, une fois le rachat de trimestres réalisé, formaliser sa demande de départ volontaire à la retraite dans le mois suivant.

Article 21.2.3 Indemnité financière pour le rachat de trimestres de retraite

Les salariés en âge de pouvoir liquider leur retraite sécurité sociale mais qui ne bénéficieraient pas de l'ensemble de leurs trimestres, percevront une indemnité financière afin de procéder au rachat de trimestres au titre du taux et de la durée d'assurance dans la limite maximale de 8 trimestres (dès lors que le salarié remplit bien les conditions légales permettant ce rachat).

Trimestres rachetés	Taux de prise en charge
1 ^{er}	100%
2 ^e	100%
3 ^e	100%
4 ^e	100%
5 ^e	100%
6 ^e	100%

7 ^e	50%
8 ^e	50%

Le salarié devra justifier du rachat des trimestres de retraite réalisé par la production d'un document le justifiant. Dans le cas contraire, le salarié devra rembourser l'indemnité financière indûment perçue.

Afin de permettre au salarié de racheter ses trimestres, le montant de l'indemnité de rachat trimestre versée au salarié par l'entreprise sera le plus possible équivalent à un moment net de cotisations sociales et de CSG-CRDS. Aussi, afin de calculer au plus juste l'indemnité financière précitée (correspondant au montant net demandé par la caisse de retraite pour le rachat de trimestres) une majoration de 24% sera appliquée.

En cas d'avance demandée par le salarié au titre de cette indemnité financière, le prélèvement à la source sera effectué sur le montant de l'avance au taux connu à cette date.

Article 21.2.4 Indemnité versée au salarié lors de son départ à la retraite

Le salarié qui bénéficiera d'un rachat de trimestres de retraite et sollicitera alors son départ à la retraite, percevra une indemnité dont le montant sera égal à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera calculée conformément aux dispositions conventionnelles applicables. L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité sera appréciée à la date de rupture effective du contrat de travail.

Article 21.3. Cumul rachat de trimestres / pass retraite

Le cumul spécifique des dispositifs Pass Retraite et Rachat de trimestres de retraite sera possible uniquement en cas d'activation spécifique lors des négociations de GEPP de déclinaison.

Lorsque le cumul aura été activé dans ce cadre, il sera ouvert aux salariés qui, au 1^{er} jour du trimestre civil au cours duquel prend fin l'accord de déclinaison, n'auront pas atteint l'âge légal de départ à la retraite et ne seront pas en mesure de liquider leur retraite à taux plein à l'issue du Pass Retraite d'une durée de :

- 16 mois pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 15 ans ;
- 24 mois pour les salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 15 ans.

Le délai de prévenance de départ à la retraite est compris dans la durée du Pass Retraite.

Article 21.3.1 Conditions d'éligibilité

Afin de bénéficier du cumul des dispositifs Pass Retraite et Rachat de trimestres de retraite, les salariés devront remplir les conditions suivantes :

- disposer d'un contrat de travail à durée indéterminée en cours, non suspendu et n'ayant pas fait l'objet d'une décision de rupture quelle qu'elle soit (démission, licenciement, engagement d'une démarche de rupture conventionnelle, départ à la retraite, etc.) ou de suspension en cours;
- occuper un emploi figurant sur la liste des emplois menacés et pour lequel le rachat de trimestres et le Pass Retraite est ouvert ;
- ne pas avoir l'âge légal de partir à la retraite au premier jour du Pass Retraite ;

- être en mesure, sous réserve d'un rachat de trimestres de retraite, de pouvoir faire liquider ses droits à la retraite à taux plein sécurité sociale à l'issue du Pass Retraite d'une durée de 16 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 15 ans et de 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans. La computation de ce délai s'effectue sans tenir compte des éventuelles suspensions du Pass Retraite pour réaliser des périodes de travail rémunérées à l'extérieur du Groupe ;
- conclure l'avenant de dispense d'activité « Pass Retraite » entre la date d'entrée en vigueur fixée par le présent accord et le 1er jour du trimestre civil au cours duquel prend fin l'accord de déclinaison;
- ne pas avoir déjà procédé au rachat de trimestres de retraite prévu par le présent article à la date de conclusion de l'avenant de dispense d'activité « Pass Retraite ».

Par ailleurs, les salariés qui souhaiteront bénéficier de ce dispositif devront s'engager à :

- justifier de leurs droits à la retraite en produisant les relevés de trimestres validés par la sécurité sociale ;
- réaliser les démarches pour procéder au rachat de leurs trimestres de retraite, dès validation de leur dossier de candidature par le Responsable RH ;
- faire valider toutes les périodes de cotisations, tous régimes de base confondus, qui pourront entrer en ligne de compte en ce qui concerne le régime de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale et faire connaître tous les droits acquis à ce titre ;
- faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, carrière longue y compris, et à en informer immédiatement leur Responsable RH.

Dans ce cadre, les salariés devront remettre un formulaire dans le cadre duquel ils s'engageront expressément à :

- procéder au rachat des trimestres manquants pour liquider leur retraite à taux plein à l'issue du Pass Retraite ;
- et liquider leur retraite à taux plein dès qu'ils rempliront les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein, carrière longue y compris.

Article 21.3.2 Formalisation du cumul du Pass Retraite et du Rachat de trimestres de retraite

Le cumul du Pass Retraite et du Rachat de trimestres de retraite sera formalisé par :

- la signature d'un avenant au contrat de travail organisant la dispense d'activité du salarié dans le cadre du Pass Retraite ;
- et la signature d'une lettre d'engagement du salarié :
 - o de procéder au rachat de ses trimestres de retraite manquants dans les 6 mois suivant l'entrée dans le Pass Retraite. En outre, dans le mois suivant le versement par Schneider Electric des indemnités permettant au salarié de procéder au rachat de ses trimestres de retraite, ce dernier devra justifier avoir réalisé les démarches nécessaires pour procéder à ce rachat. Une fois le rachat effectué, il adressera à son Responsable RH le document justifiant du rachat ;
 - o de solliciter son départ volontaire à la retraite dès l'instant où il remplira les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au régime de base.

Le Pass Retraite débutera obligatoirement le 1er jour du trimestre civil au cours duquel prend fin l'accord de déclinaison.

Article 21.3.3 Indemnité financière pour le rachat de trimestres de retraite

Les salariés qui seraient éligibles au dispositif de Pass Retraite sous réserve de procéder à un rachat de trimestres, percevront une indemnité financière afin de procéder au rachat de trimestres au titre du taux et de la durée d'assurance, dans la limite maximale de 8 trimestres (dès lors que le salarié remplit bien les conditions légales permettant ce rachat).

Trimestres rachetés	Taux de prise en charge
1 ^{er}	100%
2 ^e	100%
3 ^e	100%
4 ^e	100%
5 ^e	100%
6 ^e	100%
7 ^e	50%
8 ^e	50%

Il est expressément précisé que le nombre de trimestres éligible au rachat tel que prévu par la présente section est limité au nombre strictement nécessaire pour permettre au salarié :

- d'entrer dans le dispositif du Pass Retraite à compter du 1^{er} jour du trimestre civil au cours duquel prend fin l'accord de déclinaison, pour une durée de 16 mois (pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 15 ans) ou 24 mois (pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans) ;
- et de liquider sa retraite à taux plein sécurité sociale à l'issue du Pass Retraite.

En tout état de cause, le salarié devra justifier du rachat des trimestres de retraite réalisé par la production d'un document le justifiant. Dans le cas contraire, le salarié devra rembourser l'indemnité financière indûment perçue.

Afin de permettre au salarié de racheter ses trimestres, le montant de l'indemnité de rachat trimestre versée au salarié par l'entreprise sera le plus possible équivalent à un moment net de cotisations sociales et de CSG-CRDS. Aussi, afin de calculer au plus juste l'indemnité financière précitée (correspondant au montant net demandé par la caisse de retraite pour le rachat de trimestres) une majoration de 24% sera appliquée.

En cas d'avance demandée par le salarié au titre de cette indemnité financière, le prélèvement à la source sera effectué sur le montant de l'avance.

Article 21.3.4 Obligations des salariés entrant dans le dispositif de cumul du Pass Retraite et du Rachat de trimestres de retraite et conditions applicables

Les obligations à la charge des salariés entrant dans le dispositif du Pass Retraite sont fixées par l'article 21.1. du présent accord et celles à la charge des salariés entrant dans le dispositif du Rachat de Trimestres sont fixées à l'article 21.2.

Ces articles prévoient également les conditions dans lesquelles se déroulent et s'appliquent ces deux dispositifs.

L'ensemble de ces obligations et conditions s'applique aux salariés entrant dans le dispositif de cumul du Pass Retraite et du Rachat de trimestres de retraite.

Article 21.4. Le Pass solidaire Retraite renforcé

Le Groupe Schneider Electric en France souhaite développer le mécénat en permettant à des salariés en fin de carrière d'effectuer des missions auprès d'associations avant leur départ à la retraite. L'objectif est que l'engagement du collaborateur auprès de l'association se poursuive sur la durée, après la fin de carrière du salarié.

Article 21.4.1 Conditions d'éligibilité

Le PASS Solidaire retraite est un dispositif permettant au salarié en fin de carrière de préparer son départ à la retraite, tout en s'engageant sur le plan sociétal. Il permet de faire de l'expérience en mécénat de compétences pendant une période de transition vers la retraite. En contrepartie du bénéfice du dispositif, le salarié s'engage à prendre sa retraite à l'issue de la durée convenue de transition. Il est ouvert aux collaborateurs pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein dans un délai maximal de 24 mois.

Les salariés ne pourront bénéficier du Pass Solidaire Retraite que dans l'hypothèse où ils intégreraient le dispositif pour une durée minimale de 6 mois, étant rappelé qu'ils doivent liquider leur retraite dès qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein.

Le départ en PASS Solidaire retraite est soumis :

- A la validation de la candidature et du profil du salarié par SIE
- A la disponibilité de missions au sein de l'association
- A la validation de la candidature par l'association

Les salariés qui souhaiteront bénéficier du dispositif de PASS Solidaire Retraite devront s'engager à :

- justifier de leurs droits à la retraite en produisant les relevés de trimestres validés par la sécurité sociale. Cela passera notamment via la production du bilan retraite réalisé avant le départ dans le dispositif
- faire valider toutes les périodes de cotisations, tous régimes de base confondus, qui pourront entrer en ligne de compte en ce qui concerne le régime de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale et faire connaître tous les droits acquis à ce titre ;
- faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, carrière longue y compris, et en informer immédiatement leur Responsable RH.

Dans ce cadre, les salariés devront remettre un formulaire dans le cadre duquel ils s'engageront expressément à liquider leur retraite à taux plein dès qu'ils rempliront les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein, carrière longue y compris.

Article 21.4.2 Parcours possibles

Deux parcours sont possibles :

1. Pass solidaire retraite temps plein :

Le salarié est mis à disposition de l'association pendant la totalité de son temps de travail, pendant la durée convenue de mise à disposition dont le maximum est de 24 mois. Son salaire est maintenu dans son intégralité.

2. Pass solidaire Retraite temps partiel :

Le salarié est mis à disposition de l'association pour la moitié de son temps de travail. Il est dispensé d'activité pour l'autre moitié. Sa rémunération est maintenue selon les modalités suivantes :

- Rémunération annuelle brute inférieure ou égal à 1 plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) = maintien du salaire de base à 100% ;
- Rémunération annuelle brute inférieure ou égal à 2 PASS = maintien du salaire de base à 80% ;
- Rémunération annuelle brute supérieure à 2 PASS = maintien du salaire de base à 70%.

Le pourcentage de maintien de salaire est applicable à l'ensemble de la rémunération.

Il est précisé qu'il pourra être demandé au salarié entrant dans le dispositif de Pass Solidaire Retraite, d'effectuer un transfert de compétences pendant un maximum de 3 mois avant d'être mis à disposition de l'association. Ce transfert de compétences se fera sur la base de la durée du travail contractuelle et sera rémunéré sur la base de la rémunération habituelle.

La durée totale du dispositif est limitée à 24 mois.

A l'issue de son Pass Solidaire Retraite renforcé, le collaborateur peut bénéficier s'il le souhaite de son indemnité conventionnelle de départ à la retraite (ICDR) en temps, à condition que la durée totale des deux dispositifs pris successivement n'aboutisse pas à dépasser la date d'éligibilité à la retraite à taux plein ni le maximum de 24 mois.

Le collaborateur entré dans le dispositif partira à la retraite à l'issue de la mise à disposition.

La rémunération est maintenue selon les conditions précitées et versées aux échéances habituelles de paie. Elle a la nature de salaire. Elle est soumise au régime social et fiscal en vigueur.

L'éventuel STIP/SIP dont bénéficie le salarié sera versé aux échéances normales de paie. La partie individuelle sera évaluée à la cible au titre du temps passé dans le dispositif sur l'année civile et, sauf impossibilité, au réel au titre du temps passé sur le poste de travail.

En cas de temps partiel et avec l'accord du salarié, les cotisations retraite au régime de retraite de base et de retraite complémentaire seront maintenues conformément aux dispositions légales.

Les salariés bénéficieront de l'application des accords d'intéressement et de participation en vigueur sur l'assiette des indemnités brutes qui leur seront versées.

Lorsque le salarié en fait la demande au moins deux mois avant son entrée dans le Pass Solidaire Retraite à temps partiel, il pourra bénéficier du versement d'un acompte de 40% sur son indemnité de départ à la retraite versée avant son entrée dans le dispositif afin de lui permettre de compenser la baisse de revenu associée au passage à temps partiel.

Le salarié partant en Pass Solidaire Retraite à temps plein entre 12 et 24 mois avant son départ à la retraite bénéficiera d'une prime de 10 000€ Bruts.

Le salarié partant en Pass Solidaire Retraite à temps partiel entre 12 et 24 mois avant son départ à la retraite bénéficiera d'une prime de 5000€ Bruts.

Article 21.4.3 Formalisation du Pass Solidaire Retraite

Le collaborateur souhaitant s'engager dans un parcours de Pass Solidaire Retraite devra effectuer une demande visant à bénéficier du dispositif auprès de SIE.

L'objet de ce dispositif étant d'encourager le mécénat de compétence, le projet devra notamment tenir compte du lieu géographique près duquel le salarié souhaite s'installer lors de sa retraite afin de permettre au salarié de continuer son engagement par la suite s'il le souhaite.

Après validation de SIE, le salarié rencontrera l'association auprès de laquelle il pourrait effectuer sa mission.

En cas d'acceptation de cette dernière, le salarié devra prendre contact dans les 15 jours auprès d'un organisme pour effectuer un bilan de retraite. Ce bilan sera financé par Schneider Electric. En contrepartie de ce financement, le salarié s'engage à communiquer le résultat de ce bilan au responsable des ressources humaines.

Sur la base du bilan réalisé, qui devra confirmer la possibilité pour le salarié de bénéficier d'une pension de retraite à l'issue du dispositif de Pass Solidaire Retraite, et de l'engagement, écrit par courrier, du salarié de partir à la retraite à l'issue de la période de Pass solidaire retraite, Schneider Electric validera définitivement la demande du salarié.

Un avenant sera alors conclu entre Schneider Electric et le salarié. Il précisera notamment :

- L'objet de la mise à disposition,
- La durée de la mise à disposition,
- Le temps de travail,
- La rémunération.

Article 21.4.4 Situation du salarié pendant le Pass Solidaire Retraite

Contrat de travail

Le salarié entrant dans le dispositif de Pass Solidaire Retraite reste salarié de Schneider Electric. Il est mis à disposition d'une association dans les conditions prévues par la convention.

Congés payés, JRTT et autres congés conventionnels

Le salarié acquiert des congés payés et RTT en proportion du temps de travail réalisé. Aussi, en cas de mise à disposition à temps plein, les droits sont acquis sur la base d'un temps plein. En cas de mise à disposition à temps partiel, les droits sont acquis au prorata de la durée travaillée

Article 21.4.5 Indemnité versée au salarié à l'issue du Pass Solidaire Retraite

Au terme du Pass Solidaire Retraite, le salarié percevra une indemnité dont le montant sera égal à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite majorée. Elle sera calculée sur les 12 mois précédant la date de départ en Pass Solidaire Retraite.

Cette majoration est fonction de la durée du Pass Solidaire Retraite et sera égale à :

- 25% pour les salariés dont la durée du Pass Solidaire Retraite sera au maximum de 12 mois ;

- 50% pour les salariés dont la durée du Pass Solidaire Retraite sera supérieure à 12 mois et au maximum de 18 mois ;
- 60% pour les salariés dont la durée du Pass Solidaire Retraite sera supérieure à 18 mois.

Les salariés dont l'entrée dans le dispositif Pass Retraite aura été retardée du fait de l'entreprise, pourront prétendre à la majoration dont ils auraient bénéficié si leur demande n'avait pas été reportée.

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera calculée conformément aux dispositions conventionnelles applicables. L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité sera appréciée à la date de rupture effective du contrat de travail.

Article 21.4.6 Fin du Pass Solidaire Retraite

Le Pass Solidaire Retraite prend fin automatiquement au jour où le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de l'un des régimes obligatoires de retraite de sécurité sociale et en tout état de cause dans un délai maximum de 24 mois.

Si des collaborateurs n'avaient pas, à la fin du Pass Solidaire Retraite le nombre de trimestres suffisant pour bénéficier d'une retraite à taux plein en raison d'une évolution de la législation, les Parties au présent accord se rencontreront pour définir les règles à adapter le cas échéant.

Article 22. Accompagnement de la Mobilité Interne

Article 22.1. Le Pass Requalification renforcé

Afin de permettre aux collaborateurs dont les emplois sont identifiés comme étant menacés ou fragilisés de se reconvertir vers un autre emploi au sein du Groupe Schneider Electric en France, les parties conviennent de la mise en place d'un Pass Requalification.

Les salariés entrant dans le Pass Requalification pourront bénéficier d'un parcours personnalisé de formation correspondant aux postes à pourvoir dans le cadre de ce dispositif au sein du Groupe Schneider Electric en France et ouverts à la requalification.

Les salariés qui souhaiteront s'inscrire dans le Pass Requalification se verront remettre la liste et le descriptif des postes ouverts dans le cadre de ce dispositif au sein du Groupe Schneider Electric en France.

Une fois que le salarié aura identifié le ou les postes sur lesquels il souhaite se positionner, il sera reçu en entretien par le Responsable RH et/ou le Responsable hiérarchique dont le ou les postes relèvent. Cet entretien aura pour objectif de valider la candidature du salarié au regard des caractéristiques du ou des postes.

Si la candidature du salarié n'est pas retenue (le salarié n'ayant pas les compétences professionnelles, y compris après une formation renforcée, d'occuper le poste), il sera informé du refus de sa candidature.

Si la candidature du salarié est retenue sur un poste, il sera défini en accord entre le salarié et la Direction :

- le cursus de formation associé au besoin du poste et à la qualification/aux compétences professionnelles du salarié ;
- la durée et le planning de la formation ;
- la date de prise du poste.

Les formations mises en place seront financées en totalité par l'entreprise.

Article 22.2. Aide à la mobilité géographique

Article 22.2.1 Aide à la mobilité sans déménagement / changement de domicile

Dès lors que le repositionnement interne du salarié se traduit par un allongement du temps de trajet et sous réserve que ce dernier ne rentre pas dans le champ d'application de l'accord de mobilité Groupe du 14 mars 2013, les parties conviennent que le salarié pourrait alors bénéficier d'une indemnité compensatrice calculée comme suit :

- dès lors que le salarié émet le souhait de ne pas déménager et lorsque la distance entre son domicile et son nouveau lieu de travail est supérieure ou égale à 15 km mais inférieure à 25 km : 5 000€ bruts ;
- dès lors que le salarié émet le souhait de ne pas déménager et lorsque la distance entre son domicile et son nouveau lieu de travail est supérieure ou égale à 25 km mais inférieure à 35 km : 7 000€ bruts ;
- dès lors que le salarié émet le souhait de ne pas déménager et lorsque la distance entre son domicile et son nouveau lieu de travail est supérieure ou égale à 35 km mais inférieure à 50 km : 9 000€ bruts.

Article 22.2.2 Aide à la mobilité géographique avec déménagement / changement de domicile

Les aides prévues au présent article seront octroyées aux salariés contraints de déménager leur domicile en vue de se rapprocher de leur nouveau lieu de travail. La distance ou le temps de trajet séparant le nouveau domicile du domicile initial devra être d'au moins 20 km (aller) ou 1h (aller).

En tout état de cause, le déménagement devra intervenir dans les 12 mois suivant la prise de fonction effective.

Le salarié ne pourra prétendre cumulativement aux aides prévues par l'accord de mobilité Groupe du 14 mars 2013 et à celles fixées par le présent article, dès lors qu'elles auront le même objet. En cas de concours, seule la mesure la plus favorable sera appliquée.

Prime incitative à la mobilité géographique avec déménagement / changement de domicile

Chaque collaborateur qui accepterait de manière définitive une proposition de repositionnement interne impliquant de sa part un déménagement percevra une prime forfaitaire de mobilité d'un montant de 5 000 € bruts.

Frais de déménagement

Une fois la mutation définitivement acceptée, les frais de déménagement du collaborateur seront pris en charge par la Société sur la base du moins disant des deux devis présentés par le collaborateur, dans la limite de 6 000 €.

Indemnité de préjudice du conjoint

Dans l'hypothèse où le conjoint d'un collaborateur serait amené à démissionner ou à perdre son emploi à l'occasion de la mobilité géographique, celui-ci pourrait demander, dans les 3 mois suivant le déménagement effectif, à bénéficier d'une indemnité mensuelle correspondant au maintien du salaire brut du conjoint, déduction faite des allocations chômage brutes éventuellement perçues par ce dernier. Le premier versement ne pourra intervenir avant la fin de l'éventuelle période de carence au titre de l'assurance chômage.

Le montant de cette allocation mensuelle est plafonné à 2000€ bruts et sera versé pendant une durée de 3 mois consécutifs ou non, renouvelable 2 fois.

Afin de bénéficier de cette allocation, le conjoint du salarié devra justifier de son inscription auprès de Pôle Emploi et d'un justificatif de versement ou de non-versement des allocations chômage. En tout état de cause, il devra démontrer qu'il recherche effectivement et activement un emploi.

Si le conjoint retrouve un emploi durant la période pendant laquelle il bénéficie de l'allocation, le versement de celle-ci sera suspendu. Il pourra reprendre au terme de la période de travail, pour les mois restant à courir et dans la limite d'un an à compter du déménagement effectif.

Cette indemnité pourra également être versée :

- Au conjoint fonctionnaire dans les conditions visées ci-dessus, dès lors qu'il justifie être en disponibilité ou avoir démissionné pour suivre le salarié muté ;
- Au conjoint travailleur indépendant, dans les conditions visées ci-dessus, dès lors qu'il justifie avoir cessé son activité pour suivre le salarié muté.

Article 23. Accompagnement de la Mobilité Externe : le congé de Mobilité

Au-delà des mesures tendant à favoriser la mobilité interne, les Parties ont jugé utile de prévoir un nouvel outil de mobilité externe si les évolutions prévisionnelles de l'emploi et des compétences nécessitaient d'accompagner les salariés afin de favoriser leur repositionnement vers une situation stable à l'extérieur du Groupe Schneider Electric.

Les salariés relevant d'une fonction / sous-fonction identifiée comme « menacée » et éligibles au dispositif peuvent bénéficier d'un départ en congé de mobilité selon les modalités définies par la présente section et dans les conditions prévues par l'accord de déclinaison.

Ce dispositif est destiné à favoriser leur accès à un nouvel emploi stable par des mesures d'accompagnement, dont notamment des actions de formation et des périodes de travail à l'extérieur du Groupe Schneider Electric.

Article 23.1. Conditions d'éligibilité

Pour pouvoir bénéficier d'un congé de mobilité, les salariés devront remplir les conditions cumulatives suivantes :

- disposer d'un contrat de travail à durée indéterminée en cours, non suspendu et n'ayant pas fait l'objet d'une décision de rupture quelle qu'elle soit (démission, licenciement, engagement d'une démarche de rupture conventionnelle, départ à la retraite, etc.) ;
- occuper un emploi au sein d'une fonction / sous-fonction menacée et pour lequel le congé de mobilité est ouvert ;
- avoir un projet professionnel sérieux ;
- avoir au minimum 10 ans d'ancienneté au sein du Groupe Schneider Electric.

En tout état de cause, si le salarié remplit les conditions d'éligibilité ci-dessus, l'entrée dans le dispositif du congé de mobilité ne pourra se faire qu'après validation de son projet professionnel par l'Espace Emploi.

Le projet professionnel du salarié doit s'inscrire dans l'un des trois parcours suivants :

- **Le parcours « Emploi externe »** : consistant à disposer d'un autre contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée ou de travail temporaire d'une durée minimum d'un mois ou d'une promesse d'embauche ferme au sein d'une entreprise extérieure au Groupe Schneider Electric ou souhaiter rechercher de manière active un autre emploi à l'extérieur du Groupe Schneider Electric pendant le congé de mobilité. Il est précisé que ce projet ne pourra être validé qu'après une étude

approfondie du dossier, notamment au regard du profil du salarié, des perspectives d'emploi sur le métier concerné et dans le périmètre de mobilité accepté par le salarié ;

- **Le parcours « Formation de reconversion professionnelle »** : par la mise en place d'un projet de formation en vue d'une reconversion ou de l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un complément de qualification actuelle pour faciliter la reprise d'une nouvelle activité professionnelle. Le projet devant être précisément décrit ;
- **Le parcours « Création ou reprise d'entreprise »** : par l'activation d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

En tout état de cause, la Direction pourra reporter, mais en aucun cas refuser, le départ d'un salarié occupant une fonction / sous-fonction menacée et pour laquelle le congé de mobilité est ouvert, dès lors que ce dernier a des compétences « clé ». Ce report aura pour objet de permettre un transfert de compétences et ne pourra avoir pour effet de priver le salarié du bénéfice du congé de mobilité.

Concernant les salariés bénéficiant d'un statut protecteur, les Parties rappellent que la rupture d'un commun accord de leur contrat de travail est soumise à l'autorisation de l'inspection du travail. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir au plus tôt que le lendemain du jour de l'autorisation.

Article 23.2. Mise en œuvre et durée du congé de mobilité

Article 23.2.1 Initiative de la démarche

L'initiative de la démarche appartient uniquement au salarié. Ce dernier devra, s'il souhaite s'inscrire dans le dispositif du congé de mobilité, prendre contact avec son responsable RH en vue de solliciter un entretien de « diagnostic d'orientation ». Au cours de cet entretien, le responsable RH s'assurera que le salarié remplit les conditions d'éligibilité visées à l'article 17.1 du présent accord. Auquel cas, il orientera le collaborateur vers l'Espace Emploi. Si le salarié est détenteur d'une compétence « clé », le responsable RH devra l'informer, le cas échéant, de la nécessité de reporter son éventuel départ en congé de mobilité afin de permettre un transfert de compétences.

Article 23.2.2 Mise en place et vocation de l'Espace Emploi

Pour favoriser la transition vers une nouvelle situation stable des salariés et pour aider la mise en œuvre des mesures du présent accord, un espace dédié appelé « Espace Emploi » sera mis en place dans les conditions prévues par l'accord de déclinaison sous la responsabilité de la fonction Ressources Humaines. L'accord de déclinaison déterminera la composition de l'Espace Emploi qui pourra, selon les situations, être composé de conseillers internes et/ou externes.

L'Espace Emploi a vocation à permettre l'information du salarié sur les outils à sa disposition pour l'appuyer dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel au travers du congé de mobilité. Par ailleurs, il a aussi vocation à être un lieu d'information sur des opportunités disponibles et peut assurer l'animation d'évènements. Ainsi, l'Espace Emploi pourra organiser des manifestations relatives à des partenariats conclus avec des entreprises de notoriété nationale présentant des opportunités de recrutement national et régional.

L'Espace Emploi fonctionnera sous forme de permanences au sein des sites concernés ou dans un local extérieur à proximité.

Le salarié qui aura été informé de son éligibilité au congé de mobilité pourra se rendre aux permanences dans le respect des temps alloués et des modalités définies par l'accord de déclinaison.

Les conseillers internes et/ou externes conserveront confidentielle la démarche du salarié ainsi que les informations qui leur auront été communiquées. Ces informations ne pourront pas être utilisées contre le salarié.

Un dossier de suivi de chaque salarié accompagné sera mis en place. Ce dossier comprendra les comptes-rendus d'entretiens (dates et motifs), les actions réalisées et à réaliser, l'état d'avancement du projet et les justificatifs de son éventuelle concrétisation (fiche de mutation, K-bis...).

Le salarié aura copie (papier) de ce dossier et pourra ainsi se constituer, à titre personnel, un passeport formation recensant notamment les diplômes obtenus, les formations suivies, ainsi que les compétences acquises tout au long de sa carrière ou dans le cadre d'activités associatives ou bénévoles.

Le fait pour un salarié d'entrer en contact avec l'Espace Emploi ne l'engage nullement à adhérer au congé de mobilité.

Article 23.2.3 Modalités et délai d'examen des demandes individuelles

Une fois leur projet professionnel finalisé, les salariés retireront un dossier de candidature auprès de l'Espace Emploi.

Le dossier sera constitué :

- d'une note explicative sur l'objet du congé de mobilité, sa durée, ses conditions d'indemnisation, ses modalités d'exécution et de déroulement et le régime de la rupture du contrat de travail ;
- d'un formulaire d'adhésion explicitant clairement que l'adhésion du salarié est libre et les justificatifs afférents ;
- d'un modèle de convention de rupture d'un commun accord qui n'a pas de valeur contractuelle à ce stade et est remis au salarié à titre d'exemple.

La validation du projet professionnel du salarié sera subordonnée au dépôt du dossier de candidature complet (dossier et justificatifs demandés par l'Espace Emploi), lequel sera remis en main propre contre décharge ou adressé par courrier recommandé avec accusé de réception à l'Espace Emploi. Celui-ci comportera une confirmation expresse de la demande de mobilité externe du salarié. Tout dossier déposé complet donnera lieu à la remise ou à la transmission d'un récépissé par email mentionnant la date et l'heure du dépôt.

La confidentialité est levée à compter du dépôt par le salarié de son dossier de candidature.

L'Espace Emploi étudiera les perspectives et la faisabilité du projet au regard notamment du profil du salarié, de ses motivations et le cas échéant, des conditions d'emploi sur le métier concerné.

Le projet professionnel devra être réaliste (solution en adéquation avec les compétences et l'expérience du salarié) et réalisable (solution en adéquation avec les moyens financiers et les moyens en formation pouvant être mis en œuvre et en fonction du marché de l'emploi).

L'Espace Emploi formulera un premier avis sur le projet professionnel du salarié qu'il transmettra à la Commission Paritaire de projet accompagné d'une fiche de synthèse reprenant le contenu du projet et les mesures d'accompagnement dispensées au salarié. La Commission émettra à son tour un avis sur le projet professionnel du salarié qu'elle communiquera en retour à l'Espace Emploi. Sur la base de cet avis, l'Espace Emploi se prononcera sur la validation ou le refus de la demande du salarié.

La demande du salarié pourra être refusée dans les cas suivants :

- le projet professionnel présenté par le salarié volontaire n'est pas suffisamment concret et/ou viable (*ex : ressources à terme insuffisantes pour honorer les charges du salarié et de sa famille*) ;
- le dossier de candidature est incomplet ou n'a pas été déposé dans le cadre de la procédure requise et décrite ci-dessus.

Si la faisabilité du projet ne devait pas être retenue par l'Espace Emploi, le salarié en sera informé par lui par courrier remis en main propre contre décharge ou recommandé avec accusé de réception. Dans cette hypothèse, le salarié conservera la possibilité de formuler une nouvelle demande sur la base d'un projet nouveau ou modifié.

L'Espace Emploi informera la Commission paritaire des refus notifiés.

En cas de validation du projet et sous réserve de l'application des critères de départage visés ci-après et des dispositions spécifiques prévues par le présent accord pour les salariés détenant des compétences « clés », la date de rupture du contrat de travail d'un commun accord du salarié, dont la mobilité externe aura été acceptée, sera déterminée en accord entre le collaborateur et le Responsable RH.

Critères de départage

Dans l'hypothèse où l'accord de déclinaison prévoirait des limites de nombre de départs selon des périodes prédéfinies, ces critères de départage s'appliqueraient période par période.

Les demandes des salariés candidats positionnés dans une même fonction / sous-fonction menacée seront classées en fonction de la date de réception d'un dossier complet.

Il est rappelé que l'accord de déclinaison pourra prévoir un nombre global de départs volontaires (à titre d'exemple, congé de mobilité et Parcours Transition Retraite). En conséquence, dans cette hypothèse, les critères de départage s'appliqueront globalement à l'ensemble des dispositifs mis en place (à titre d'exemple, congé de mobilité et Parcours Transition Retraite).

Dans le cas où les demandes seraient réceptionnées à une même date, les candidats seront départagés en fonction de leur ancienneté dans le Groupe Schneider Electric (appréciée en nombre d'années, de mois pleins et de jours révolus). Le salarié le plus ancien sera prioritaire sur les autres candidats. En cas d'égalité, le salarié le plus âgé sera prioritaire sur les autres.

Formalisation de l'adhésion au congé de mobilité

En cas d'acceptation, il sera adressé ou remis en main propre au salarié une convention de rupture du contrat de travail à laquelle sera annexée un document précisant la durée du congé de mobilité, ses modalités d'application, les moyens accordés au salarié durant ledit congé et les engagements réciproques pris en ce qui concerne l'exécution du congé.

A réception de ces documents, le salarié disposera d'un délai maximum de 15 jours ouvrés pour confirmer, ou au contraire infirmer, sa demande de départ auprès de son Responsable RH :

- pour confirmer sa demande de départ, il devra retourner à son Responsable RH les 2 exemplaires de la convention individuelle de rupture dûment datés, paraphés et signés (à la seule exception des salariés dont le départ nécessite une autorisation de l'inspection du travail pour lesquels une procédure particulière est prévue) ;

- s'il infirme sa demande de départ, ou s'il ne retourne pas les exemplaires signés de la convention dans le délai de 15 jours ouvrés susvisé, sa demande de départ sera caduque.

Après confirmation de son départ par le salarié, la convention de rupture du contrat de travail dans le cadre du congé de mobilité sera également signée par la Direction qui en remettra un exemplaire original au salarié.

La convention de rupture du contrat de travail précisera la date de départ effectif du salarié qui aura été convenue par les parties.

Pour les salariés qui bénéficient d'une protection particulière au titre d'un mandat, la signature de la convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail ne pourra intervenir qu'après avoir reçu l'autorisation de l'inspection du travail compétente, suivant la procédure légale qui sera mise en œuvre.

Le mois suivant sa date d'entrée dans le dispositif de congé de mobilité, le salarié pourra percevoir à sa demande une avance sur l'indemnité de rupture du contrat de travail prévue à l'article 7 égale à 40 % du montant de cette indemnité.

Durée du congé

La durée du congé de mobilité est comprise entre 12 mois et 14 mois selon les critères ci-dessous :

- 12 mois pour les salariés ayant entre 10 ans et 25 ans d'ancienneté ;
- 14 mois pour les salariés ayant plus de 25 ans d'ancienneté.

Les durées de 12 ou 14 mois seront prolongées :

- de 2 mois supplémentaires pour les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- de 2 mois supplémentaires pour les salariés ayant occupé un emploi posté pendant au moins 15 ans au sein de Schneider Electric.

Il est rappelé que, conformément à la législation applicable, le préavis légal ou conventionnel ne s'applique pas dans ce cadre.

Le congé de mobilité est suspendu pendant les périodes de congé de maternité, de paternité ou d'adoption. A l'issue de ces périodes et si le congé de mobilité n'est pas encore échu, le salarié bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour la durée correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction déjà écoulée.

Le salarié en congé de mobilité est dispensé de travail pendant toute la durée du congé de mobilité.

En tout état de cause, la durée du congé mobilité sera d'un mois au minimum.

Article 23.3. Cas de suspension du congé de mobilité en raison de périodes travaillées et rémunérées

Les salariés pourront, en vue de favoriser la réalisation de leur projet professionnel, exercer une activité professionnelle au sein d'une entreprise située en France et extérieure au Groupe Schneider Electric dans le cadre :

- soit d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- soit d'un contrat de travail à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée minimum d'1 mois.

Pendant ces périodes de travail, le congé de mobilité est suspendu dans les conditions définies ci-après :

- concernant le contrat de travail à durée indéterminée, le congé de mobilité est suspendu pendant toute la période d'essai et en tout état de cause pour une durée minimum de 1 mois. Dans l'hypothèse où la période d'essai n'est pas concluante ou si le salarié n'est pas en mesure de justifier d'une activité professionnelle (moyennant la production de bulletins de paie) à l'issue de la durée minimum de 1 mois, le salarié réintégrerait le congé de mobilité pour la période du congé de mobilité restant à courir. Si la période d'essai se révèle concluante et si le salarié justifie de l'exercice d'une activité professionnelle à l'issue de la durée de suspension minimum de 1 mois, il serait mis fin au congé de mobilité ;
- dans le cas de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire, le congé de mobilité est suspendu. Les salariés bénéficieront de la possibilité de réintégrer le congé de mobilité avec report du terme initial du congé dans la limite d'une période maximale de report de 6 mois. Lorsque le total des périodes travaillées pendant le congé de mobilité, dans le cadre de contrats à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire, dépassera 6 mois, les périodes excédentaires ne prorogeront pas la durée du congé de mobilité.

Article 23.4. Statut du bénéficiaire du congé de mobilité

Article 23.4.1 Hors périodes de suspension en raison de périodes travaillées et rémunérées

Rémunération

Le salarié bénéficiera, hors les périodes de suspension du congé de mobilité telles que définies à l'article 19.3., d'une allocation mensuelle correspondant à 65% de sa rémunération brute mensuelle moyenne des 12 derniers mois, sans que la rémunération nette ne puisse être inférieure à 85% du produit du SMIC horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise, ni inférieur à 85% de la garantie de rémunération accordée au titre de la réduction du temps de travail aux salariés rémunérés au SMIC. Compte tenu du régime social exposé ci-dessous, l'allocation versée au-delà des 12 premiers mois du congé de mobilité sera calculée de telle sorte qu'elle permette d'assurer au bénéficiaire le service d'une allocation nette d'un montant équivalent à celui perçu pour la période précédente.

L'éventuel STIP/SIP dont bénéficie le salarié entrant dans le congé de mobilité sera pris en compte pour le calcul de l'allocation, selon l'une des deux options suivantes, laissée au choix du salarié :

- soit la prise en compte du bonus réellement perçu au cours des 12 derniers mois ;
- soit la prise en compte d'une part, du bonus réellement perçu au cours des 12 derniers mois au prorata de la période à laquelle il se rapporte et d'autre part, du bonus cible au prorata de la période suivante.

A défaut de choix du salarié, le bonus réellement perçu au cours des 12 derniers mois sera pris en compte.

L'allocation aura le régime social suivant :

- dans la limite des 12 premiers mois du congé de mobilité : l'allocation est soumise au régime spécifique de cotisations et contributions sociales prévu par la loi. A ce jour, cette allocation est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais reste soumise à la CSG et à la CRDS aux taux spécifiques applicables aux revenus de remplacement et aux cotisations liées au maintien notamment des éventuels régimes de prévoyance (petit risque et gros risque) et de retraite complémentaire ;

Conformément aux dispositions légales cette limite est portée à 24 mois dans le cas d'une formation de reconversion professionnelle.

- pendant la période excédant les 12 premiers mois en congé de mobilité : l'allocation servie est à nouveau soumise à l'ensemble des cotisations sociales tant pour l'employeur que le salarié. Toutefois, le montant de l'allocation sera adapté afin de permettre au salarié de bénéficier du même montant net que celui perçu pour la période précédente.

Cette allocation rentrera dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié.

L'employeur remettra tous les mois, pendant la durée du congé de mobilité, hors cas de suspension et fin anticipée du congé, un bulletin de paie précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

Protection sociale

- **Couverture maladie Sécurité Sociale :**

Le salarié en congé de mobilité conservera, hors les périodes de suspension en raison de périodes travaillées et rémunérées, la qualité d'assuré social et bénéficiera du maintien des droits aux prestations en nature et en espèce du régime obligatoire d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès et de la couverture sociale en cas d'accident du travail.

Pendant la période excédant les 12 premiers mois du congé de mobilité, l'assiette des cotisations correspondra au montant de l'allocation prévue à l'article 23.4.1. Rémunération.

En cas d'arrêt pour maladie du salarié pendant le congé mobilité, ce dernier n'est pas suspendu. En conséquence, le salarié continuera de percevoir son allocation, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

A l'issue de son arrêt, le salarié bénéficiera à nouveau de l'intégralité de son allocation, si le congé de mobilité n'est pas arrivé à son terme.

- **Protection sociale complémentaire :**

Les bénéficiaires du congé de mobilité continueront à bénéficier, hors les périodes de suspension du congé en raison de périodes travaillées et rémunérées, d'une protection sociale complémentaire équivalente à celle dont bénéficient les salariés en activité.

Pour garantir cette couverture, Schneider Electric ou ses filiales concluront auprès des organismes concernés les avenants nécessaires aux contrats d'assurance en vigueur.

Les taux de cotisations applicables ainsi que la répartition de ces cotisations entre l'employeur et les salariés permettant le maintien de ce régime seront les mêmes que ceux des salariés actifs, la part des cotisations relevant des salariés restant à leur charge.

Toute variation des taux de ces prélèvements sociaux ou tout nouveau prélèvement social dû sera applicable, dès sa date d'effet, sur le montant de l'allocation dans les mêmes conditions que celles applicables durant les périodes d'activité professionnelle.

- **Frais de santé (Petit Risque) :**

L'assiette des cotisations Frais de Santé (Petit Risque) correspondra au montant de l'allocation prévue à l'article 23.4.1. Rémunération.

- **Prévoyance (Gros Risque) :**

L'assiette des cotisations Prévoyance (Gros Risque) correspondra au salaire d'activité brut retenu pour le calcul de l'allocation prévue à l'article 23.4.1. Rémunération

- **Assurance vieillesse :**

Dans la limite des 12 premiers mois du congé de mobilité, les périodes passées en congé de mobilité sont validées au titre de l'assurance vieillesse du régime général en tant que périodes assimilées.

La période excédant les 12 premiers mois du congé de mobilité sera validée pour la détermination des droits à pension de retraite au titre de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale. Dans ce cas, l'assiette des cotisations correspondra au montant de l'allocation prévue à l'article 23.4.1. Rémunération

- **Retraite complémentaire :**

Les bénéficiaires du congé de mobilité sont, sous réserve de la signature d'un accord collectif qui permettra au salarié qui en fait la demande de continuer à obtenir des points de retraite durant cette même période à hauteur du salaire correspondant à son activité exercée (dans les limites prévues par la législation en vigueur) et sous réserve de l'autorisation ou de l'absence d'opposition du régime de retraite concerné, maintenus au régime de retraite complémentaire auquel ils étaient affiliés pendant leur activité professionnelle.

Le régime concerné est celui relevant de l'AGIRC-ARRCO.

Dans ce cas, l'assiette des cotisations sera constituée par le salaire d'activité brut retenu pour le calcul de l'allocation prévue à l'article 23.4.1. Rémunération.

Compte tenu de la réglementation actuelle, les taux de cotisations ainsi que la répartition de ces cotisations entre l'employeur et les salariés seront les mêmes que ceux appliqués aux salariés en activité appartenant aux mêmes catégories professionnelles, la part des cotisations relevant des salariés restant à leur charge.

- **Retraite supplémentaire**

Pendant les 12 premiers mois du congé de mobilité, les salariés ne cotisent pas au titre du PERE mis en place au sein du Groupe (article 83) et auquel aura adhéré son entreprise.

Au-delà de cette période et dès lors que la filiale aura adhéré au dispositif PERE en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric, la cotisation afférente sera assise sur l'allocation prévue à l'article 23.4.1. Rémunération. Les taux de cotisations ainsi que la répartition de ces cotisations entre l'employeur et les salariés seront les mêmes que ceux appliqués aux salariés en activité, la part des cotisations relevant des salariés restant à leur charge.

Intéressement et participation

Les Parties s'engagent à ouvrir une négociation d'un avenant aux accords d'Intéressement et de Participation Groupe en vue de prendre en compte l'allocation prévue à l'article 23.4.1. Rémunération dans le calcul de l'Intéressement et de la Participation, et ce pendant toute la durée du congé de mobilité (hors périodes de suspension pour périodes travaillées et rémunérées).

Article 23.4.2 Durant les périodes de travail en CDI, CDD ou CTT

Rémunération

Les Parties considèrent que la durée du congé est suspendue durant les périodes travaillées et rémunérées au sein d'une entreprise extérieure au Groupe Schneider Electric. Ces périodes ne donnent pas lieu au versement de l'allocation visée à l'article 23.4.1. Rémunération.

En fonction des situations, ces périodes de travail donneront lieu à la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimum d'1 mois avec l'entreprise extérieure au Groupe Schneider Electric. Elles pourront également être réalisées dans le cadre d'un contrat de travail temporaire d'une durée minimum d'1 mois.

Le salarié devra en informer son Responsable RH, par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge, en précisant le montant de la rémunération perçue, la durée de sa période d'essai et celle de son contrat si celui-ci est conclu pour une durée déterminée.

Le salarié dans ce cas est rémunéré par l'entreprise d'accueil et bénéficie du régime social en vigueur dans celle-ci.

Protection sociale

- **Couverture maladie Sécurité Sociale :**

Durant ces périodes travaillées, le salarié sera affilié, par son nouvel employeur, au régime obligatoire d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès et bénéficiera de la couverture sociale en cas d'accident du travail. Les cotisations afférentes seront assises sur la rémunération versée au sein de l'Entreprise extérieure et acquittées par le salarié et son nouvel employeur.

- **Protection sociale complémentaire :**

- **Frais de santé (Petit Risque) :**

Durant ces périodes de suspension du congé de mobilité en raison de périodes travaillées et rémunérées, le salarié adhèrera au régime Frais de santé (Petit Risque) de l'entreprise d'accueil. Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait pas y adhérer, ou que l'entreprise d'accueil ne disposerait pas d'un tel régime, le salarié aura la possibilité de continuer d'adhérer à titre individuel au régime frais de santé dont il relevait antérieurement, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité des cotisations afférentes.

- **Prévoyance (Gros Risque) :**

En ce qui concerne le régime de Prévoyance (Gros Risque), le salarié adhèrera au régime de prévoyance de l'entreprise d'accueil. Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait pas y adhérer ou que l'entreprise d'accueil ne disposerait pas d'un tel régime, le salarié aura la possibilité de continuer de bénéficier de la garantie de risque décès dont il relevait antérieurement, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité des cotisations afférentes.

- **Assurance vieillesse :**

Durant ces périodes travaillées, le salarié sera affilié, par son nouvel employeur, au régime obligatoire d'assurance vieillesse. Les cotisations afférentes seront assises sur la rémunération versée au sein de l'Entreprise extérieure et acquittées par le salarié et son nouvel employeur.

- **Retraite complémentaire :**

S'agissant du régime de retraite complémentaire, le salarié sera affilié, par son nouvel employeur, au régime de retraite complémentaire dont il relève. Les cotisations afférentes seront assises sur la rémunération versée par le nouvel employeur et acquittées conformément aux dispositions en vigueur au sein de l'Entreprise extérieure.

- **Retraite supplémentaire :**

Les périodes de travail à l'extérieur de Schneider Electric ne donneront pas lieu au versement de cotisations au titre du PERE mis en place au sein du Groupe. Le salarié pourra, le cas échéant, bénéficier d'un dispositif analogue chez le nouvel employeur.

Intéressement et participation

La rémunération versée pendant les périodes de suspension du congé de mobilité, en raison de périodes travaillées chez un autre employeur, ne seront pas prises en compte pour le calcul de l'Intéressement et de la Participation éventuellement mis en place au sein de l'entreprise de départ. Le salarié pourra toutefois, le cas échéant, bénéficier pendant ces périodes, du régime d'Intéressement et de Participation en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

Article 23.5. Engagements réciproques

Afin d'assurer l'efficacité du dispositif, chacune des parties prend les engagements suivants qui seront insérés dans la convention de rupture d'un commun accord.

Article 23.5.1 Engagements de l'entreprise

Pendant la durée d'application du congé de mobilité, l'entreprise mettra à la disposition des salariés concernés les actions et moyens dans le cadre des « Parcours ouverts dans le cadre du congé de mobilité ».

Engagements du salarié ayant adhéré au congé de mobilité

Le salarié doit s'engager à mettre en œuvre activement son projet professionnel et à ce titre :

- mettre en œuvre le projet qu'il aura choisi et participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite ;
- informer l'entreprise de son embauche définitive à l'issue de la période d'essai concluante et le cas échéant, produire les bulletins de paie permettant de justifier de son activité professionnelle ou de la concrétisation de son projet de création ou reprise d'entreprise.

Article 23.6. Fin du congé de mobilité

Article 23.6.1 Fin du congé de mobilité pour non-respect des engagements du salarié

En cas de non-respect de l'un de ses engagements, le salarié pourra se voir notifier (par courrier recommandé avec accusé de réception) la fin anticipée de son congé de mobilité. Son contrat de travail sera, dans ce cas, définitivement rompu à la date de première présentation du courrier recommandé et il percevra alors une indemnité de départ équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée à la date de notification de la rupture.

Lorsque, en l'absence de motif légitime, le salarié ne suit pas une action prescrite par l'Espace Emploi ou ne se présente pas aux convocations de l'Espace Emploi ou n'accepte pas de se présenter aux entretiens correspondant à son projet professionnel, il sera réputé renoncer au bénéfice de son congé de mobilité.

L'employeur le mettra alors en demeure d'effectuer ces actions par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre devra préciser que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure, dans le délai que l'entreprise précisera, le congé de mobilité sera rompu.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas donné suite à la mise en demeure, l'employeur notifiera au salarié la fin du congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de cette lettre fixera le terme du congé de mobilité.

Article 23.6.2 Fin du congé de mobilité pour concrétisation anticipée du projet professionnel

Durant le congé de mobilité, le salarié qui concrétisera son projet professionnel en informera dans les meilleurs délais son Responsable RH par courrier remis en main propre contre décharge ou courrier recommandé avec accusé de réception précisant la date à laquelle prendrait effet son projet professionnel.

Cette lettre devra être adressée au Responsable RH avant l'embauche ou la concrétisation du projet professionnel.

Sauf cas de suspension et réintégration dans le congé de mobilité, la date de fin du congé de mobilité correspondra à la date de prise d'effet de l'embauche et au plus tôt à l'issue de la période de suspension minimum de 1 mois, sous réserve que le salarié justifie d'une activité professionnelle (par la production de bulletins de paie) ou de la réalisation de son projet professionnel.

La fin du congé de mobilité sera alors définitivement actée par courrier recommandé avec accusé de réception.

La concrétisation par le salarié de son projet professionnel s'entend :

- **en cas d'emploi externe** : le congé de mobilité cessera à la confirmation de l'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée chez le nouvel employeur, c'est-à-dire à la date d'expiration de la période d'essai, et au plus tôt à l'issue de la période de suspension minimum de 1 mois sous réserve que le salarié justifie d'une activité professionnelle (par la production de bulletins de paie) ;
- **en cas de formation de reconversion professionnelle** : de la confirmation de l'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée chez le nouvel employeur, c'est-à-dire à la date d'expiration de la période d'essai et au plus tôt à l'issue de la période de suspension minimum de 1 mois sous réserve que le salarié justifie d'une activité professionnelle (par la production de bulletins de paie) ou de la justification d'une création ou reprise d'entreprise (sur la base des mêmes justificatifs que ceux sollicités dans le parcours création ou reprise d'entreprise) ;
- **en cas de création ou de reprise d'entreprise** :

- pour la création d'entreprise : de la décision du jury SIE (auquel le salarié aura remis préalablement un justificatif de la création effective de l'entreprise – Extrait K-Bis ou SIRENE), lequel transmettra au Responsable RH le document justificatif de cette décision ;
- pour la reprise d'entreprise : de la production de tout document attestant de la prise de contrôle d'une entreprise existante et de la date d'acquisition de plus de 50 % des parts sociales ou actions (copie du registre des mouvements de titres en cas de reprise d'une société par actions, copie des statuts modifiés en cas de reprise d'une société de personne).

La concrétisation anticipée du projet professionnel, telle que définie au présent article, entrainera la fin du congé de mobilité à la fin du mois suivant la création/reprise de l'entreprise.

Article 23.6.3 Fin du congé de mobilité par survenance du terme du congé

Le congé de mobilité cessera pour l'une des causes précitées et au plus tard, à la date prévue pour l'issue du congé de mobilité. Le contrat de travail sera alors définitivement rompu à cette date d'un commun accord, conformément à la réglementation applicable.

La survenance du terme du congé de mobilité conduira à l'établissement des formalités de fin de contrat ainsi qu'au versement des sommes et indemnités dues au salarié.

Article 23.7. Indemnités versées à l'occasion de la rupture

Article 23.7.1 Indemnité de rupture

Le salarié bénéficiera, à la date de la rupture de son contrat de travail, d'une indemnité de rupture du contrat de travail équivalente à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la plus favorable. L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité sera appréciée à la date de rupture effective du contrat de travail.

De plus, lorsqu'un salarié aura trouvé un emploi stable (au sens des dispositions réglementaires) et en aura justifié dans les conditions susvisées ou concrétisé son projet de création ou reprise d'entreprise au cours de son congé de mobilité, qu'il en aura informé son Responsable RH et qu'il aura apporté les documents justifiant la réalité de cet emploi ou de la concrétisation de son projet, il bénéficiera, après avis de la Commission paritaire de projet, d'un complément de l'indemnité de rupture correspondante aux allocations qui aurait été servies si le salarié avait effectué le reste de son congé de mobilité.

Dans le cadre du parcours « Emploi externe », ce versement ne pourra intervenir qu'en cas de confirmation de l'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée chez le nouvel employeur (c'est-à-dire à la date d'expiration de la période d'essai) et au plus tôt à l'issue de la période de suspension minimum de 1 mois sous réserve que le salarié justifie d'une activité professionnelle (par la production de bulletins de paie).

Le sort social et fiscal de cette indemnité, comprenant le cas échéant le complément visé au 2^e alinéa du présent article, sera conforme à la réglementation applicable.

Article 23.7.2 Indemnités Parcours « Emploi externe » au Groupe Schneider Electric

Prise en charge des frais dans le cadre de la recherche d'emploi

Le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement (hébergement, transport, nourriture) pour rechercher un emploi, dans la limite de 3000 euros.

Ces frais couvriront les frais liés aux entretiens de recrutement, sous réserve que les déplacements aient été préalablement validés par l'Espace Emploi.

Le remboursement se fera sur présentation de justificatifs et selon les règles en vigueur au sein de l'entité comprenant notamment la non-prise en charge de ces mêmes frais par l'entreprise d'accueil.

Indemnité temporaire compensatoire (en raison de la baisse du salaire) pendant les périodes travaillées et rémunérées suspendant le congé de mobilité

Les salariés pourront suspendre leur congé de mobilité et exercer une activité professionnelle au sein d'une entreprise extérieure au Groupe Schneider Electric.

Pendant ces périodes de travail, il sera versé une indemnité temporaire compensatrice aux salariés volontaires qui accepteront un emploi comportant une rémunération inférieure à celle qu'ils perçoivent pendant leur congé de mobilité.

Pourront bénéficier de cette mesure les salariés qui, dans le cadre du présent parcours, accepteront un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimum d'1 mois dont le salaire net annuel serait inférieur au montant de l'allocation nette visée à l'article 23.4.1. Rémunération.

Le nouvel emploi doit concerner une entreprise n'appartenant pas au Groupe Schneider Electric.

Lorsque le salarié intégrera un nouvel emploi dans une société extérieure au Groupe Schneider Electric, il bénéficiera, sur présentation de justificatifs d'une allocation compensatoire temporaire permettant de compenser la différence entre l'allocation nette visée à l'article 23.4.1. Rémunération et le salaire net perçu chez le nouvel employeur, à temps de travail équivalent.

Ce différentiel sera versé dans la limite de la durée du congé de mobilité et sur présentation du contrat de travail ainsi que des bulletins de salaire correspondant au terme de chacune des périodes susvisées.

Prise en charge des frais de double résidence temporaire pendant les périodes travaillées et rémunérées suspendant le congé de mobilité

Dès lors que le salarié en congé de mobilité serait amené à exercer une activité professionnelle au sein d'une entreprise extérieure au Groupe Schneider Electric dont le lieu de travail serait à plus de 100 km de son domicile, il bénéficierait, durant la période de suspension de son congé de mobilité et pour une durée maximale de 6 mois, de la prise en charge de ses frais de double résidence temporaire (frais d'hébergement et de nourriture) dans la limite de 45 euros par jour ouvré travaillé, ou 65 euros par jour ouvré travaillé pour la Région Parisienne.

De plus, il lui sera remboursé, sur justificatifs, un voyage aller/retour sur la base du billet SNCF (1^{ère} classe) ou les frais kilométriques hebdomadaires lui permettant de rejoindre sa famille. Cette prise en charge sera plafonnée à 700 euros par mois.

Article 23.7.3 Indemnités Parcours « formation reconversion professionnelle »

Formation de reconversion

Le salarié qui a comme projet professionnel de suivre une formation de reconversion en vue de s'orienter vers un nouveau métier bénéficiera d'une aide financière d'un montant maximum de 7.000 euros TTC afin de faciliter la mise en œuvre de son projet.

Pour bénéficier de cette aide, la proposition de formation devra être validée par l'Espace Emploi après avis de la Commission Paritaire de projet, par rapport à des objectifs clairs et sérieux liés à un projet réaliste et déboucher sur des possibilités d'emploi.

Cette aide sera versée sous réserve de la présentation par le salarié à l'Espace Emploi de la convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Si l'organisme de formation n'est pas agréé, l'Espace Emploi vérifiera la cohérence de la formation avec le projet professionnel pour validation. La formation de reconversion débutera obligatoirement dans le cadre du congé de mobilité.

Actions de formation diplômante ou qualifiante

Lorsque la formation est susceptible de déboucher sur un diplôme ou une nouvelle qualification, le salarié bénéficiera d'une aide financière d'un montant maximum de 10.000 euros TTC par salarié (ce montant n'étant pas cumulable avec l'aide prévue pour la formation de reconversion). Ce montant pourra être augmenté sur décision de la Commission paritaire de projet, en cas de circonstances particulières.

Pour bénéficier de cette aide, la proposition de formation devra être validée par l'Espace Emploi par rapport à des objectifs clairs et sérieux liés à un projet réaliste et déboucher sur des possibilités d'emploi.

Cette aide sera versée sous réserve de la présentation par le salarié à l'Espace Emploi de la convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Si l'organisme de formation n'est pas agréé, l'Espace Emploi vérifiera la cohérence de la formation avec le projet professionnel pour validation.

La formation débutera obligatoirement dans le cadre du congé de mobilité.

Prise en charge des frais d'hébergement et de transport

Les frais d'hébergement et de transport engagés par le salarié pour suivre sa formation seront pris en charge, sur présentation de justificatifs et selon les règles fixées par la politique du Groupe Schneider Electric, dans la limite d'un plafond maximum de 3.000 euros.

Le bénéfice de ce remboursement est conditionné par le fait que l'organisme de formation choisi par le salarié soit celui qui est le plus proche de son domicile et lorsque le choix doit s'opérer entre des organismes proposant des dates et contenu de formation similaires.

Article 23.7.4 Parcours « Création ou reprise d'entreprise »

Afin de bénéficier du parcours création ou reprise d'entreprise, le salarié devra :

- s'engager dans sa nouvelle activité à temps plein pendant au minimum 3 ans, ;
- Démarrer son activité et avoir créé ou repris son Entreprise au plus tard 1 an après la date d'acceptation du dossier de reprise ou création en Jury SIE

Ce parcours est désormais ouvert aux collaborateurs se situant à moins de 3 ans de leur date d'éligibilité à la retraite à taux plein selon les modalités prévues à l'article 13.3.

Les salariés bénéficieront du soutien de SIE. L'aide de SIE consistera à :

- offrir un appui logistique à la création ou à la reprise de tout type d'entreprise :
 - aider à réfléchir et affiner son projet ;
 - vérifier l'adéquation homme/projet ;
 - analyser les contraintes du projet ;
 - mettre en relation avec les acteurs économiques locaux ;

- préconiser des actions de formation (toute formation inhérente à un projet devra être validée par SIE).
- participer aux études techniques :
 - aider les salariés à monter le dossier technique et accompagner le salarié pour les études de marché ;
 - élaborer les comptes prévisionnels ;
 - aider dans les démarches administratives nécessaires ;
 - conseiller dans la recherche des financements.
- évaluer, valider et lancer le projet :
 - établir une synthèse « points forts » et « points faibles » ;
 - suivre la mise en place du projet ;
 - accompagner les ajustements nécessaires.

SIE apportera son aide à plusieurs niveaux :

- **Avant** :
Par la constitution et la validation du projet (construction du business plan, mobilisation d'aides publiques ou privées pour la création d'entreprise, apport du réseau local de SIE vis-à-vis des différents partenaires du développement économique local).
- **Après** :
SIE accompagnera pendant 3 ans le créateur/repreneur d'entreprise dans son activité.

Attribution d'une subvention pour création ou reprise d'entreprise

A titre exceptionnel et au-delà des mesures d'accompagnement prévues classiquement par SIE, afin d'aider à la réalisation des projets de création ou reprise d'entreprise, une subvention d'un montant minimum de 7.000 euros sera versée en cas de validation du projet professionnel.

Un complément de subvention, éventuellement remboursable, pourrait être attribué par SIE dans la limite d'un maximum global de 36.000 euros.

Le montant du complément de subvention attribué au salarié varie selon les critères suivants :

- qualité du projet et profil du créateur : au minimum 1.500 euros et au maximum 10.500 euros ;
- montant des investissements : au minimum 2.000 euros et au maximum 5.500 euros ;
- risque du projet : au minimum 500 euros et au maximum 4.000 euros ;
- une majoration complémentaire pouvant aller jusqu'à 5.000 euros peut être attribuée au salarié dont le projet professionnel est lié au développement d'une activité d'électricien installateur ou à toute autre activité de Schneider Electric validée par SIE.

Ces seuils seront définis en jury SIE.

Sur décision de l'Espace Emploi, cette subvention peut faire l'objet d'un versement anticipé total ou partiel lorsque la mise en œuvre du projet nécessite d'importants investissements et dès lors que la convention de rupture dans le cadre du congé de mobilité a été signée. Dans ce cas, le salarié devra fournir un justificatif de création (extrait K-bis ou SIRENE).

Financement des besoins de formation

Les salariés qui auront besoin d'une formation spécifique pour leur permettre de mener à bien leur projet de création ou de reprise d'entreprise bénéficieront, après validation par SIE, d'une aide financière de 4.000 euros TTC.

La formation débutera obligatoirement dans le cadre du congé de mobilité.

Article 24. Clauses communes aux dispositifs de mobilité

Article 24.1. VLLD

Les salariés adhérant au dispositif de Congé de mobilité ou au parcours transition retraite, pourront, dès lors qu'ils avaient opté dans le cadre de la mise à disposition d'un véhicule de location longue durée (VLLD) pour une utilisation professionnelle et personnelle de ce véhicule :

- Soit en conserver le bénéfice, dans les limites suivantes :
 - o En cas de détention d'un VLLD depuis moins de 3 ans à la date d'entrée dans le dispositif, conservation pendant les 3 premiers mois suivant l'entrée dans le dispositif ;
 - o En cas de détention d'un VLLD depuis au moins 3 ans et moins de 5 ans à la date d'entrée dans le dispositif, conservation pendant les 6 premiers mois suivant l'entrée dans le dispositif ;
 - o En cas de détention d'un VLLD depuis au moins 5 ans à la date d'entrée dans le dispositif, conservation pendant les 12 premiers mois suivant l'entrée dans le dispositif ;

Par exception, en cas de cessation du contrat de location pendant la durée précisée ci-dessus, une prime d'un montant de 300 € bruts par mois sera versée pour couvrir la période séparant la fin du contrat de location et la fin de la durée de conservation.

En tout état de cause, le bénéfice du véhicule, ou de la prime en cas de cessation du contrat de location, cessera automatiquement à la date de fin du congé de mobilité ou du pass retraite.

- Soit demander le versement en une fois d'une prime d'un montant de 300 € bruts par mois au cours duquel ils auraient pu bénéficier du maintien du VLLD en application des règles ci-dessus.

Ce choix devra être effectué par les salariés concernés préalablement à l'entrée dans le dispositif de Congé de mobilité ou de pass retraite.

Les salariés qui feront le choix de conserver le bénéfice du VLLD continueront à payer la participation qu'ils finançaient antérieurement pour l'utilisation personnelle du véhicule. Ils devront, lors de leur basculement dans le dispositif du Congé de mobilité ou en pass retraite, restituer leur carte carburant et badge télépéage le dernier jour effectivement travaillé.

Article 24.2. Clause sur les CP/RTT

Sauf dérogation précisée dans l'accord de déclinaison local, le salarié devra, avant d'entrer dans le dispositif du congé de mobilité ou du pass retraite, avoir soldé la moitié de ses jours de congés payés ou conventionnels et la totalité de ses JRTT acquis et non pris.

Il aura toutefois la possibilité de conserver 5 jours de congés payés à condition de s'engager à les placer dans le compte épargne temps mis en place au sein de sa société.

L'autre moitié de ses congés payés ou conventionnels acquis et non pris seront payés sur son solde de tout compte.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'obligation de solder préalablement les jours de congés payés ou conventionnels et les JRTT acquis et non pris, ne sera pas applicable aux salariés entrant dans le dispositif du congé de mobilité dans les trois premiers mois d'application de l'accord de déclinaison local, à savoir 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de cet accord.

TITRE VII - PARTAGER L'INFORMATION SUR LA STRATEGIE AU SEIN DU GROUPE - GOUVERNANCE DE LA GEPP

Article 25. Les instances de Partage d'information sur la stratégie

La GEPP est une démarche de gestion des emplois et des compétences dont la finalité est d'assurer la meilleure adéquation possible des ressources aux besoins du Groupe au regard de ses orientations stratégiques.

Le développement de la démarche de GEPP nécessite donc un partage d'informations régulier sur les orientations stratégiques au sein du Groupe afin d'appréhender au mieux les évolutions prévisibles des métiers (risques et opportunités) et ainsi anticiper ses conséquences en termes d'employabilité et d'emploi.

Les parties conviennent qu'un partage d'information de qualité peut porter sur des informations à caractère sensible, nécessitant pour la Direction la garantie que ces informations puissent être protégées d'une éventuelle divulgation pouvant être préjudiciable au Groupe.

Le processus de partage d'information tel que décrit dans la présente partie s'inscrit donc dans un nécessaire climat de confiance entre la Direction et les Représentants du Personnel destinataires de ces informations. En conséquence, lorsque la Direction leur transmettra des informations qu'elle aura qualifiées de sensibles ou confidentielles, ceux-ci s'engageront au respect de la confidentialité attendue et demandée sur les éléments concernés.

Cela étant rappelé, les parties réaffirment par ailleurs la nécessité d'inscrire ce processus de partage d'information :

- au niveau du Groupe qui, au-delà de cette information annuelle, demeure un niveau pertinent et adapté pour échanger sur la stratégie de Schneider Electric ;
- au niveau des Comités Sociaux et Economiques Centraux et Comités Sociaux et Economiques d'Entreprise, placés au cœur de cette démarche au regard de la consultation annuelle portant sur les orientations stratégiques et ses effets prévisibles sur l'emploi (articles L.2312-24 et suivants du Code du Travail).
- au niveau des entreprises sous-traitantes du Groupe.

En support de ce partage d'information et au-delà des supports déjà existants dans ce domaine, les parties rappellent le rôle central de la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales visée aux articles L2312-36 et R 2312-7 du Code du Travail.

Cela étant précisé, les parties signataires conviennent du processus de partage d'information sur les orientations stratégiques et effets prévisibles pour l'emploi suivant :

Article 25.1. Le partage d'information au niveau du Groupe

Les parties conviennent que, dans le cadre de leurs attributions, le Comité d'Entreprise Européen, le Comité de Groupe et les Coordonnateurs Syndicaux de Groupe, ont besoin d'une visibilité régulière sur les orientations stratégiques et grandes tendances en termes d'évolution des Métiers et des Emplois à l'échelle du Groupe.

Article 25.1.1 Le Comité d'entreprise européen

En vue de donner une vision globale et partagée des orientations stratégiques de chaque business au niveau européen et de leurs enjeux en termes d'emploi, de ressources et de compétences, Schneider

Electric organisera, une fois par an pendant la réunion plénière du Comité Européen et en fonction des besoins et des contextes, une réunion dédiée à l'observatoire de l'emploi et des métiers prévu par l'accord européen du 18 mai 2018 relatif à l'évolution des compétences et de l'emploi au service de la stratégie business de Schneider Electric.

Cette réunion spécifique permet ainsi au Groupe de renforcer sa communication avec les représentants des salariés en Europe autour de l'évolution stratégique de Schneider Electric et d'échanger sur :

- un panorama des évolutions des emplois en volume et en compétences sur plusieurs années à travers un diagnostic social portant sur des indicateurs tels que : pyramide des âges, répartition des effectifs par typologie de fonction, de genre, de contrat et évolution de la structure des embauches par classe d'âge, par genre, ...
- La Stratégie des emplois, des ressources et des compétences de chaque entité managériale (Business Unit, Opérations ou Fonction Globale) au regard de ses priorités stratégiques.

Article 25.1.2 Le Comité de Groupe

Le Comité de Groupe se réunit au mois de juillet de chaque année au plus tard pour que lui soit donnée une vision complète – au niveau de la France et par entité managériale – de l'activité ainsi que des projets de chaque entité et de leurs conséquences majeures et prévisibles sur le Territoire.

Article 25.1.3 Les coordonnateurs Syndicaux de Groupe

Conformément aux dispositions de l'article 4.1 de l'accord du 31 mars 2015 relatif à la mise en place d'une délégation syndicale au sein du Groupe Schneider Electric en France, il est rappelé que les Coordonnateurs Syndicaux de Groupe désignés auront vocation à échanger annuellement - avec le Président de Pays, assisté du DRH Territoire et du Directeur des Affaires Sociales France - sur les grands axes de développement stratégiques, commerciaux et techniques du Groupe et leurs conséquences économiques, financières, organisationnelles et sociales en France afin d'enrichir ou adapter le dialogue social et les négociations au niveau du Groupe.

Les Coordonnateurs Syndicaux devront être réunis sur initiative de la Direction, afin d'envisager les éventuels accords d'application nécessaires à l'anticipation des problématiques d'emplois identifiées.

Article 25.2. Le partage d'information au niveau des Comités Sociaux et Economiques Centraux) et Comités Sociaux et Economiques d'Entreprise

Article 25.2.1 La consultation annuelle sur les orientations stratégiques et ses effets prévisibles sur l'emploi

Les parties signataires rappellent que – conformément aux dispositions de l'article L 2312-24 – le Comité Social Economique Central ou le Comité Social et Economique d'Entreprise est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

En pratique, ces orientations stratégiques sont définies par le Conseil d'Administration de chaque Société.

Les parties précisent que cette information-consultation devra être terminée dans toutes les entités du groupe au 15 décembre de chaque année au plus tard :

- au niveau du Comité Social et Economique Central pour les Sociétés dotées de plusieurs établissements ;

- au niveau Comité Social et Economique d'Entreprise pour les autres Sociétés.

Article 25.2.2 La Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE)

En tout état de cause, les parties tiennent à souligner le rôle central de la Base de Donnée Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE) telle que définie aux articles L2312-36 et R 2312-7 du Code du Travail en support de l'information-consultation annuelle prévue à l'article 18.2.1 du présent accord.

Pour rappel, la BDESE telle qu'elle est établie et mise à jour au niveau de chaque Comité Social et Economique Central / Comités Economiques et Sociaux d'Etablissements pour les Sociétés dotées de plusieurs établissements et de chaque Comité Social et Economique d'Entreprise pour les autres Sociétés contient *a minima* :

- toutes les informations transmises au CSE ou CSEC et CSE d'Etablissement à l'occasion notamment d'information et/ou consultations récurrentes ;
- toutes informations complémentaires pouvant être utile pour la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Pour rappel, ces informations doivent être – dans la mesure du possible – rétrospectives (informations quantitatives sur l'année en cours et les deux années précédentes) et prospectives (informations quantitatives / grandes tendances pour les 3 prochaines années).

Article 26. Les instances de gouvernance et de suivi de la GEPP

Les parties soulignent le rôle clé de la Commission Territoire France dans le cadre de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et réaffirment donc leur volonté de continuer à s'appuyer sur cette instance.

Cette Commission Territoire France GEPP est une instance d'information, de réflexion et d'échanges prospectifs sur l'évolution des emplois et des compétences au regard des priorités stratégiques de Schneider Electric.

Elle est informée sur les problématiques conjoncturelles d'emploi localisées justifiant le déclenchement de négociations au niveau adapté

Une réunion par an sera organisée au cours de laquelle :

- la stratégie de compétences mise à jour ainsi que les indicateurs liés au déploiement des outils seront présentés. Les analyses et les diagnostics sur l'évolution des métiers et des compétences seront aussi examinés en lien avec les informations recueillies par les organes de la Branche Métallurgie et des DREETS ;

Ces analyses porteront à différents niveaux de l'organisation de Schneider Electric.

Un éclairage sur les évolutions au niveau du modèle multi-Hub puis sur le Hub France afin de pouvoir positionner la situation de la France dans le Groupe.

En ce qui concerne la France, une vision prospective du Territoire sera donnée. Ensuite, afin que ces évolutions de métiers et compétences soient appréciées au plus près du terrain, l'analyse sera déclinée par Entité Managériale, BU, LoB et Cluster en fonction de l'organisation.

- un bilan des mesures prises dans le cadre du présent accord sera dressé.

- un bilan des actions de formation mises en œuvre au sein chaque entité managériale pour accompagner l'évolution des métiers et compétences

Toutefois, en cas de problématiques locales particulières la fréquence des réunions de la Commission Territoire France GEPP pourra être augmentée.

La Commission Territoire France GEPP est composée des représentants de la Direction et de 4 représentants de chacune des Organisations syndicales représentatives signataires choisis parmi les salariés élus ou désignés au sein du Groupe.

Article 27. Le partage d'information au niveau des entreprises sous-traitantes de Schneider Electric en France

Les parties conviennent que le développement de la démarche de GEPP du Groupe nécessite un partage d'information sur les orientations stratégiques de Schneider Electric aussi bien avec ses partenaires internes qu'avec ses principaux sous-traitants et prestataires afin que ces derniers puissent également mieux anticiper – à leur niveau - les éventuels impacts en termes d'emplois et de compétences.

Cette obligation d'information doit être intégrée dans un processus adapté – conforme aux exigences de Responsabilité Sociale d'Entreprise mais également aux contraintes de confidentialité liées au caractère sensible des informations portant sur la stratégie du Groupe.

Dans le cadre du présent accord, chaque Société du Groupe s'engage à informer les entreprises sous-traitantes de tout projet issu des orientations stratégiques présentées dans le cadre de l'information-consultation annuelle prévue au présent accord dès lors qu'il est susceptible d'avoir un impact structurant (évolution notable des volumes ou de la nature des travaux sous-traités) sur l'emploi et les métiers au sein de ces entreprises.

Cette information intervient systématiquement à l'issue du processus d'information-consultation sur les orientations stratégiques avec le même niveau d'exigence de la part de la Direction quant au respect de la confidentialité des données transmises dès lors que celles-ci sont qualifiées de sensibles.

Elle s'inscrit également dans le cadre des processus existants au niveau de la Direction des Achats Groupe concernant la gestion d'une décision de désengagement voulue par le Groupe auprès de l'un de ses fournisseurs.

Article 28. Engagement de négociation sur outil de gestion conjoncturelle telle que la rupture conventionnelle collective

Les parties conviennent que la rupture conventionnelle collective telle que prévue par le Code du Travail constitue un des dispositifs juridiques à même de répondre à la gestion anticipée d'une problématique d'emploi conjoncturelle localisée telle que définie ci-dessus.

Le présent accord se borne ainsi à rappeler le cadre juridique de la rupture conventionnelle collective et n'a en aucun cas vocation à se substituer à la négociation qui pourra être menée entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du périmètre juridique le plus adapté.

Les parties rappellent que la négociation menée en la matière intégrera l'ensemble des thèmes visés par la réglementation du travail applicable aux accords collectifs portant rupture conventionnelle collective. Ainsi et sans que cette liste soit exhaustive, les négociations porteront sur :

- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions de postes associées ainsi que la durée de mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (période pendant laquelle les salariés postulent au départ, période d'examen des candidatures, période des départs effectifs) ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés éligibles (dont les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif de départs volontaires) ;
- les conditions d'éligibilité que doit remplir le salarié pour bénéficier du dispositif de départ volontaire ainsi que les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- les mesures facilitant le recrutement externe des salariés sur des emplois équivalents : actions de formation, de VAE, de reconversion, soutien à la création / reprise d'entreprise, priorité de réembauche
- les modalités de calcul des indemnités de rupture dues.

TITRE VIII – CLAUSES COMMUNES

Article 29. Champ d'application

Le présent accord a vocation, par la constitution d'un socle commun, à s'appliquer dans toutes les entreprises du Groupe situées sur le territoire français, y compris à celles de moins de 300 salariés.

Ces Sociétés – prises en compte pour la constitution et la composition du Comité de Groupe en France, conformément à l'article L 2331-1 du Code du Travail – figurent en annexe du présent accord.

Par ailleurs et conformément aux dispositions de l'accord relatif à la mise en place d'une délégation syndicale au sein du Groupe en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le présent texte conclu avec les Délégations Syndicales de Groupe a vocation à s'appliquer directement à l'ensemble des salariés des Sociétés du Groupe Schneider Electric en France telles que visées en annexe 1.

Il se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord relatif à la GEPP signé en 2021 et qui prendra fin le 31 aout 2024.

Article 30. Durée d'application et révision

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2024.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'échéance de son terme, l'accord cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets conformément aux dispositions du code du Travail.

Dans les mois précédant son expiration, les parties conviennent d'engager de nouvelles négociations en vue de renouveler ou de modifier les dispositions des présentes au vu des résultats constatés sur les années antérieures.

Par ailleurs, cet accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, à tout moment pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge, ou enfin par mail avec accusé de réception à l'ensemble des parties.

A réception de cette demande, la Direction provoquera la convocation des Organisations Syndicales représentatives dans un délai de 3 mois pour négocier un avenant au présent accord.

L'éventuel avenant conclu dans le cadre de la révision du présent accord fera l'objet des formalités de notification et dépôt prévues par les articles L.2231-5 et suivants du Code du travail.

Afin d'adapter le cas échéant les dispositifs de fin de carrière à une évolution du système de retraite français, les parties conviennent de se rencontrer de nouveaux en cas de réforme du système des retraites.

Article 31. Dépôt et publicité

Le présent accord est établi en 8 exemplaires.

Un exemplaire de cet accord, signé par les parties, est remis aux Organisations Syndicales représentatives présentes dans le périmètre du Groupe Schneider Electric par voie de courrier recommandé avec accusé de réception valant notification au sens de l'article L.2231-6 du code du travail.

Les formalités de publicité et de dépôt du présent accord collectif seront réalisées à l'initiative de la Direction, conformément aux dispositions des articles L.2231-5 et suivants du Code du travail.

Cet accord peut être consulté par chaque salarié auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Il comporte pages numérotées de 1 à 86, dont 1 annexe comprenant 1 page.

Sa signature est intervenue le 10 juillet 2024 à Rueil Malmaison, entre les représentants de la Direction et les Organisations Syndicales soussignées, représentées par les Coordonnateurs Syndicaux de Groupe.

Pour la Direction des Sociétés du Groupe

Dominique Laurent
Directeur des Ressources Humaines France

Signé par :
Dominique LAURENT
57572881EBF5426...

Christian Lambert
Directeur de la Stratégie Sociale
et des Relations Sociales

Signé par :
M. LAMBERT Christian
2B63D675FCB64EB...

**Pour les Organisations Syndicales
représentatives au niveau du Groupe**

CFDT

Mme Marylène ROBERT

Yvon MORY

Signé par :
Mme Marylène ROBERT
1E80FE1642C642F...
Signé par :
Yvon MORY
B56F54C5444749F...

CFE-CGC

Philippe BORDAS

Signed by:
Philippe BORDAS
A06CB266C9984C9...

CFTC

Mme RESTANI Sylvie

Signé par :
Mme RESTANI Sylvie
5A282C41E82F4CA...

CGT

FO

DA CRUZ Emmanuel

Signé par :
DA CRUZ Emmanuel
C61DA9B66A584EC...

M. PARNAUDEAU Franck

Signé par :
M. PARNAUDEAU Franck
FFDD05DD1AE7469...

ANNEXE 1 : SOCIETES AUXQUELLES LE PRESENT ACCORD EST APPLICABLE A DATE

- Schneider Electric France
- Schneider Electric Industries
- MGL
- MG Alès
- SEEF
- Transfo Services
- SAREL
- France Transfo
- SETBT
- STIE
- Eckardt
- SE Alpes
- CEV
- Newlog
- SFG
- SE Aubenas
- IGE
- SESF
- SA3I
- SOLAR Spain
- SEMB
- SFCME
- PROSYST
- ECOACT
- BEHAR
- SESE