SCHNEIDER ELECTRIC

DISPOSITIF INTERGENERATIONNEL

Accord Groupe relatif à l'engagement de Schneider Electric en France en faveur de l'emploi des Jeunes et des Seniors et au soutien de la transmission des savoirs et des compétences

Préambule 4
1 - FAVORISER L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI 5
Article 1.1 - Engagements visant à développer et renforcer l'employabilité des jeunes 5
1.1.1 - ACCUEIL DES STAGIAIRES 5
1.1.2 - RECRUTEMENT EN ALTERNANCE 5
1.1.3 - SOUTIEN A L'INTEGRATION DES STAGIAIRES ET DES ALTERNANTS 6
1.1.4 - SOUTIEN A L'INTEGRATION DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP 7
1.1.5 - SOUTIEN A L'INTEGRATION DES JEUNES PAS OU PEU DIPLOMES : LE RECOURS AUX EMPLOIS D'AVENIR 7
1.1.6 - SOUTIEN RENFORCE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN CONTRATS D'ALTERNANCE ET EN CONTRATS « EMPLOIS D'AVENIR » 8
1.1.7 - MOBILISATION D'OUTILS EXISTANTS PERMETTANT DE LEVER LES FREINS MATERIELS A L'ACCES A L'EMPLOI DES JEUNES 8
Article 1.2 - Engagements visant à intégrer en contrat à durée indéterminée les jeunes au sein du Groupe 8
1.2.1 - RECRUTEMENT DE JEUNES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE 8
1.2.2 - MODALITES D'INTEGRATION DES JEUNES DANS LE GROUPE 9
1.2.2.1 - LE PROGRAMME D'ACCUEIL « CONNECTEZ VOUS A SCHNEIDER ELECTRIC » 9
1.2.2.2 - LA DESIGNATION D'UN PARRAIN CHARGE DE L'ACCUEIL DU JEUNE EMBAUCHE DANS LE GROUPE 9
2 - FAVORISER L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS 10
Article 2.1 - Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés séniors 10
Article 2.2 - Amélioration des conditions de travail, transition entre activité professionnelle et retraite, coopération intergénérationnelle 11
2.2.1 AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SENIORS ET PREVENTION DE LA PENIBILITE 11
2.2.1.1 - ETUDE ERGONOMIQUE DE L'ACTIVITE DE TRAVAIL 11
2.2.1.2 - TELETRAVAIL 11
2.2.1.3 - AMENAGEMENT DES HORAIRES ET DE LA DUREE DE TRAVAIL 12
2.2.1.4 - PREVENTION DE LA PENIBILITE 12
2.2.2 OUTILS DE TRANSITION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET RETRAITE 13
2.2.2.1 - UNE NOUVELLE ORIENTATION DE CARRIERE PROFESSIONNELLE : LE PASS ASSOCIATION-ONG SENIOR 13
2.2.2.2 – ACTIONS DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR LA FIN DE CARRIERE 15
Article 2.3 - L'organisation de la coopération intergénérationnelle 16
3 – ORGANISER LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES 16
Article 3.1 - Reconnaissance des compétences, des savoirs et de l'expertise par le biais de programmes Groupe 16
RECONNAISSANCE DES COMPETENCES, DES SAVOIRS ET DE L'EXPERTISE AU BENEFICE DE SCHNEIDER ELECTRIC 16
RECONNAISSANCE DES COMPETENCES, DES SAVOIRS ET DE L'EXPERTISE AU BENEFICE DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE LOCAL : PASS'COMPETENCES 17
Article 3.2 - Le temps partiel sénior « transfert de compétences » 17
4 - CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD 18
Article 4.1 – Périmètre et durée de l'accord 18
PERIMETRE 18

PS. JV

DUREE 18
Article 4.2 - Calendrier prévisionnel et suivi de l'accord 18
Article 4.3 - Publicité de l'accord et formalités de dépôt 19
Annexe 1 20
Annexe 2 31

Préambule

Soutenir l'emploi des jeunes, favoriser le maintien dans l'emploi des séniors et organiser le transfert des compétences et expertises clés essentielles au développement de Schneider Electric sont des enjeux et leviers déterminants pour la compétitivité du Groupe.

Ils constituent les trois piliers du dispositif intergénérationnel du Groupe tel qu'il a été défini avec les Coordonnateurs Syndicaux Représentatifs dans le cadre du présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération et dans le cadre de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la Métallurgie.

Il intègre par ailleurs les engagements conventionnels préexistants pris tant au niveau du Groupe (accords de Groupe portant sur le handicap, l'alternance et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) que des filiales le composant (accords d'UES et d'Entreprise relatifs à l'égalité professionnelle, mais aussi les plans d'actions en faveur de la prévention de la pénibilité).

Les parties rappellent que, dans le cadre de la négociation du présent Accord et conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, un « diagnostic intergénérationnel » a été établi au niveau du Groupe et partagé avec les Coordonnateurs Syndicaux dans le cadre de deux réunions spécifiques.

Au vu des éléments quantitatifs et qualitatifs fournis dans le cadre de ce diagnostic - en annexe 1 du présent accord - les partenaires sociaux présents à la négociation ont défini :

- Les tranches d'âges prioritaires dans le cadre d'une gestion dynamique de la pyramide des âges du Groupe.

  Dans le cadre des objectifs chiffrés de recrutement et de maintien dans l'emploi figurant dans le présent accord, les parties considèrent ainsi que :

  - le qualificatif « junior » désigne tout salarié âgé de moins de 30 ans,
  - le qualificatif « sénior » désigne tout salarié âgé de plus de 55 ans.

  Par exception, les parties précisent que le bénéfice du dispositif Pass Compétences visé à l'article 3.1 du présent accord est ouvert aux salariés à partir de 45 ans.

- Le niveau des objectifs fixés en tenant compte de la volonté du Groupe :

  - de rajeunir sa pyramide des âges en privilégiant l'intégration des jeunes issus de l'alternance tout en considérant les besoins en recrutement du Groupe sur la période d'application de l'accord d'une part et des besoins stratégiques dans des domaines d'expertise nécessitant des profils d'expert confirmés d'autre part ;
  - de maintenir et renforcer sa politique de gestion et de maintien dans l'emploi des séniors par la mise en place et la valorisation d'outils visant à améliorer les conditions de travail des séniors et la prévention de la pénibilité.

  Dans ce cadre, les parties rappellent que la mise en œuvre de ces objectifs, respecte les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Les domaines d'actions prioritaires que Schneider Electric et les Organisations Syndicales signataires du présent accord ont souhaité retenir :

  - La transition entre activité et retraite, notamment par le biais de dispositifs permettant, en deuxième partie de parcours professionnel, de valoriser en interne et en externe les expertises acquises au sein du Groupe ;
  - L'organisation de la coopération intergénérationnelle pour garantir le transfert des savoirs et des compétences clés et conserver ainsi les expertises du Groupe au-delà des départs à la retraite des salariés séniors.

Les parties signataires rappellent que la négociation s'est tenue dans le cadre de sept réunions successives, les 6 mars, 23 avril, 15 mai, 7 juin, 11 juillet, 3 septembre et 12 septembre 2013.

Par ailleurs, elles soulignent que le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui arrivera à échéance le 31 décembre 2014.

En effet, les parties confirment leur volonté d'ouvrir la prochaine négociation en faveur de l'emploi des Jeunes et des Séniors et au soutien de la transmission des savoirs et des compétences sur le même calendrier de discussion que celui fixé pour la renégociation de l'accord relatif à « *la gestion prévisionnelle des emplois, des métiers et des compétences au sein du Groupe Schneider Electric en France* » du 2 juillet 2012, arrivant à échéance le 31 décembre 2014.

Ceci étant précisé, les signataires ont convenu ce qui suit :

1 - FAVORISER L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Article 1.1 - Engagements visant à développer et renforcer l'employabilité des jeunes

1.1.1 - ACCUEIL DES STAGIAIRES

Les stages en entreprise permettent à des jeunes en cours de scolarisation, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, d'acquérir une première expérience du monde de l'Entreprise et de ses métiers.

A ce titre, les stages constituent une période privilégiée de transition vers la vie professionnelle et un levier essentiel en matière de formation et d'insertion professionnelle des jeunes.

Dans ce cadre, le Groupe Schneider Electric affirme sa volonté de poursuivre sa politique d'accueil de stagiaires dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur dans ce domaine.

Ainsi, les parties rappellent que les stages effectués au sein du Groupe Schneider Electric s'inscrivent systématiquement dans un cursus pédagogique précis et répondent à un projet pédagogique déterminé dans une convention de stage tripartite conclue entre l'Entreprise, le jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études.

Aucune forme de stage non conventionnée ne pourra être proposée.

Dans la mesure où ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique, les parties rappellent qu'ils ne peuvent donc avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent dans l'Entreprise d'accueil.

Enfin, les parties précisent que tout stagiaire effectuant un stage d'une durée égale ou supérieure à un mois perçoit une gratification d'un montant correspondant aux barèmes en vigueur au sein du Groupe.

1.1.2 - RECRUTEMENT EN ALTERNANCE

Depuis de nombreuses années, le Groupe Schneider Electric en France participe activement aux actions en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes en plaçant notamment l'alternance au cœur de sa dynamique d'emploi en France.

Dans le cadre du présent accord, le Groupe réaffirme sa volonté d'accueillir des jeunes en alternance et de leur permettre ainsi de se former à un métier dans le cadre d'engagements mutuels et d'apports réciproques alliant pédagogie et implication professionnelle en vue de favoriser leur employabilité et réussir leur insertion professionnelle.

A ce titre, le Groupe s'attache à développer et renforcer l'accompagnement des alternants pendant toute leur période d'alternance.

Cette volonté, partagée par la Direction et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, est au cœur du nouvel accord triennal relatif à « *la situation de l'alternance au sein du Groupe Schneider Electric en France* », signé à l'unanimité le 11 avril 2013. Les partenaires sociaux ont ainsi réaffirmé de manière forte leur engagement dans le déploiement d'une politique alternance volontaire et dynamique.

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique de recrutement, le Groupe accorde une attention prioritaire aux alternants susceptibles de s'orienter vers des postes identifiés comme étant en croissance ou en tension au sein du Groupe et ouverts au recrutement.

Ainsi, en tenant compte de la volonté du Groupe d'accorder aux jeunes en alternance l'attention qu'il convient et d'être attentif au potentiel d'embauches du Groupe, Schneider Electric s'engage à atteindre un taux minimum d'emploi en contrats d'alternance de 4% de l'effectif annuel moyen du Groupe en France pendant la période d'application du présent accord.

Le suivi de cet engagement s'inscrit dans le cadre de la Commission de suivi de l'accord alternance du 11 avril 2013.

L'information portant sur le niveau de réalisation de cet engagement est également donnée aux Organisations Syndicales signataires dans le cadre de la réunion « bilan d'application » prévue à l'article 4.2 du présent accord.

1.1.3 - SOUTIEN A L'INTEGRATION DES STAGIAIRES ET DES ALTERNANTS

Afin de faciliter et favoriser l'accueil des stagiaires et des alternants lors de leur arrivée dans l'Entreprise, chaque stagiaire ou alternant se voit désigner un référent au sein de l'Entreprise qui l'accueille.

Le référent pour un stagiaire est désigné sous le nom de « responsable de stage ».

Le référent pour un alternant est désigné sous le nom de « tuteur ».

Le responsable de stage comme le tuteur ont pour mission d'accueillir le stagiaire ou l'alternant lors de son arrivée au sein de l'Entreprise et de faciliter leur bonne intégration en les informant sur leur environnement de travail.

Le responsable de stage comme le tuteur accompagnent le stagiaire ou l'alternant dans la réalisation des missions qui lui sont confiées.

Le tuteur transmet son savoir-faire et son savoir-être et contribue ainsi à l'acquisition par l'alternant des compétences et aptitudes professionnelles en lien avec le diplôme préparé.

Le responsable de stage comme le tuteur évaluent le stagiaire ou l'alternant à la fin de son stage ou de son contrat d'alternance afin d'apprécier le niveau de réalisation des missions qui lui ont été confiées ainsi que les compétences acquises.

Les parties rappellent que dans le cadre de l'accord triennal relatif à « *la situation de l'alternance au sein du Groupe Schneider Electric en France* » du 11 avril 2013, les partenaires sociaux ont réaffirmé le rôle clé du Tuteur dans l'accompagnement de l'alternant vers la réussite du diplôme ou de la qualification préparée. Ce rôle est par ailleurs acté dans la Charte du Tuteur, annexé à l'accord du 11 avril 2013.

Fort de ce constat et afin de mieux accompagner le Tuteur dans sa mission, un certain nombre de mesures et outils ont été mis en place :

- La formation obligatoire - tous les cinq ans – des Tuteurs afin qu'ils aient une vision claire et opérationnelle des missions et devoirs réciproques du Tuteur et de l'alternant ;
- L'intégration de la mission de Tuteur dans l'évaluation et la fixation des objectifs annuels du Tuteur, ceci dans le cadre d'une démarche conjointe du Manager et/ou du Tuteur.

1.1.4 - SOUTIEN A L'INTEGRATION DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP

Favoriser l'employabilité interne ou externe des jeunes en situation de handicap par la voie de l'alternance mais aussi d'un recrutement en contrat à durée indéterminée au sein du Groupe constitue un axe prioritaire de la Politique d'emploi de Schneider Electric en France.

Cette volonté se traduit directement dans les engagements pris en matière d'embauche dans l'accord triennal de groupe sur « *L'emploi des travailleurs handicapés au sein de Schneider Electric en France* », du 13 décembre 2012, signé par l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Dans ce cadre, les parties rappellent que le Groupe se fixe, pour la durée de l'accord et le 31 décembre 2015 au plus tard, les objectifs figurant à l'annexe 2 du présent accord.

Le suivi de ces objectifs est réalisé, chaque année, dans le cadre de la Commission de suivi Territoire de l'accord alternance.

L'information portant sur le niveau de réalisation de cet objectif est également donnée aux Organisations Syndicales signataires dans le cadre de la réunion « bilan d'application » prévue à l'article 4.2 du présent accord.

1.1.5 - SOUTIEN A L'INTEGRATION DES JEUNES PAS OU PEU DIPLOMES : LE RECOURS AUX EMPLOIS D'AVENIR

L'objectif poursuivi par les emplois d'avenir est de permettre à des jeunes pas ou peu diplômés de construire un projet professionnel fiable et de les accompagner vers une qualification et une reconnaissance des compétences mises en œuvre, leur permettant ainsi de développer leur employabilité.

Dans ce cadre, Schneider Electric s'engage à recruter - sous la forme de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée de 12 mois renouvelables ou de 36 mois - 70 jeunes en contrat « Emploi d'Avenir » dans les domaines de l'industrie, de la logistique et des services.

Ces contrats nécessiteront un parcours de formation adapté, idéalement au travers d'un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM), réalisé pendant le temps de travail.

Par ailleurs, chaque jeune en contrat « Emploi d'avenir » est accueilli au sein de l'Entreprise par un Tuteur volontaire pour assumer cette fonction. Le Tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle significative. Il a pour missions d'aider, d'informer et de guider le jeune dans son emploi, de contribuer à l'acquisition des compétences professionnelles visées ainsi que d'assurer la liaison avec l'organisme en charge du suivi professionnel personnalisé du jeune.

Le Tuteur est donc le référent du jeune pour l'accompagner dans sa prise de poste, dans la découverte des outils du Groupe et de son environnement de travail, ainsi que dans l'identification des interlocuteurs privilégiés pour l'exercice de ses missions. Il transmet la connaissance de son métier en cohérence avec le programme de formation élaboré.

Les parties conviennent que le Tuteur « Emploi d'avenir », dès lors qu'il a le statut de Sénior au sens de l'article 3.2 du présent accord, pourra exercer sa mission dans le cadre du « temps partiel transfert de compétences » visé au présent article.

Les compétences acquises dans le cadre de l'Emploi d'Avenir et du CQPM associé amèneront donc les jeunes vers une qualification reconnue et valorisable, le cas échéant, auprès d'autres Entreprises.

Les jeunes auront également la possibilité de s'orienter vers la reconnaissance d'un diplôme, soit par le biais de la validation des acquis de l'expérience, soit par la signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Par ces différents engagements, Schneider Electric marque sa volonté d'accompagner ces jeunes vers un emploi pérenne.

Au titre du suivi de cet objectif de recrutement, les indicateurs suivants seront présentés aux Organisations Syndicales signataires du présent accord dans le cadre de la réunion « bilan d'application » prévue à l'article 4.2 du présent accord :

- *Nombre de recrutements en contrat « Emploi d'avenir » en CDI et en CDD*
- *Nombre de CQPM engagés et obtenus*
- *Nombre de contrats « Emploi d'avenir » suivis par un Tuteur Sénior ?*

1.1.6 - SOUTIEN RENFORCE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN CONTRATS D'ALTERNANCE ET EN CONTRATS « EMPLOIS D'AVENIR »

Schneider Electric met en place un accompagnement spécifique à l'attention des jeunes apprentis ou alternants ayant obtenu leur diplôme à l'issue de leur contrat d'alternance mais qui ne pourraient pas être embauchés au sein du Groupe.

En fonction des initiatives déployées au niveau local, ces jeunes peuvent en effet participer :

- à une formation de sensibilisation aux techniques de recherche d'emploi ;
- à la Journée d'Aide à l'Insertion Professionnelle (JAIP) permettant d'entrer en contact avec d'autres Entreprises membres du réseau de Schneider Electric.

Les jeunes en contrat d'avenir qui n'auront pas pu être intégrés au sein du Groupe pourront participer, au même titre que les jeunes sortants de l'alternance, à ces deux démarches initiées localement.

1.1.7 - MOBILISATION D'OUTILS EXISTANTS PERMETTANT DE LEVER LES FREINS MATERIELS A L'ACCES A L'EMPLOI DES JEUNES

Schneider Electric s'engage à proposer aux jeunes entre 18 et 30 ans intégrant le Groupe en qualité de salariés ou effectuant une mobilité en son sein, différentes aides permettant de faciliter l'accès à un logement ou de diminuer les frais liés aux déplacements ou au logement, facilitant ainsi leur accès à l'emploi et leur prise de fonction.

Ces aides se traduisent par :

- La proposition de résidences multiservices avec ses partenaires Action Logement, dans la limite des logements disponibles. Ces résidences multiservices permettent de bénéficier de logements meublés à loyer modéré et intermédiaire avec possibilité d'accès à l'APL (Aide Pour le Logement) ou à l'ALS (Aide au Logement Social) ;
- Le Mobili-jeune, ouvert aux jeunes en formation, qui est une subvention permettant de réduire le montant du loyer, l'avance loca-pass qui permet de financer le dépôt de garantie sous forme d'un prêt à taux zéro, l'accès aux logements sociaux… selon la règlementation et les conditions définies avec les partenaires Action Logement du Groupe ;
- La prise en charge de tout ou partie des frais de double résidence et de déplacement pour les jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein du Groupe et selon les modalités et conditions prévues par l'accord du 11 avril 2013 relatif à *« la situation de l'alternance au sein du Groupe Schneider Electric en France »* ;
- Les dispositifs d'aide sociale (aide sociale de soutien d'une part et aide sociale d'urgence d'autre part) mis en place dans l'accord de Groupe cité à l'alinéa précédent.

Article 1.2 - Engagements visant à intégrer en contrat à durée indéterminée les jeunes au sein du Groupe

1.2.1 - RECRUTEMENT DE JEUNES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Schneider Electric affirme sa volonté de renforcer le recrutement de profils juniors dans ses embauches en vue d'une gestion dynamique et responsable de sa pyramide des âges.

Pour autant, les parties conviennent que cet engagement doit être mis en corrélation avec les engagements d'embauches déjà pris dans le cadre d'accords signés d'une part, ainsi que les besoins quantitatifs et qualitatifs (renforcement des profils d'experts de plus de 35 ans) en recrutements pour 2013 et 2014 des entités managériales composant le Groupe d'autre part.

Dans le cadre du diagnostic intergénérationnel, il a été constaté qu'en 2011, les moins de 30 ans représentaient 30% de nos recrutements pour atteindre 46% en 2012.

Fort de ces constats, le Groupe Schneider Electric s'engage - sur la durée de l'accord et dans le respect des engagements pris au niveau du Groupe au titre de l'accord triennal relatif à « *la situation de l'alternance au sein du Groupe Schneider Electric en France* » du 11 avril 2013 d'une part ainsi que de l'accord relatif à « *la gestion prévisionnelle des emplois, des métiers et des compétences au sein du Groupe Schneider Electric en France* » du 2 juillet 2012 d'autre part – à porter à 50% la part des salariés de moins de 30 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI au sein du Groupe en France.

Les parties rappellent que, dans le cadre de la gestion courante des emplois et des compétences au niveau du Groupe, Schneider Electric s'est engagé – pour la durée de l'accord du 11 avril 2013 - à ce qu'au moins 10% des postes ouverts à l'externe soient pourvus par des jeunes issus d'une formation suivie par contrat d'alternance au sein du Groupe.

Les parties précisent en outre que cet engagement se trouve renforcé par l'accord du 2 juillet 2012 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Métiers et des Compétences au sein du Groupe Scheider Electric en France. En effet, les dispositions de cet accord réaffirment la volonté de la Direction de privilégier le recrutement de jeunes issus d'un contrat d'alternance avec le Groupe, à hauteur de la moitié du nombre de recrutements pendant la durée d'application de cet accord.

Au titre du suivi de cet objectif de recrutement, l'indicateur suivant sera à compléter au titre du bilan d'application du présent accord d'une part et du document d'évaluation de l'accord à adresser à la DIRECCTE d'autre part :

- *% de salariés de moins de 30 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI au sein du Groupe en France.*

Cet indicateur sera par ailleurs présenté aux Organisations Syndicales signataires dans le cadre de la réunion « bilan d'application » prévue à l'article 4.2 du présent accord.

1.2.2 - MODALITES D'INTEGRATION DES JEUNES DANS LE GROUPE

1.2.2.1 - LE PROGRAMME D'ACCUEIL « CONNECTEZ VOUS A SCHNEIDER ELECTRIC »

L'accueil du nouvel embauché lors des premières semaines dans l'Entreprise est une étape déterminante dans la réussite de son intégration.

Pour maintenir et renforcer la qualité de cet accueil, le Groupe Schneider Electric en France s'appuie sur le nouveau programme d'accueil déployé au niveau du Groupe intitulé « Connectez vous à Schneider Electric » (« Plug-in to Schneider Electric »).

Ce programme d'accueil vient préciser les rôles des différentes parties prenantes à la bonne intégration du nouvel embauché dans le cadre d'un parcours d'accueil jalonné de plusieurs étapes et points de rendez-vous clés permettant au nouvel embauché d'appréhender dans les meilleures conditions son nouvel environnement de travail.

Les principales parties prenantes au cœur de ce programme sont : le Manager, le Parrain, le Directeur de Site ainsi que le Président de Pays. Le Manager a pour mission de s'assurer de la bonne intégration du nouvel embauché au niveau de l'Entreprise et de l'équipe, tandis que le Parrain se trouve spécifiquement en charge de son accompagnement au quotidien dans les trois premiers mois de son intégration.

A ce titre, le Parrain constitue le référent du jeune embauché au sens des dispositions de la loi du 1er mars 2013.

1.2.2.2 - LA DESIGNATION D'UN PARRAIN CHARGE DE L'ACCUEIL DU JEUNE EMBAUCHE DANS LE GROUPE

Le Parrain sera l'interlocuteur privilégié du jeune pour répondre à toutes ses questions d'ordre pratique ou professionnel durant les trois premiers mois de son activité.

Il sera chargé d'accompagner le jeune dans la découverte de son environnement de travail, son poste et ses nouveaux collègues et de s'assurer ainsi de sa bonne intégration dans le cadre de points de suivi hebdomadaires.

Le Parrain est choisi sur la base du volontariat.

Pour mener à bien sa mission, le Parrain a à sa disposition une « boîte à outils » (disponible sur Intranet : My HR Link => My Career => Plug In) lui permettant d'anticiper et d'organiser au mieux les différentes étapes jalonnant le parcours d'accueil du jeune embauché.

Les parties précisent que le Parrain n'est pas le Tuteur tel que défini dans la Charte du Tutorat en vigueur au sein du Groupe et annexée à l'accord du 11 avril 2013 relatif à « *la situation de l'alternance au sein du Groupe Schneider Electric en France* ».

2 - FAVORISER L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

La gestion de l'emploi des Séniors constitue un axe essentiel de la Politique d'emploi du Groupe en France.

Ainsi, depuis plusieurs années, Schneider Electric mène une politique volontariste à l'égard des Séniors, dont les principaux figurent dans l'accord de Groupe du 29 janvier 2010 sur « *La gestion des Séniors chez Schneider Electric en France* », arrivé à échéance le 31 décembre 2012.

Dans le cadre du diagnostic préalable à la négociation du présent accord et des réunions de négociation qui ont suivi, les partenaires sociaux ont mis en avant le fait que :

- Dans le cadre d'une gestion dynamique de la pyramide des âges du Groupe, le recrutement de salariés séniors ne constituait pas un levier pertinent pour soutenir la politique globale d'emploi du Groupe ;
- Compte tenu de la moyenne d'âge du Groupe et de la part importante des plus de 55 ans dans la population active du Groupe, le maintien dans l'emploi ainsi que la coopération intergénérationnelle et l'aménagement des fins de carrière (transition entre activité et retraite), constituaient des enjeux importants du dispositif intergénérationnel mis en place dans le cadre du présent accord.

Article 2.1 - Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés séniors

Au regard des éléments de diagnostic rappelés ci-dessus, Schneider Electric affirme sa volonté de maintenir le recrutement de séniors dans des domaines d'expertise spécifique d'une part, et de faciliter le maintien dans l'emploi des salariés âgés d'autre part.

Ainsi, Schneider Electric s'engage - pour la durée de l'accord et en cohérence avec les principes posés dans l'accord de Groupe du 29 janvier 2010 relatif à « *La gestion des Séniors chez Schneider Electric en France* », à maintenir à 1% au minimum la part des salariés de plus de 55 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI au sein du Groupe en France d'une part et à maintenir un taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans à 16% au minimum de l'effectif du Groupe en France d'autre part.

Au titre du suivi de ces objectifs, les indicateurs suivants seront à compléter au titre du bilan d'application du présent accord d'une part et du document d'évaluation de l'accord à adresser à la DIRECCTE d'autre part :

- *% de la part des salariés de plus de 55 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI au sein du Groupe en France ;*
- *% du taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans.*

Ces indicateurs seront par ailleurs présentés aux Organisations Syndicales signataires dans le cadre de la réunion « bilan d'application » prévue à l'article 4.2 du présent accord.

Article 2.2 - Amélioration des conditions de travail, transition entre activité professionnelle et retraite, coopération intergénérationnelle

Schneider Electric mène une Politique active d'amélioration continue de la qualité de vie au travail en France. En soutien à cette politique et dans le cadre du présent accord, les parties entendent mettre en place et valoriser un certain nombre d'outils destinés aux salariés séniors du Groupe.

Ainsi et dans la continuité des engagements pris dans l'accord de Groupe du 29 janvier 2010 relatif à la gestion des séniors au sein de Schneider Electric en France, les parties au présent accord affirment leur volonté de parvenir, par le biais d'outils adaptés à :

- améliorer les conditions de travail des salariés séniors et la prévention de la pénibilité ;
- permettre aux salariés séniors de pouvoir organiser une transition adaptée entre activité professionnelle et retraite.

2.2.1 AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SENIORS ET PREVENTION DE LA PENIBILITE

Les actions menées au titre de l'amélioration des conditions de travail des Séniors et la prévention de la pénibilité sont multiples et fonction des organisations et des activités déployées au sein de chacune des entités qui composent le Groupe.

Dans le cadre du présent accord, les parties entendent mettre l'accent sur les principaux dispositifs suivants.

2.2.1.1 - ETUDE ERGONOMIQUE DE L'ACTIVITE DE TRAVAIL

Un pôle ergonomie existe au sein de la Direction de la Santé au Travail.

Ce pôle a pour mission d'améliorer la prévention des risques professionnels en agissant :

- en amont, dès la conception des postes de travail ;
- ou en correction d'activités de travail analysées, dans le cadre d'un diagnostic ergonomique, comme exposant le salarié à une situation de pénibilité.

Les parties rappellent que ce diagnostic ergonomique peut être effectué à la demande du Manager, dès lors que ce dernier a connaissance, dans son équipe, d'une problématique de maintien en poste exposant un salarié sénior de son équipe.

En cas d'indisponibilité du Pôle ergonomie, ce diagnostic / étude de poste peut également être réalisé par un cabinet extérieur avec le support du Pôle ergonomique.

Les parties rappellent par ailleurs que les salariés séniors en situation de handicap bénéficient de l'ensemble des dispositions et engagements prévus par l'accord de Groupe du 13 décembre 2012 sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de Schneider Electric en France.

2.2.1.2 - TELETRAVAIL

Les parties conviennent que le télétravail peut, en supprimant la fatigue liée aux déplacements et en offrant au salarié une plus grande opportunité pour gérer son temps de travail, améliorer les conditions de travail des salariés séniors.

Pour ce faire, les parties au présent accord souhaitent faire évoluer la Charte relative à la mise en œuvre du télétravail au sein de Schneider Electric en France en date du 14 juin 2013 afin que, dans les situations dans lesquelles un Manager se trouverait en surnombre de demandes de salariés souhaitant se placer en situation de télétravail, le salarié sénior fasse partie des publics prioritaires tels que visés à l'article 6.1 de la dite Charte.

Dans ce cadre, les parties conviennent que ce point sera intégré à la Charte relative à la mise en œuvre du télétravail au sein du Groupe Schneider Electric en France.

2.2.1.3 - AMENAGEMENT DES HORAIRES ET DE LA DUREE DE TRAVAIL

Le temps partiel choisi

Le salarié et le Manager peuvent convenir d'adapter les horaires de travail du salarié sénior si celui-ci en fait la demande, dès lors que le poste le permet.

Les parties rappellent par ailleurs que les aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

Le passage à temps partiel s'effectue sur une durée initiale d'un an avec possible reconduction, après acceptation du Manager et du Responsable Ressources Humaines (temps partiel à l'initiative du salarié) ou du salarié (temps partiel à l'initiative du Manager).

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996, dès lors que la transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel intervient dans les 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, il appartient à l'Entreprise d'examiner la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales, pour l'acquisition des droits à la retraite, sur un salaire reconstitué à temps plein. Cet examen est réalisé en lien avec les organismes concernés.

Le temps partiel sénior

Les parties conviennent que le temps partiel sénior peut être une réponse pertinente au besoin de l'Entreprise d'assurer un transfert de ses compétences et expertises clés auprès de juniors nouvellement embauchés et/ou déjà en poste au sein du Groupe.

C'est dans ce cadre qu'est mis en place, dans le cadre du présent accord et à titre de pilote – un dispositif de temps partiel sénior « transfert de compétences » abondé, dans les conditions précisées à l'article 3.2 du présent accord.

Par ailleurs et dans le cadre de la négociation du présent accord, les Organisations Syndicales ont clairement mis en avant le fait que le temps partiel abondé sénior pouvait être – en fonction des organisations en place et des situations individuelles rencontrées – un dispositif pertinent, au-delà des seules situations de transfert de compétences.

Forts de ce constat et au regard du retour d'expérience de ce premier axe de déploiement d'un temps partiel sénior abondé, les parties conviennent de mettre en place, pendant la durée d'application de l'accord, un groupe de réflexion visant à analyser la pertinence de ce dispositif et la manière dont il pourrait être étendu, en fonction des objectifs poursuivis, à d'autres « profils » séniors.

2.2.1.4 - PREVENTION DE LA PENIBILITE

Les parties rappellent que, dans le cadre de la prévention de la pénibilité et en application des dispositions de la loi du 9 novembre 2011, un diagnostic visant à recenser, au niveau de chaque entité entrant dans le périmètre du Groupe, la proportion de salariés exposés à des facteurs de pénibilité (équipes successives alternantes, manutention manuelle de charges, travail de nuit, postures pénibles…) a été établi et partagé avec les Coordonnateurs Syndicaux en juin 2012.

A l'issue de ce diagnostic, chaque filiale du Groupe Schneider Electric ayant constaté que plus de 50% de son effectif était exposé à un ou des facteurs de pénibilité, a mis en place, pour trois ans, un plan d'action adapté intégrant les mesures nécessaires à la réduction, voire la suppression des facteurs de pénibilités identifiés.

Le suivi du déploiement de ces plans d'actions est effectué en collaboration avec chacun des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail concernés.

Par ailleurs et indépendamment de ces plans d'actions spécifiques à certaines filiales, les parties rappellent que l'ensemble des entités qui composent le Groupe s'inscrivent dans une démarche constante d'amélioration de la prévention de la pénibilité et des risques professionnels, portée notamment par les Directions de la Sécurité d'une part et de la Santé au Travail d'autre part.

Dans ce cadre, plusieurs actions sont déployées au niveau Territoire:

- Application des règles ergonomiques du Système de Production Schneider (SPS) ;

- Système de management de la santé et de la sécurité permettant l'amélioration continue des conditions de travail ;
- Analyse ergonomique de l'activité de travail et transformation des situations de travail comportant des facteurs de pénibilité ;
- Favoriser le maintien en emploi et l'aménagement des postes de travail des personnes en difficultés de santé, repris dans les dispositions de l'accord relatif à « L'emploi des travailleurs handicapés au sein de Schneider Electric en France »

Par ailleurs, des actions de formation et de Dispositifs de formation pour les salariés :

- « Geste et Posture manutention manuelle », visant à appréhender les risques dorso-lombaires et leur prévention et à appliquer les techniques de gestes et postures adaptées pour diminuer les risques d'accident et atténuer la fatigue en poste ;
- « Prévention des risques de l'environnement du poste de travail » visant à optimiser les gestes et postures en termes de sécurité physique, d'économie d'efforts et d'efficacité au poste en ayant une approche globale pour améliorer la sécurité et les conditions de travail (ambiances lumineuses, sonores, thermiques, vibration, ...).

2.2.2 OUTILS DE TRANSITION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET RETRAITE

2.2.2.1 - UNE NOUVELLE ORIENTATION DE CARRIERE PROFESSIONNELLE : LE PASS ASSOCIATION-ONG SENIOR

Schneider Electric souhaite promouvoir l'emploi des Séniors et offrir de nouvelles perspectives à ces salariés dans leur dernière partie de carrière.

Dans ce cadre, le Groupe souhaite favoriser la mise en place et le développement d'un nouveau dispositif : le PASS ASSOCIATION-ONG Sénior.

Ce dispositif offre aux salariés Séniors, au sens du présent accord, l'opportunité d'acquérir une nouvelle expérience professionnelle dans un environnement humanitaire en participant à des missions externes pour une ONG partenaire du programme Groupe BipBop.

En adhérant à ce dispositif, le salarié bénéficie d'une nouvelle expérience dans un nouveau cadre de travail ; il met ses compétences au service d'une ONG et participe ainsi à son développement.

Les parties signataires soulignent qu'au travers de ce dispositif :

- le salarié valorise son expérience et transmet son expertise acquise au cours de sa carrière professionnelle ;
- l'ONG bénéficie de cette expérience et expertise en support des missions qu'elle promeut ;
- Schneider Electric confirme son engagement social et sociétal au titre de sa Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE).

1) Bénéficiaires et conditions d'accès

Ce dispositif est ouvert à tout salarié :

- ayant une ancienneté supérieure ou égale à 3 ans au sein du Groupe ;
- titulaire d'un emploi en CDI ;
- se trouvant à 2 ans maximum de la date de liquidation de ses droits à retraite à taux plein ;
- sous réserve :
  - d'occuper, directement ou indirectement, un emploi identifié et validé, dans le cadre de la Stratégie des Emplois des Ressources et des Compétences (SERC) comme « *emploi fragilisé* » ou « *emploi menacé* » au sens des dispositions de l'accord du 2 juillet 2012 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric en France ;
    Dans ce cadre, les parties précisent que le salarié sénior intégrant le dispositif PASS ASSOCIATION-ONG SÉNIOR n'est pas remplacé par un emploi permanent.
  - d'avoir identifié une mission correspondant à son profil professionnel et dont la durée est strictement égale à la période d'activité professionnelle restant à courir jusqu'à la date de liquidation de ses droits à retraite à taux plein ;
  - que sa candidature soit validée par l'ONG demanderesse.

Dès lors que l'ensemble de ces conditions sont remplies, le projet est accepté sous réserve des dispositions ci-après.

2) Adhésion au PASS ASSOCIATION-ONG Sénior

Tout salarié répondant aux conditions d'accès précisées dans l'article 2.2.2.1 1) du présent accord peut intégrer le dispositif PASS ASSOCIATION-ONG Sénior.

L'initiative de la démarche peut également émaner de l'Entreprise même si l'adhésion du salarié ne peut se faire que sur la base du volontariat.

Processus administratif

Les parties conviennent, dès lors que le salarié volontaire identifie une mission correspondant à son profil professionnel et que sa candidature est validée par l'ONG demanderesse, que le salarié en informe officiellement par écrit son Manager ainsi que son Responsable Ressources Humaines dans les 10 jours de cette validation.

Ce courrier doit notamment mentionner expressément : le nom de l'ONG demanderesse, les missions confiées au salarié dans le cadre de la mission, la durée de la mission, les dates de début et de fin de mission envisagées.

Les parties prévoient, qu'à réception de cette demande, le Manager et le Responsable Ressources Humaines valident, au regard des conditions d'accès visées à l'article 2.2.2.1 1) du présent accord, l'éligibilité du salarié volontaire au dispositif PASS ASSOCIATION-ONG Sénior.

Dans ce cadre et afin de s'assurer que le salarié se trouve effectivement à 2 ans maximum de la date d'ouverture de ses droits à retraite à taux plein, ce dernier s'engage à remettre à l'Entreprise tous les éléments permettant à cette dernière de connaître cette date. La communication de ces éléments étant indispensable, elle est une condition de fond pour pouvoir bénéficier du dispositif.

Le Manager et le Responsable Ressources Humaines organisent un entretien avec le salarié concerné afin d'arrêter avec lui la date effective de son départ en mission.

Compte tenu des contraintes d'organisation du service à mettre en place pendant l'absence du salarié concerné, les parties conviennent que le Manager a la possibilité de reporter la date de départ en mission de 3 mois maximum.

Si cette faculté de report devait être utilisée, l'Entreprise en informe par courrier l'ONG demanderesse.

Processus contractuel : Convention de détachement et avenant au contrat de travail

Les parties conviennent que l'adhésion du salarié au dispositif PASS ASSOCIATION-ONG Sénior se trouve formalisée par la signature d'une convention de détachement tripartite entre la Société d'origine, l'ONG d'accueil et le salarié ainsi que par la signature par ce dernier d'un avenant à son contrat de travail.

La convention de détachement tripartite vise à déterminer les principes qui régiront, dans les relations entre la Société d'origine du salarié volontaire d'une part et l'ONG d'accueil d'autre part, la mise à disposition du salarié volontaire.
Les parties rappellent par ailleurs, 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.

L'avenant au contrat de travail fixe quant à lui les modalités individuelles d'application de la convention tripartite de détachement.

Les parties soulignent que la signature de cet avenant par le salarié volontaire emporte acceptation expresse du principe de la rupture de son contrat de travail par liquidation de ses droits à retraite à taux plein à l'issue de la mission ou de façon anticipée s'il s'avère que le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein avant la date d'échéance de la mission pour laquelle il a été détaché.

Par ailleurs, la date de rupture du contrat de travail dans le cadre de ce dispositif PASS ASSOCIATION-ONG Sénior ne peut être supérieure à la date à laquelle le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein.

Enfin, les parties rappellent que le détachement du salarié s'inscrit dans un processus d'information-consultation en application des dispositions légales en vigueur dans ce domaine.

a) **Durée du dispositif PASS ASSOCIATION-ONG Sénior**

Le salarié intègre le dispositif PASS ASSOCIATION-ONG Sénior aussi longtemps que dure le détachement au sein de l'ONG demanderesse et en tout état de cause dans la limite de la liquidation de ses droits à retraite à taux plein.

En cas d'évolution de la législation en vigueur à la date de conclusion du présent accord et de nature à impacter la date de liquidation des droits à retraite à taux plein du salarié volontaire, les parties conviennent que – si la mission devait être prolongée à l'initiative de l'ONG d'une part et sous réserve de l'acceptation du salarié concerné d'autre part – le détachement du salarié serait alors automatiquement prorogé dans les mêmes conditions que celles prévues initialement.

b) **Statut du salarié âgé bénéficiaire du dispositif PASS ASSOCIATION-ONG Sénior**

Pendant la période de détachement, le contrat de travail qui lie le salarié volontaire à la Société d'origine n'est ni rompu, ni suspendu. En conséquence de quoi, le salarié reste intégré aux effectifs de la Société d'origine pendant toute la durée de la mission pour laquelle il se trouve détaché.

La rémunération mensuelle brute du salarié détaché se trouve donc maintenue pendant toute la durée de la mission. Pour les salariés bénéficiant d'une part de rémunération variable, il est convenu que la partie individuelle du STIP sera calculée, pour la période du détachement, sur la base du Bonus cible.

De même, les parties rappellent que le salarié détaché :

- reste tenu par les obligations de loyauté, de confidentialité et de non concurrence attachées à son contrat de travail ;
- continue de bénéficier des conventions et accords collectifs de travail, des régimes de retraite et de prévoyance applicables dans la Société d'origine ;
- continue à bénéficier de la Participation, de l'Intéressement et du dispositif d'épargne Groupe sous réserve que ces dispositifs existent dans la Société d'origine ;

c) **Fin du détachement dans le cadre du dispositif PASS ASSOCIATION-ONG Sénior**

Le détachement cessera, par principe, à la date de liquidation des droits à retraite à taux plein du salarié volontaire. A cette date, le contrat de travail du salarié sera définitivement rompu.

Le salarié percevra donc son indemnité conventionnelle de départ en retraite ou toute indemnité de même nature en vigueur à cette date au sein de la Société d'origine.

2.2.2.2 – ACTIONS DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR LA FIN DE CARRIERE

Les parties rappellent qu'une transition réussie entre activité professionnelle et retraite doit s'accompagner d'une information suffisante sur les outils disponibles et le moment venu, sur les droits à retraite du salarié concerné d'autre part.

Les droits à la retraite des salariés sont encadrés par une réglementation complexe en permanente évolution.

Conscient de cette situation, Schneider Electric s'engage à mener diverses actions de sensibilisation et de formation à destination:

- De l'ensemble des salariés afin d'intégrer les enjeux professionnels tant au niveau individuel qu'au niveau du Groupe dans le cadre de la gestion des Ressources Humaines, d'un allongement de la durée des carrières professionnelles au sein du Groupe ;
- Aux salariés concernés afin d'acquérir une meilleure connaissance des différents outils disponibles pour accompagner une nouvelle orientation de leur carrière professionnelle d'une part et de leurs droits à retraite d'autre part et construire ainsi leur projet professionnel de fin de carrière et la transition vers la retraite.

Article 2.3 - L'organisation de la coopération intergénérationnelle

Dans le cadre du développement de la coopération intergénérationnelle, Schneider Electric s'engage à favoriser la diversité des âges dans la composition des équipes et groupes projets, notamment pour accompagner le Groupe dans son nouveau programme d'Entreprise portant sur la mise en place de la digitalisation.

Les parties soulignent également l'importance d'avoir, dans un certain nombre de domaines d'activité du Groupe, des référents connus et reconnus pour leur connaissance de l'historique du Groupe dans leur domaine de compétence ainsi que pour leur expertise technique.

C'est dans ce cadre que les salariés séniors en DAMS peuvent être sollicités par le Groupe pour effectuer de nouvelles missions en son sein afin de faire partager leur expertise dans le cadre d'un projet déterminé.

De même, les salariés séniors exerçant la mission de Conseiller d'Orientation Professionnelle (COP) au sein du Groupe sont des experts et référents identifiés dans le domaine de l'aide à la construction de projet professionnel pour l'ensemble des collaborateurs.

Enfin, en vue de sensibiliser les collaborateurs du Groupe au sujet de la coopération intergénérationnelle et plus spécifiquement de la diversité des âges au sein des équipes, le Groupe met à la disposition des Managers et des salariés des modules de formation adaptés.

Dans ce cadre, les parties conviennent que ces modules, disponibles sur le catalogue de formation elearning (= My Learning Link), seront mis en avant par une communication adaptée - auprès des managers et salariés du Groupe – le 31 décembre au plus tard.

3 – ORGANISER LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La transmission des savoirs et des compétences constitue un enjeu important pour assurer le maintien des expertises clés au sein de Schneider Electric.

Dans ce cadre, les parties rappellent que l'expertise ou l'acquisition de connaissances spécifiques avérées dans un domaine d'expertise particulier, notamment des salariés séniors, est déjà reconnue dans les processus du Groupe.

Par ailleurs, le Groupe a déployé, depuis 2012, une analyse portant sur la Stratégie des Emplois, des Ressources et des Compétences (SERC) permettant d'identifier, au travers des emplois en tension ou en croissance, les compétences et expertise clés pour lesquelles il apparaît nécessaire d'organiser un développement et/ou transfert de compétences.

Article 3.1 - Reconnaissance des compétences, des savoirs et de l'expertise par le biais de programmes Groupe

RECONNAISSANCE DES COMPETENCES, DES SAVOIRS ET DE L'EXPERTISE AU BENEFICE DE SCHNEIDER ELECTRIC

L'expertise ou l'acquisition de connaissances spécifiques dans un domaine particulier est reconnue dans les programmes et les processus de Schneider Electric.

Ces programmes (experts Edison, certifications, groupes d'experts…) sont mis en place afin de faciliter les échanges entre les collaborateurs identifiés comme étant détenteurs d'expertise et de favoriser ainsi un partage efficace de connaissances entre experts, notamment au travers des réseaux sociaux du Groupe.

Ils permettent aussi de valoriser les expertises du Groupe auprès des clients et partenaires de Schneider Electric dans le cadre de projets commerciaux.

Enfin, les collaborateurs ayant suivi ces programmes peuvent les valoriser en dehors du Groupe, notamment en participant à des sessions d'enseignements ou des colloques et conférences dans le domaine d'expertise concerné, formation et aide à l'insertion des jeunes.

RECONNAISSANCE DES COMPETENCES, DES SAVOIRS ET DE L'EXPERTISE AU BENEFICE DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE LOCAL : PASS'COMPETENCES

Afin de soutenir le développement des PME-PMI locales dans les bassins d'emploi où Schneider Electric est présent, le Groupe a mis en place – sous certaines conditions - le dispositif Pass'Compétences.

Ce dispositif permet par ailleurs au salarié de développer ses compétences en enrichissant son parcours professionnel d'une expérience de partage de compétences à l'externe.

Pass'Compétences est ouvert au salarié :

- de 45 ans et plus ;
- ayant une ancienneté supérieure ou égale à 3 ans au sein du Groupe ;
- titulaire d'un emploi en CDI ;
- ayant défini et validé avec son Manager un parcours professionnel intégrant une mission au sein d'une PME-PMI locale.

  Ce parcours doit permettre le développement de compétences ciblées et valorisables au sein de Schneider Electric (par exemple : développement de compétences en management de projet, domaine de l'énergie….) au terme de sa mission.

Sous réserve de remplir ces conditions, le salarié volontaire est détaché au sein de la PME-PMI d'accueil pour une durée déterminée de 12 mois maximum.
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.

Dans le cadre du présent accord, Schneider Electric entend promouvoir ce dispositif plus spécifiquement à l'égard des salariés Séniors au sens du présent accord.

A l'issue du détachement et sauf à ce que le salarié volontaire liquide ses droits à retraite, le Groupe s'engage à le réintégrer sur le poste occupé initialement ou sur un poste équivalent ou sur un nouveau poste, identifié préalablement à son départ en mission et tenant compte des nouvelles compétences acquises.

Article 3.2 - Le temps partiel sénior « transfert de compétences »

Dans le cadre de la coopération intergénérationnelle, les parties mettent en place un temps partiel sénior ouvert au salarié sénior intégrant une démarche active de transfert de ses compétences et expertises auprès d'un salarié junior.

Ce dispositif est ouvert au salarié sénior volontaire se trouvant 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.

Les parties rappellent par ailleurs que le temps partiel sénior « transfert de compétences » est ouvert au salarié senior exerçant la mission de Tuteur « emploi d'avenir ». Dans ce cadre, le temps partiel est ouvert au salarié sénior pour la durée du contrat « emploi d'avenir », dès lors que la fin de la mission de Tuteur coïncide avec la date de liquidation de sa retraite à taux plein ou, le cas échéant, avec la date de son entrée dans tout dispositif de dispense d'activité totale ou partielle en vigueur au sein du Groupe.

Il repose sur l'identification préalable d'un transfert nécessaire de compétence et dans ce cadre, sur la constitution d'un binôme entre le salarié sénior et le junior nouvellement recruté sur le poste.

Dans ce cadre, les parties conviennent que le salarié sénior volontaire peut bénéficier d'un temps partiel à 80% (correspondant à une journée non travaillée par semaine) rémunéré à 90% dès lors que le salarié sénior 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.

4 - CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 4.1 – Périmètre et durée de l'accord

PERIMETRE

Les dispositions du présent accord s'appliquent automatiquement à l'ensemble des Sociétés constituant le Groupe au jour de sa conclusion.

Les Sociétés qui entreraient dans le périmètre du Groupe en cours d'application du présent accord pourront y adhérer à chaque début d'exercice par simple accord avec leurs représentants salariés.

Pour les Sociétés du Groupe Scheider Electric en France entrant dans le champ d'application du présent accord de manière automatique ou par adhésion, les parties rappellent que l'ensemble des dispositions dudit accord s'imposent de plein droit à l'ensemble de ces Sociétés, garantes de leur bonne application.

DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 15 mois à compter de la date de sa signature.

Il prendra effet le lendemain de la date de son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine et du Secrétariat Greffe du Conseil des Prudhommes de Nanterre et cessera en tout état de cause de produire effet de plein droit le 31 décembre 2014.

Dans le cadre de la négociation du présent accord, les parties sont effet convenues d'ouvrir la négociation du dispositif intergénérationnel au sein du Groupe sur le même calendrier de discussion que celui fixé pour la renégociation de l'accord relatif à « *la gestion prévisionnelle des emplois, des métiers et des compétences au sein du Groupe Schneider Electric en France* » du 2 juillet 2012, arrivant à échéance le 31 décembre 2014.

Article 4.2 - Calendrier prévisionnel et suivi de l'accord

Les engagements souscrits dans le cadre du présent accord s'apprécient lors du bilan d'application dudit accord.

Les parties précisent que cette réunion de bilan permettra d'établir un point d'étape quant à l'évolution des indicateurs figurant dans le diagnostic intergénérationnel initial et la mise en œuvre des engagements pris dans le cadre du présent accord et ou des autres engagements conventionnels pris par ailleurs, l'ensemble de ces engagements étant récapitulés en annexe 2 du présent accord.

Sur cette base, les Organisations Syndicales Représentatives au sein du Groupe se réuniront à l'occasion d'une première réunion de négociation du nouvel accord portant sur le dispositif intergénérationnel en septembre 2014. Elles pourront ainsi établir les grandes orientations de la prochaine négociation portant sur le dispositif intergénérationnel du Groupe.

Les parties rappellent par ailleurs que le document d'évaluation relatif à la mise en œuvre des engagements pris sera envoyé à la DIRECCTE à l'issue de cette réunion.

Article 4.3 - Publicité de l'accord et formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre compétentes eu égard à la localisation du siège de la Société dominante du Groupe, conformément à l'article 2231-6 du Code du Travail.

Fait à Rueil Malmaison, le 2 OCTOBRE ..... 2013.

POUR LA DIRECTION DES SOCIETES DU GROUPE

Mme Laure COLLIN
Directrice des Ressources Humaines
Territoire France

M. Vincent LE BOLLOC'H
Directeur Stratégie, Innovation sociales et Affaires Sociales,

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DU GROUPE

CFDT
M. DJEMAOUI Jean Michel

M.

CFE-CGC
M. JACQUAT Dominique

M.

CGT
M. VERNAY Jean

M. STRABONI Philippe

FO
M. AUBE Lilian

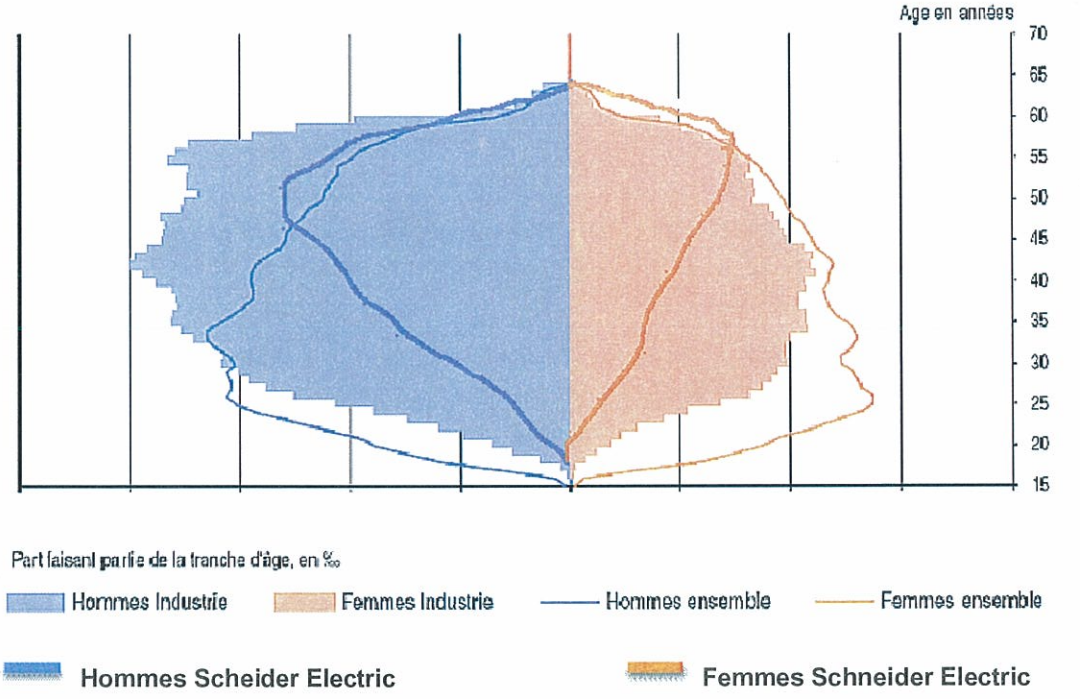
M.

Annexe 1
Diagnostic intergénérationnel du Groupe

En application des articles L 5121-10 et D 5121-27 du Code du Travail, un diagnostic portant sur l'emploi des jeunes et des séniors au sein du Groupe Schneider Electric en France a été réalisé et partagé avec les Coordonnateurs Syndicaux dans le cadre de deux réunions successives les 23 avril et 15 mai 2013.

Ce diagnostic a été établi sur la base des principaux indicateurs suivants :

I. Forme de la pyramide des âges de Schneider Electric en comparaison avec la population active en France et dans le Secteur de l'Industrie*



**Le secteur de l'industrie s'entend au sens large et regroupe l'ensemble des entreprises du secteur secondaire.*

A. Pyramide des âges de Schneider Electric au 31.12.2012

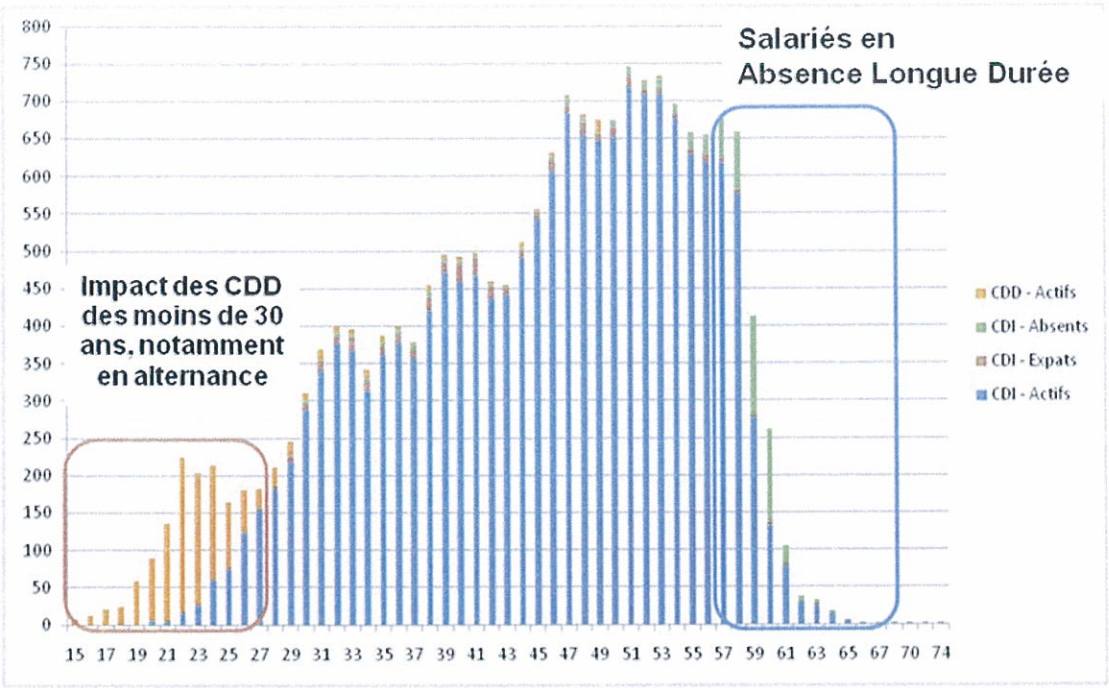
1. Eléments d'analyse

- L'analyse de la pyramide des âges de Schneider Electric au 31/12/2012 intègre[1] :
  - 17 470 salariés en Contrats à Durée Indéterminée (CDI)
    - dont salariés actifs (16 463), salariés expatriés (316) ou en absence longue durée (691)
  - 1214 salariés en Contrats à Durée Déterminée (CDD)

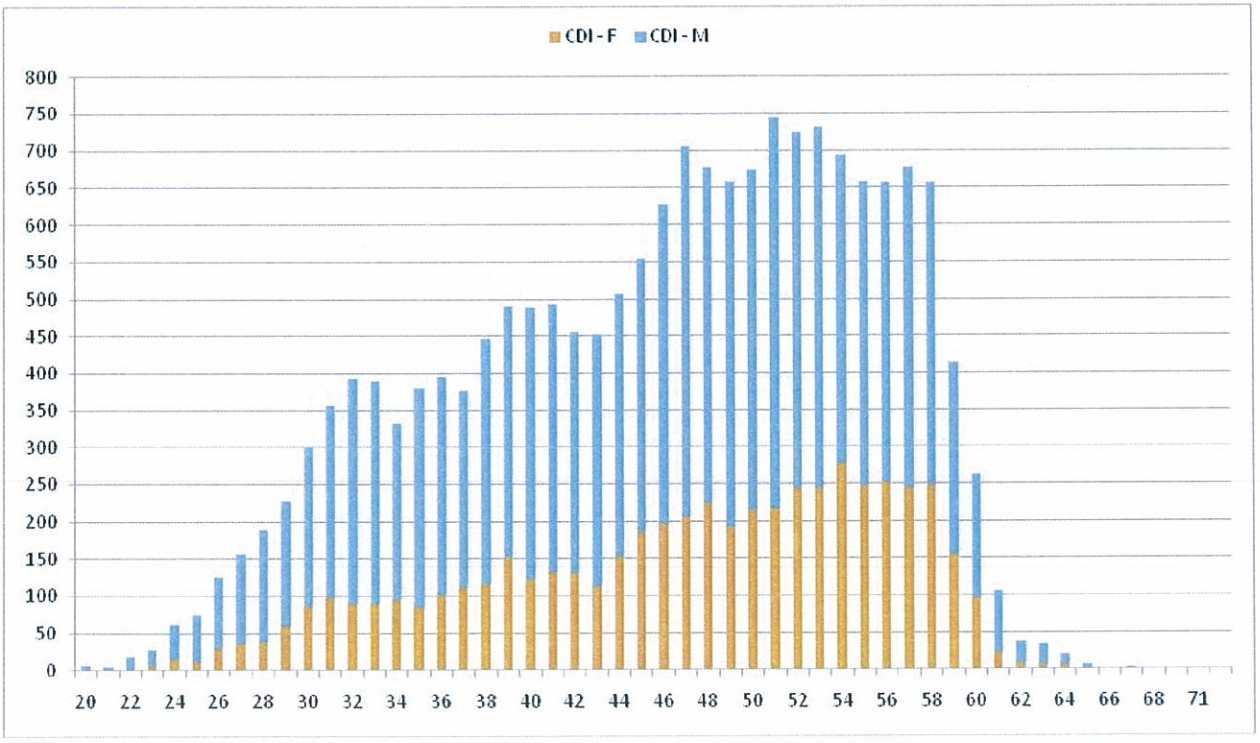
- Cette analyse permet de visualiser l'impact des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation (salariés actifs en CDD) et des départs en DAMS (CDI en absence longue durée >56 ans pour la GPEC de 2009 ou >58 ans pour la GPEC de 2012)

[1] *Données Bridge représentant environ 90% de la population en France*

2. **Pyramide des âges par type de contrats et par statuts**



3. **Pyramide des âges CDI par sexe**

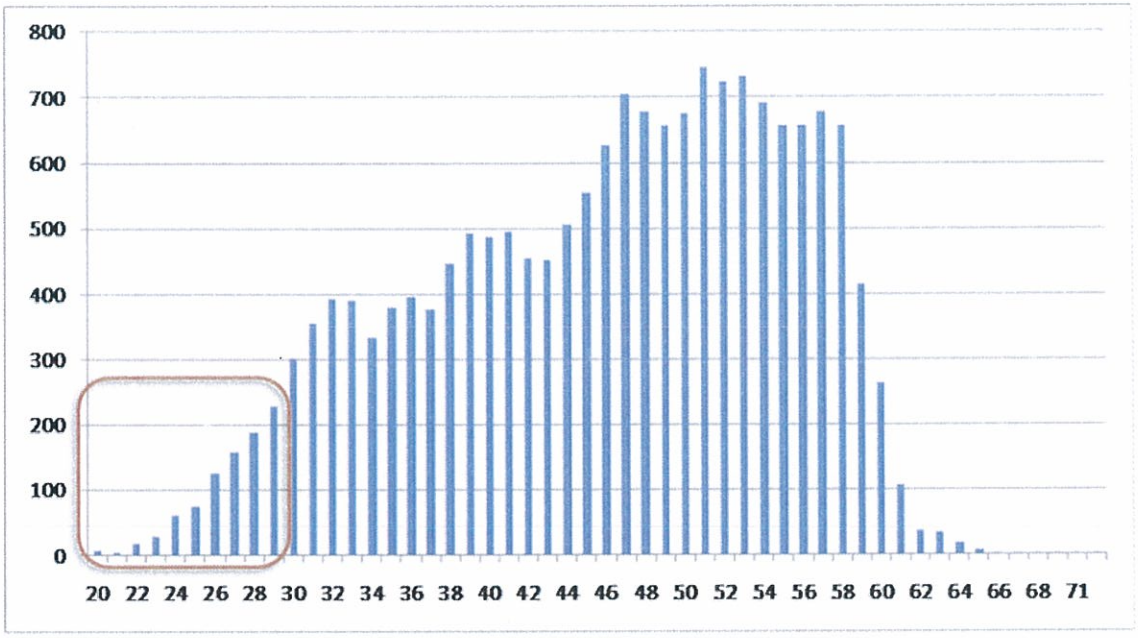


II. Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et évolution de leur place respective dans le Groupe

- Le junior désigne un jeune âgé de moins de 30 ans
- Le sénior désigne un salarié âgé de plus de 55 ans

Les Juniors

A. Part des juniors dans les effectifs (CDI) du Groupe



Les juniors représentent 5% de nos effectifs (891 salariés) en CDI

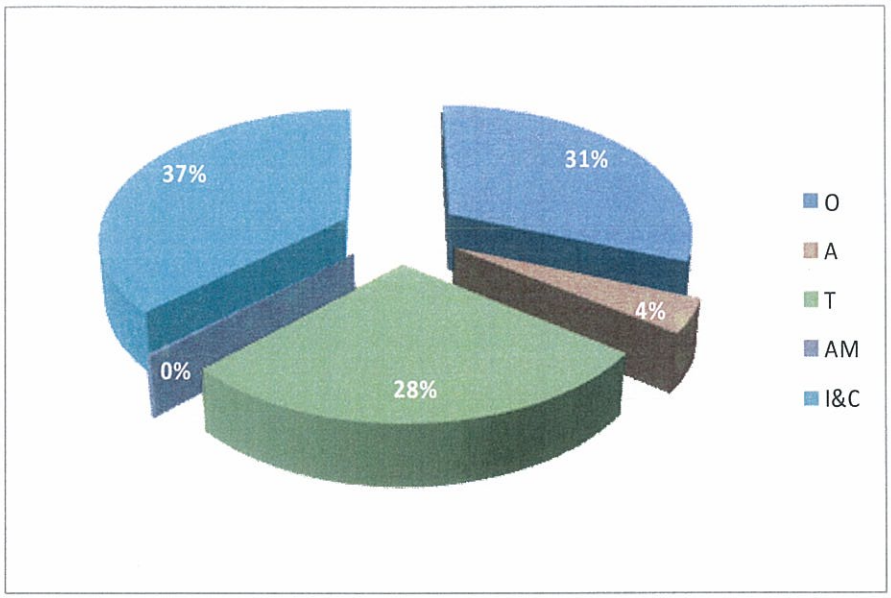
B. Répartition des moins de 30 ans selon le nombre d'année d'ancienneté acquise au 31.12.2012

Nbr Année Ancienneté	/ Année Entrée	AGE 20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total
0	2012	3	4	5	6	1	3	6	9	7	5	49
1	2011	1		6	6	25	23	23	18	23	22	147
2	2010	2	1	1	4	10	11	20	19	15	15	98
3	2009			4	8	9	5	15	15	15	7	78
4	2008			1	2	7	12	14	26	19	25	106
5	2007				2	8	15	23	30	51	64	193
6	2006					1	3	14	22	32	44	116
7	2005						2	6	13	15	19	55
8	2004							4	4	5	12	25
9	2003						1		1	5	7	14
10	2002									2	4	6
11	2001										4	4
Total		6	5	17	28	61	75	125	157	189	228	891

L'analyse de ce tableau nous permet de conclure que les intégrations de juniors actuellement en CDI au sein du Groupe se sont faites au fil des années et en grande majorité à l'âge moyen de 22 ans.
Exemple : un jeune de 26 ans en 2012 qui est rentré en 2007, avait 21 ans à la date d'embauche

Des plans de recrutements de jeunes ont eu lieu en 2006, 2007, 2008 et 2011, liés à différents projets de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (EOLE, AGILE…).

C. Répartition des juniors par catégorie socio professionnelle



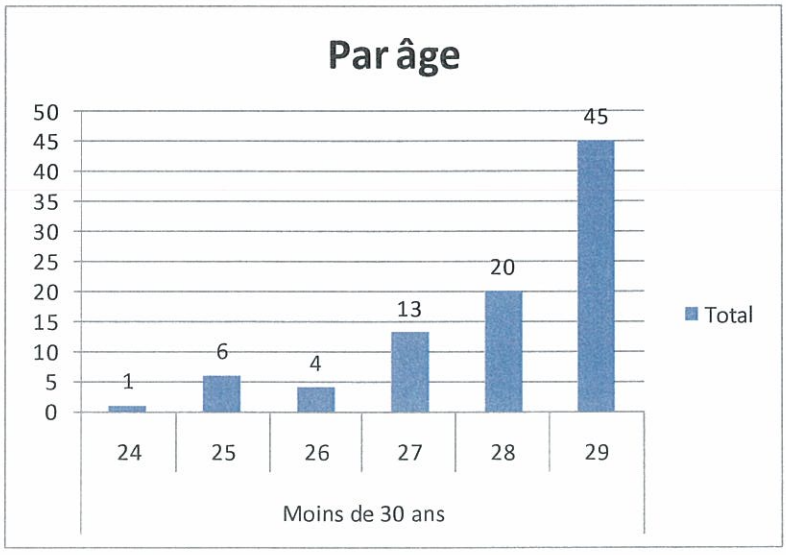
Pour rappel :

Cat Prof	Nbr
O	277
A	37
T	246
AM	2
I&C	329
Total	**891**

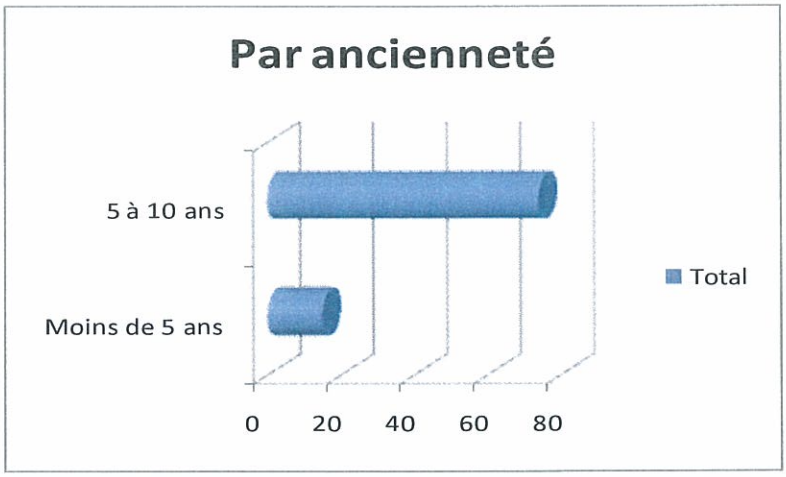
D. Evolution de carrière des juniors

89 jeunes ont changé de poste depuis 2010 (10% des « juniors »)

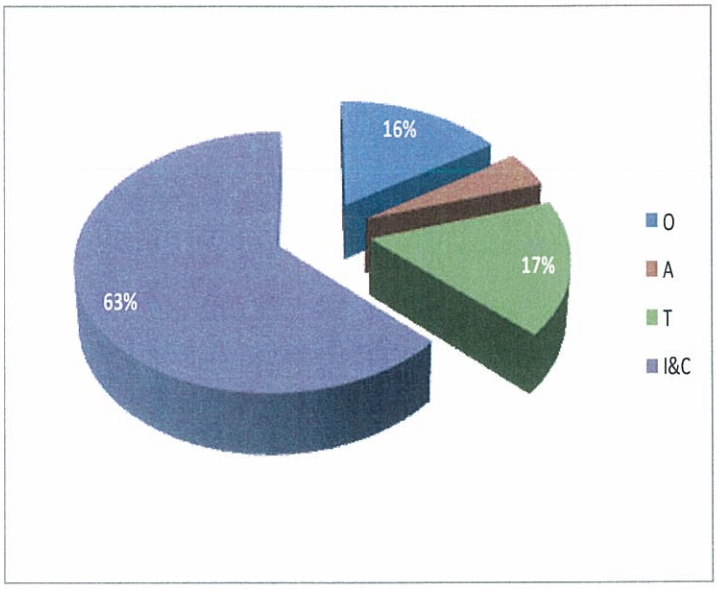
1. Par âge



2. **Par ancienneté**

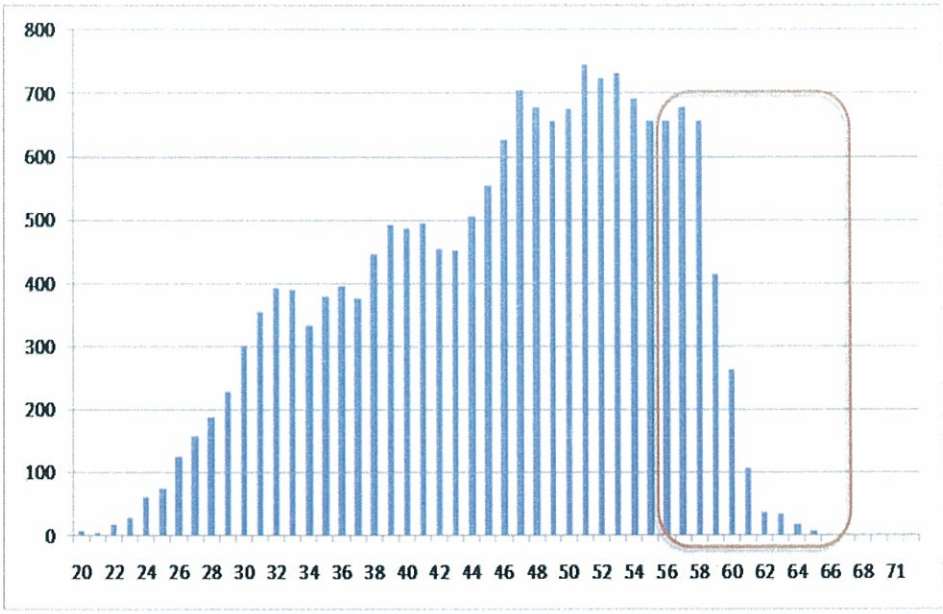


3. **Par catégorie socio-professionnelle**



Les Séniors

A. Part des séniors dans les effectifs (CDI) du Groupe



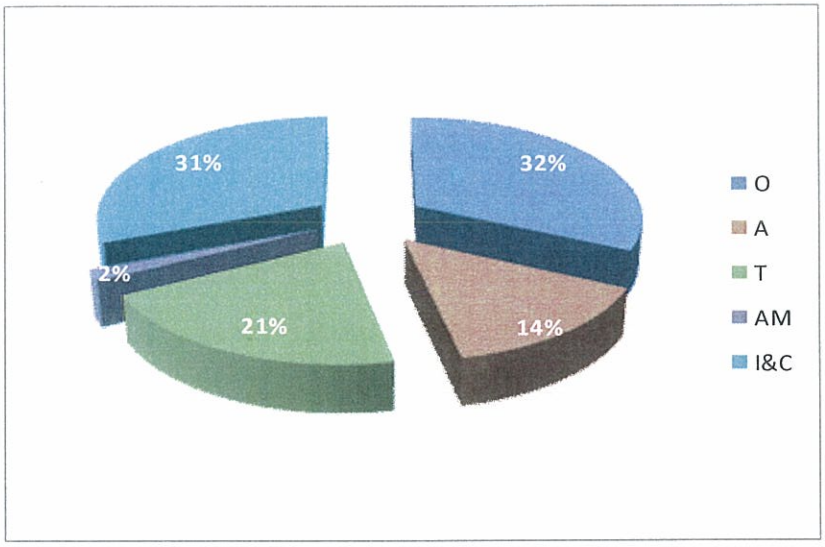
Les Séniors représentent 16% de nos effectifs (2 876 salariés) en CDI

B. Répartition des séniors par année d'ancienneté

Ancienneté	2010	2011	2012
Moins de 5 ans	41	25	22
5 à 10 ans	90	85	84
11 à 15 ans	127	112	103
16 à 20 ans	122	106	88
21 à 25 ans	385	357	300
26 à 30 ans	505	451	392
31 à 35 ans	1183	1062	896
36 à 40 ans	1381	1157	862
41 à 45 ans	357	241	127
>45 ans	3	2	2
Total général	**4194**	**3598**	**2876**

Au regard de l'ancienneté des plus de 55 ans, il apparaît que les séniors intègrent la politique d'emploi et de recrutement du Groupe.
Un grand nombre de collaborateurs ont fait toute leur carrière (ou presque) au sein du Groupe.

C. Répartition des séniors par catégorie socio professionnelle



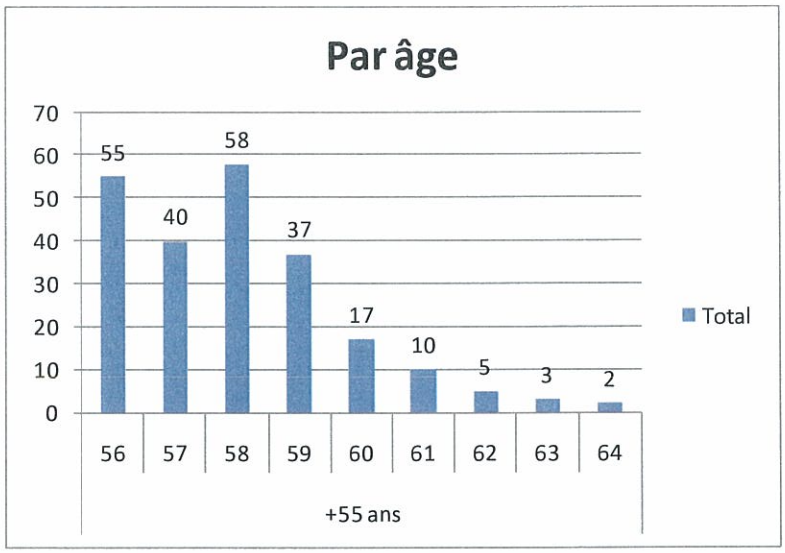
Pour rappel :

Cat Prof	Nbr
O	928
A	417
T	592
AM	49
I&C	890
Total	**2876**

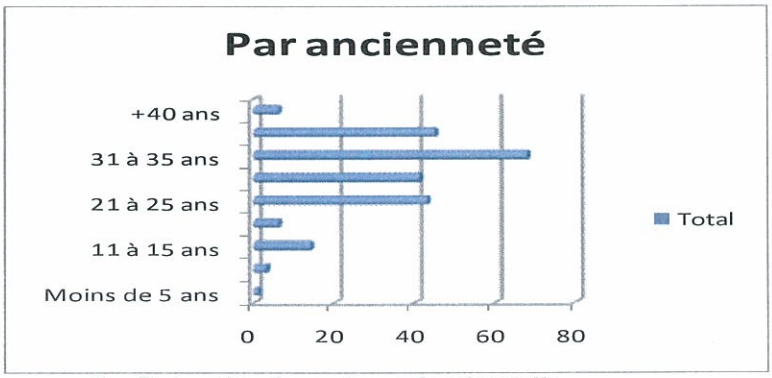
D. Evolution de carrière des séniors

227 séniors ont changé de poste depuis 2010 ce qui représente 8 % des plus de 55 ans

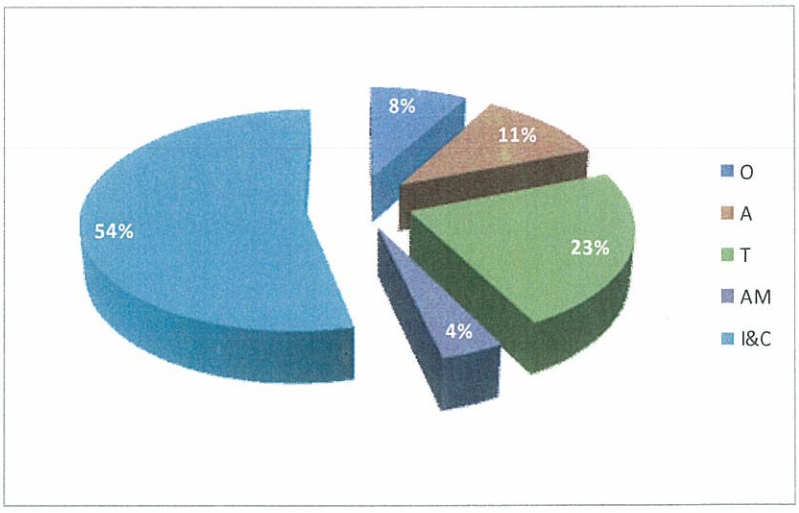
1. Par âge



2. Par ancienneté



3. Par catégorie socio-professionnelle



III. Prévisions de départ à la retraite sur la durée de l'accord:

- Dans le cadre des différents dispositifs de Gestion Prévisionnelle des Métiers des Emplois et des Compétences :
  - 2008 / 2009 : Accord du 6 mars 2008 relatif à la gestion anticipée des Emplois, des Métiers et des Compétences au sein du Groupe Scheider Electric en France et son avenant n°1 du 30 janvier 2009
  - 2012 : Accord du 2 juillet relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Métiers et des Compétences au sein du Groupe Scheider Electric en France

  Les prévisions de départ en Dispositif Activité Missions Seniors (DAMS) sont estimées à 250 en moyenne par an.

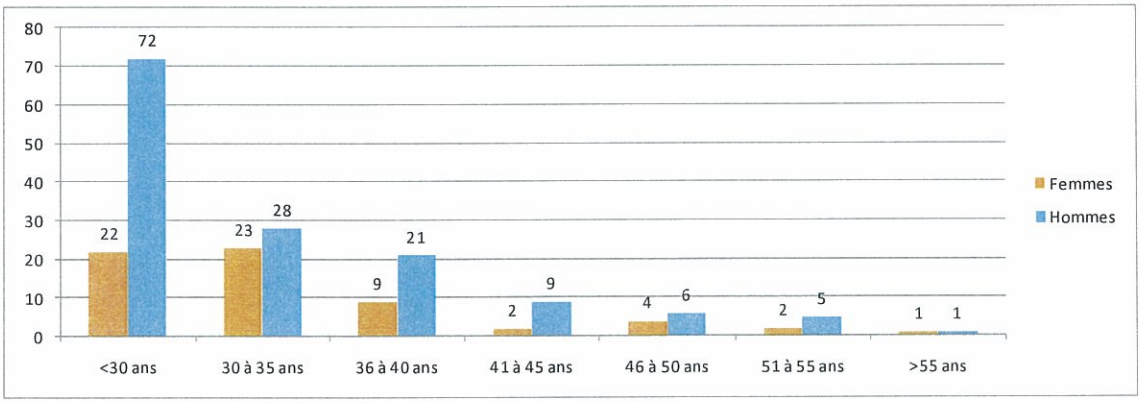
  Les plans de GPEC depuis 2010 ont permis des départs régulés pour les collaborateurs du Groupe de 57 ou 58 ans et plus

- Compte tenu de ces dispositifs, le nombre de départs à la retraite classique est estimé en moyenne 200 par an

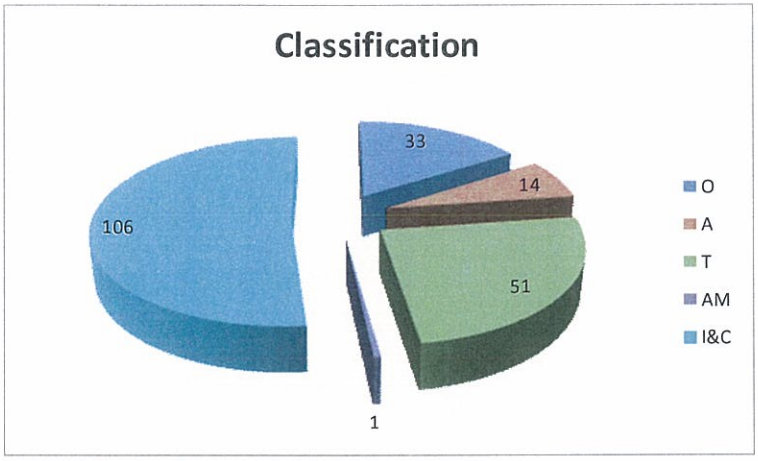
IV. Recrutements

A. Recrutements externes 2012

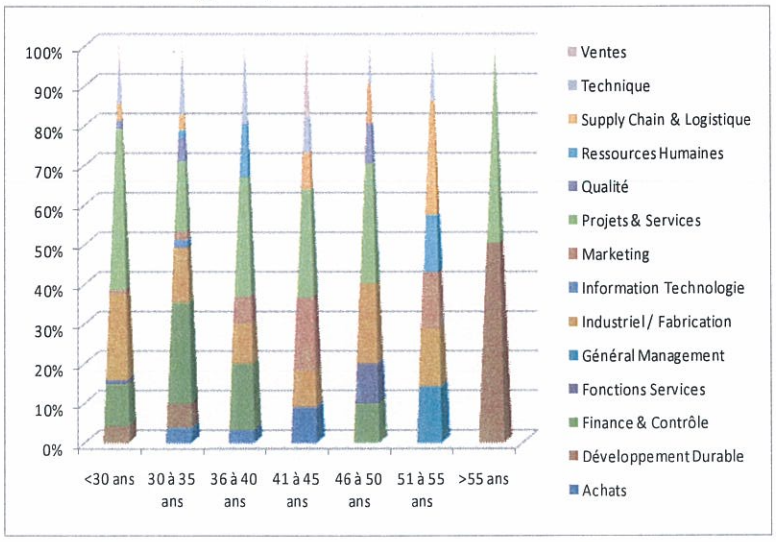
1. Par sexe



2. Par classification

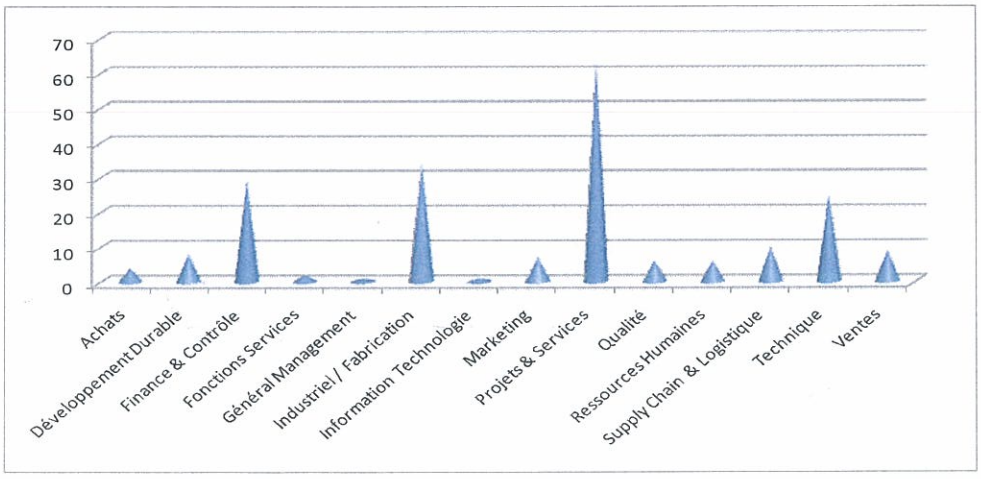


3. Par âge et par fonction



En 2012, les moins de 30 ans représentent 46% de nos recrutements, soit 94 recrutements en CDI dont 29 provenant de l'alternance.

4. Par fonction



B. Perspectives de recrutements

Le Groupe a déployé, depuis 2012, une analyse portant sur la Stratégie des Emploi, des Ressources et des Compétences (SERC) permettant d'identifier, au travers des emplois en tension ou en croissance, les compétences et expertise clés pour lesquelles il apparaît nécessaire d'organiser un développement et/ou transfert de compétences.
Par ailleurs, la SERC a permis d'identifier un volume de recrutements à réaliser au global (sur les 3 années de l'analyse : 2012-2013-2014) en fonction de profils identifiés comme étant « rares » sur le marché de l'emploi.
A ce titre, un comité de recrutements externes a été mis en place avec l'ensemble des entités managériales pour en assurer la cohérence.

V. Compétences clés

Des recrutements réguliers sont réalisés dans les domaines clés de Schneider Electric, parmi lesquels :

- 2 domaines identifiés, dans le cadre de la SERC et donc de la GPEC de 2012, comme étant en croissance:
  - Projets & Services
  - Technique
- 2 domaines en transformations nécessitant des compétences techniques spécifiques :
  - Industrie / fabrication
  - Chaîne-logistique

Annexe 2
TABLEAU DE SUIVI DES ENGAGEMENTS PRIS

<table>
<tr><th>Thèmes</th><th>Sous-thèmes</th><th>Accords et articles de référence</th><th>Engagements pris</th><th>Durée de l'engagement</th><th>Suivi</th></tr>
<tr><td rowspan="4">Favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi / employabilité</td><td>Alternance</td><td>Article 1.1.2</td><td>Atteindre un taux minimum d'emploi en contrats d'alternance de 4% de l'effectif annuel moyen du Groupe en France pendant la période d'application du présent accord.</td><td>Du 01.01.2013 au 31.12.2013 et du 01.01.2014 au 31.12.2014</td><td>Dans le cadre de la Commission de suivi alternance et de la réunion bilan d'application du présent accord.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Handicap</td><td rowspan="2">Article 1.1.4</td><td>Recruter, en contrat d'alternance, 45 travailleurs handicapés</td><td>L'objectif doit être atteint au 31 décembre 2015</td><td rowspan="2">Dans le cadre de la Commission de suivi handicap et de la réunion bilan d'application du présent accord.</td></tr>
<tr><td>Intégrer, dans le nombre d'embauches réalisées en contrat à durée indéterminée, un nombre de travailleurs handicapés fixé comme suit :
<table>
<tr><td>Total embauches CDI Groupe</td><td>De 0 à 299</td><td>De 300 à 799</td><td>800 et plus</td></tr>
<tr><td>Nombre mini de recrutements CDI de travailleurs handicapés</td><td>5</td><td>15</td><td>20</td></tr>
</table></td><td>Engagement annuel</td></tr>
<tr><td>Contrats « Emplois d'avenir »</td><td>Article 1.1.5</td><td>Effectuer 70 recrutements de jeunes de 16 à 25 ans en contrat « Emploi d'avenir »</td><td>L'objectif doit être atteint au 31 décembre 2014</td><td>Dans le cadre de la réunion bilan d'application du présent accord</td></tr>
<tr><td>Favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi / recrutement en CDI</td><td>Recrutement en CDI de juniors</td><td>Article 1.2.1</td><td>Porter à 50% la part des salariés de moins de 30 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI au sein du Groupe en France.</td><td>Du 01.01.2013 au 31.12.2013 et du 01.01.2014 au 31.12.2014</td><td>Dans le cadre de la réunion bilan d'application du présent accord.</td></tr>
<tr><td>Favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des séniors</td><td>Recrutement des séniors</td><td>Article 2.1</td><td>Maintenir a minima à 1% la part des salariés de plus de 55 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI au sein du Groupe en France</td><td>Du 01.01.2013 au 31.12.2013 et du 01.01.2014 au 31.12.2014</td><td>Dans le cadre de la réunion bilan d'application du présent accord.</td></tr>
</table>

ANNEXE 2

TABLEAU DE SUIVI DES ENGAGEMENTS PRIS

Thèmes	Sous-thèmes	Accords et articles de référence	Engagements pris	Durée de l'engagement	Suivi
Favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors	**Maintien dans l'emploi des seniors**	Article 2.1	Maintenir un taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans a minima à 16% de l'effectif du Groupe en France d'autre part.	Au 31.12.2013 et au 31.12.2014	Dans le cadre de la réunion bilan d'application du présent accord.