

**Avenant à l'accord du 30 octobre 2019 relatif à la
déclinaison, au sein de la fonction Ventes de la Division
France Opérations de la Société SEF (UES SEI-SEF), des outils
de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des
Compétences (GPEC) définis par l'avenant n°1 du 21 mai
2019 à l'accord relatif à la GPEC au sein du Groupe
Schneider Electric du 28 juin 2018**

^{DS} DCE ^{DS} U ^{DS} MP Paraphes. 1
^{DS} PB ^{DS} W ^{DS} RM ^{DS} FS ^{BBS} ABL

PROPOS LIMINAIRE

- **Contexte de conclusion du présent avenant**

Le 30 octobre 2019, les partenaires sociaux ont signé un accord collectif relatif à la déclinaison, au sein de la fonction Ventes de la Division France Opérations de la société SEF (UES SEI-SEF), des outils de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) définis par l'avenant n°1 du 21 mai 2019 à l'accord relatif à la GPEC au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018.

Cet accord constitue l'accord de déclinaison au sens du préambule de la Partie 1 de l'avenant n°1 à l'accord de GPEC du 21 mai 2019.

Il vise à accompagner le déploiement de la transformation commerciale, engagée en 2020 dans un objectif de développement de la croissance, de renforcement des expertises et d'amélioration de l'efficacité commerciale.

Lors des réunions de la commission paritaire de projet instaurée par l'accord du 30 octobre 2019, la Direction de l'Entreprise a partagé avec les Organisations Syndicales un certain nombre d'indicateurs, portant notamment sur le nombre d'adhésions aux dispositifs de congés de mobilité, de Pass Retraite, de rachat de trimestres réalisées et à venir (sur une base prévisionnelle) d'ici la fin de la durée d'application de l'accord.

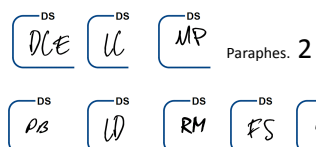
Il a été constaté à ces occasions que bien que l'efficacité de déploiement des dispositifs proposés par l'accord de GPEC du 30 octobre 2019 permettait d'accompagner la transformation de la fonction Vente dans les conditions attendues, les opportunités offertes par cet accord ne seraient cependant probablement pas mises en œuvre dans leur intégralité au 31 décembre 2020, date de cessation de l'accord prévue initialement.

Compte tenu de ces éléments, la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies le 23 avril 2020 pour envisager les possibilités d'extension de cet accord, dans le temps et dans son champ d'application.

Dans ce cadre, la Direction de l'Entreprise a exposé aux Organisations Syndicales ses différentes propositions :

- L'allongement de la durée d'application de l'accord du 30 octobre 2019 ;
- L'extension à des périmètres initialement non pris en considération dans le champ d'application de l'accord du 30 octobre 2019.

Il s'agissait ainsi non seulement d'inscrire le déploiement des outils accompagnant la transformation commerciale dans une durée plus longue, mais également d'étendre ce déploiement à des transformations inhérentes à la transformation commerciale.

 Paraphes. 2

A l'occasion de cette négociation, les Organisations Syndicales et la Direction rappelaient l'importance de l'engagement pris dans l'accord du 30 octobre 2019 en matière de recrutements, afin de permettre de conserver un équilibre global, par périmètre concerné, entre la charge et les ressources de travail (outils et organisations, mais aussi Ressources Humaines) mais aussi d'intégrer des compétences nouvelles.

La Direction réaffirmait alors son engagement à la réalisation des recrutements prévus dans l'accord, et son attachement à la mise en œuvre de mesures permettant la pérennisation et le développement des compétences clés nécessaires à la performance du business.

Elle rappelait également le rôle important des instances de représentation du personnel, notamment la commission paritaire de projet instaurée par le présent accord, dans le suivi du déploiement de l'accord, tant sur les plans quantitatif que qualitatif (en particulier sur le sujet du transfert de compétences).

- **Modifications apportées par le présent avenant**

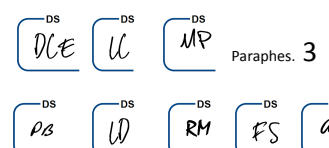
Le présent avenant a vocation à modifier et compléter les dispositions de l'accord du 30 octobre 2019, pour entériner les propositions négociées entre les Organisations Syndicales et la Direction visant à étendre la durée et le champ d'application de cet accord.

Afin de faciliter sa lecture, il a été convenu de reprendre le corps du texte de l'accord du 30 octobre 2019, et de modifier directement dans ce texte les dispositions qui évoluent.

Le présent avenant modifie ainsi l'accord du 30 octobre 2019 en son préambule, ses chapitre 1, 2 et 3, ses sections 1, 3 et 4 du chapitre 4, ses articles 6 et 7 et son annexe – ***les modifications apparaissent directement dans le corps du texte suivant en gras et italique.***

Il est entendu que :

- les modifications mises en place par le présent avenant ne s'appliqueront qu'à compter de la date d'entrée en vigueur prévue en son article 7 et n'auront pas vocation à s'appliquer rétroactivement aux situations survenues antérieurement à cette date ;
- en cas de révision des dispositions de l'avenant n°1 du 21 mai 2019 à l'accord de Groupe relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, auxquelles fait référence le présent avenant, les dispositions modifiées s'appliqueraient de plein droit aux périmètres visés par le présent accord de déclinaison, dans les conditions fixées par l'accord modifiant le dit avenant n°1 du 21 mai 2019.

 Paraphes. 3

PREAMBULE

L'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018 a permis de réaffirmer la démarche d'anticipation des évolutions des métiers du Groupe (notamment techniques et technologiques) et de ses besoins business, tournée vers la mise en synergie permanente des ressources et des compétences pour relever les enjeux stratégiques de demain.

Le déploiement de cet accord depuis le mois de septembre 2018 sur l'ensemble du territoire France a mis en évidence le besoin de définir de nouveaux outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans ce cadre, un avenant à l'accord GPEC a été conclu le 21 mai 2019 afin d'organiser les dispositifs permettant d'adapter ses effectifs et ses compétences sur les fonctions dites « menacées », au travers :

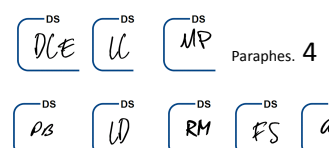
- de mobilités internes concertées, de départs volontaires vers une situation stable à l'externe au travers du congé de mobilité ou d'un accompagnement vers la retraite dans le cadre du Parcours Transition Retraite (Rachat de trimestres et Pass Retraite) ;
- d'un accompagnement des collaborateurs dans le cadre des évolutions de leur emploi. Plus spécifiquement, les salariés relevant d'emplois menacés pourraient, selon des modalités à définir par accord, bénéficier d'une formation de requalification.

Le 1^{er} octobre 2019, la Direction a présenté au Comité Social et Economique Central de l'Unité Economique et Sociale constituée entre les Sociétés Schneider Electric Industries et Schneider Electric France (l'« UES SEI-SEF ») un projet de transformation de la fonction Ventes (Sales) au rang de la Société SEF. Cette présentation était l'occasion d'exposer l'évolution nécessaire de l'organisation de cette fonction pour répondre aux ambitions de croissance, et les besoins d'adaptation des compétences des collaborateurs en découlant.

Ainsi, la transformation commerciale a pour objectif de générer de manière durable une croissance des ventes supérieure à celle du marché et de simplifier, pour les clients et les collaborateurs, l'organisation des Ventes afin de mobiliser de manière plus efficiente les compétences des équipes.

Les trois piliers de cette transformation sont :

- La croissance : mettre en place des organisations clientèles ;
- L'expertise : renforcer nos expertises en maintenant la logique d'organisation par offres, en développant l'expertise des commerciaux spécialistes offres notamment à l'aide d'un plan de formation adapté à l'évolution de l'organisation et en mettant en place des dispositifs de transfert de compétences s'agissant des compétences « clés », et en investissant dans des segments porteurs ;
- L'efficacité : renforcer et simplifier l'organisation régionale, et poursuivre l'excellence opérationnelle.


 Paraphes. 4

Cette transformation doit ainsi permettre de créer des opportunités de croissance auprès de toutes les clientèles, en :

- Servant toujours mieux les clientèles de proximité au travers d'un support plus efficace de nos distributeurs ;
- Captant et convertissant plus d'opportunités auprès des intermédiaires (installateurs, tableautiers) par une augmentation de la pression commerciale ;
- Prescrivant et faisant adopter nos solutions EcostruXure par les End-Users à l'aide d'une organisation dédiée et focalisée sur nos segments porteurs.

La Direction faisait alors part de son intention de mettre en œuvre, au sein de la fonction Ventes de l'Organisation France Opérations de SEF, les outils mis en place par l'avenant à l'accord GPEC du 21 mai 2019 afin d'accompagner les évolutions prévisionnelles dans ce périmètre.

Un accord de déclinaison des outils de la GPEC au sein de la Fonction Vente était ainsi conclu le 30 octobre 2019.

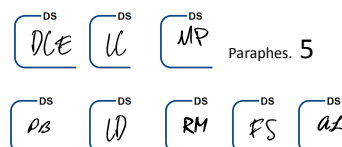
Lors des réunions de la commission paritaire de projet tenues au cours des premiers mois du déploiement de cet accord, les Organisations Syndicales signataires et la Direction ont fait le constat que les outils mis à disposition de la transformation de la Fonction Vente ne seraient pas mis en œuvre dans leur intégralité.

La Direction et les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES SEI-SEF se sont alors réunies le 23 avril 2020, afin d'envisager les possibilités de prolongation de la durée d'application du présent accord, ainsi que son extension aux périmètres du Centre de Contact Clients (CCC) et de la Fonction Cotation Transactionnelle, et sont convenues des modifications apportées à l'accord du 30 octobre 2019.

Le présent accord constitue ainsi l'accord de déclinaison, au sein de la fonction Ventes de SEF, **du Centre de Contact Clients et de la fonction Cotation Transactionnelle**, visé au préambule de la Partie 1 de l'avenant n°1 à l'accord de GPEC du 21 mai 2019.

Chapitre 1 : Champ d'application, objet et rendez-vous

Sur la base des informations communiquées au Comité Social et Economique Central de l'UES SEI-SEF et aux Comités Sociaux et Economiques des Etablissements ACS&RP et Grenoble, concernant les évolutions stratégiques et leurs conséquences en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il a été identifié au sein de la fonction Ventes de la division France Operations de la Société SEF, les sous-fonctions notamment considérées comme menacées. **Ces sous-fonctions sont complétées par celles du périmètre du Centre de Contact Clients, et de la fonction Cotation Transactionnelle.**


 Paraphes. 5

Plus précisément, entrent dans le champ d'application du présent accord :

- les salariés de la Fonction Ventes (managers et vendeurs, quelle que soit la dénomination de leur emploi) de l'Organisation France Opérations de la Société Schneider Electric France, à l'exception des salariés des périmètres qui ne connaissent pas d'impact sur leur emploi et leurs compétences lié à la transformation commerciale, à savoir :
 - o les salariés de la « Business » Services ;
 - o les salariés des entités Proface et Scanelec ;
 - o les salariés des métiers SAE (Systems Architecture Expert) et ADE (Application Design Expert/Engineer) ;
 - o les salariés des organisations Cybersécurité, Solrep, Training Institute.

A titre informatif, sont donc exclus du périmètre du champ d'application du présent accord car ne relevant pas du périmètre de l'Organisation France Opérations :

- o les salariés rattachés hiérarchiquement à la division Power Systems de la Business Energy Management, l'effectif de ce département étant déjà adapté au regard de l'évolution prévisionnelle des emplois dans la fonction ;
- o les salariés du département CAPA, qui ne connaissent pas d'impact sur leur emploi et leurs compétences lié à la transformation.

Entrent également dans le champ d'application du présent accord, en complément des dispositions initiales de l'accord du 30 octobre 2019 :

- **Les salariés du Centre de Contact Clients (CCC), à l'exclusion des salariés positionnés sur des postes d'expertise (job codes DR) dont le transfert des compétences ne peut pas être réalisé dans des délais compatibles avec le déploiement des outils du présent accord ;**
- **Les salariés des centres de cotation transactionnelle.**

La liste des sous-fonctions menacées et du nombre maximum de départs ouverts, modifiée, est annexée au présent avenant.

Les dispositions suivantes de l'accord du 30 octobre 2019 sont supprimées :

~~Par exception, et afin de favoriser la réussite de la mobilité interne, l'entreprise pourra permettre l'adhésion d'un salarié, dont l'emploi n'entre pas dans le périmètre d'application du présent accord, à l'un des dispositifs de mobilité externe (congé de mobilité ou Parcours transition retraite), à la condition unique qu'il soit nominativement remplacé par un salarié dont l'emploi est menacé dans son poste (mécanisme de « rocade »).~~

~~Cette possibilité sera ouverte exclusivement aux salariés, remplissant les conditions pour bénéficier des dispositifs de mobilité externe, et appartenant à la Fonction Ventes de la division Power Systems de la~~

~~Business Energy Management, leur emploi et leurs compétences étant susceptibles d'évoluer dans le cadre de la transformation commerciale.~~

~~Il est convenu que cette possibilité de « rocade » sera ouverte à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour les emplois menacés relevant de la sous-fonction « Managers des Ventes ». Par ailleurs, les parties se réuniront au mois d'avril 2020 pour juger de l'opportunité d'appliquer ce système de rocades à la sous-fonction « Forces de Vente », et envisager un éventuel élargissement du périmètre des rocades, au regard de l'analyse des situations établie par l'Espace Emploi et le Cabinet spécialisé dédié au Parcours Retraite.~~

Le présent accord vise à :

- définir les salariés éligibles aux mesures d'accompagnement et les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à activer dans le cadre du projet concernant la fonction Ventes, **le périmètre du Centre de Contact Clients et la fonction Cotation Transactionnelle** de France Operations (SEF) ;
- fixer le nombre d'embauches en CDI de nouveaux collaborateurs qui apporteront les compétences nécessaires à France Operations pour réussir sa transformation ;
- mettre en place les moyens nécessaires pour développer les compétences des collaborateurs actuels de France Operations, au travers notamment de l'élaboration d'un plan de formation adapté à l'évolution des emplois et des compétences ;
- organiser et définir la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel de l'UES SEI-SEF.

Le présent accord constitue l'accord de déclinaison mentionné dans la Partie 1 de l'avenant n°1 du 21 mai 2019 à l'accord relatif à la GPEC au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018.

Il est expressément convenu entre les Parties qu'en cas d'évolution de la législation relative à la Retraite ou de la situation au sein de France Operations nécessitant une adaptation des mesures prévues par le présent accord, la Direction et les Organisations syndicales représentatives se rencontreront en vue d'examiner les impacts de ces modifications et les éventuels ajustements requis.

Chapitre 2 : Les sous-fonctions fragilisées au sein de la fonction Ventes de France Operations

France Opérations souhaite développer les compétences de ses collaborateurs des fonctions Ventes, **Centre Contact Clients et Cotation Transactionnelle** au travers d'un plan de formation renforcé.

Ce plan de formation a vocation à permettre d'une part, en lien avec les priorités stratégiques du Business, le développement notamment des compétences stratégiques, des compétences liées à l'évolution technologique des outils, et d'autre part, le développement des compétences individuelles des collaborateurs afin d'atteindre un objectif professionnel dans un poste actuel ou dans un rôle futur.

Ainsi, à titre d'exemples :

Concernant la sous-fonction « Forces de Vente », la priorité est de réorganiser les métiers autour des deux approches que sont l'approche « clientèle » et l'approche « offre », pour mieux servir nos clients et ainsi développer nos ventes, tout en se concentrant sur l'évolution numérique des outils et processus de vente.

Concernant la sous-fonction « Manager des Ventes », la priorité est à la poursuite du développement personnel et professionnel des managers pour les renforcer dans leur position de « leaders » et de « coachs », afin qu'ils accompagnent la transformation auprès des collaborateurs de leurs équipes ainsi que le développement de leurs compétences.

Concernant le périmètre « Centre de Contact Clients », la priorité est à l'accompagnement des clients dans l'adoption des outils digitaux, à la simplification des processus et au renforcement des expertises.

Concernant la fonction « Cotation Transactionnelle », la priorité est à la formation sur les processus métiers cotation, sur les offres par clientèle et l'acquisition et le renforcement des compétences dans le domaine digital.

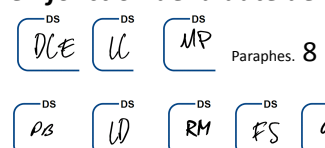
Chapitre 3 : Les sous-fonctions menacées au sein de la fonction Vente, du Centre de Contact Clients (CCC) et des Centres de cotation transactionnelle de France Operations

L'avenant à l'accord du 30 octobre 2019 complète les dispositions de l'article 1, en créant trois sous-articles applicables respectivement à la fonction Vente, au périmètre du Centre de Contact Clients et à la fonction Cotation Transactionnelle.

La répartition du nombre maximal d'adhésions aux dispositifs de congé de mobilité et du Parcours Transition Retraite fixée initialement (au maximum 70 vendeurs et 10 managers des Ventes) est modifiée dans la double limite qui suit :

- **Un maximum de 80 adhésions aux dispositifs au niveau de l'ensemble des périmètres visés par le champ d'application du présent accord ;**
- **Parmi les 80 adhésions visées à l'alinéa précédent :**
 - **80 adhésions au maximum au sein des sous-fonctions « Forces de Vente » et « Manager des Ventes » ;**
 - **14 adhésions au maximum au sein du périmètre du Centre de Contact Clients ;**
 - **6 adhésions au maximum au sein de la fonction Cotation Transactionnelle.**

Les parties conviennent qu'en cas de nombre de demandes d'adhésions de salariés dépassant les maxima précisés au paragraphe précédent, les demandes seront classées en fonction de la date de


 Paraphes. 8

réception d'un dossier complet et éventuellement de l'ancienneté, conformément aux dispositions des articles 2.3 et 12 de l'avenant n°1 du 21 mai 2019.

Enfin, il est convenu que le nombre maximum de recrutements fixé dans chaque fonction ou périmètre puisse être modifié, sous réserve de l'accord de la commission paritaire de projet (conditions précisées à l'article 6 relatif au fonctionnement de la-dite commission).

Article 1 – Présentation des évolutions de la fonction Vente, du Centre de Contact Clients et des Centres de cotation transactionnelle de France Operations et cartographie des impacts

1.1 Evolutions de la fonction Vente

1.1.1 Evolutions de la sous-fonction « Managers des Ventes »

Les évolutions de la sous-fonction Managers des Ventes doivent conduire à :

- Optimiser le dispositif commercial pour délivrer un maximum de croissance (focalisation clientèle, collaboration, etc.) ;
- Développer la collaboration entre les équipes de Vente régionales, et nationales ;
- Accélérer l'alignement dans l'exécution de la politique commerciale au niveau régional.

Les dispositions suivantes sont supprimées.

~~Ces évolutions stratégiques entraînent un impact quantitatif : au sein de la sous-fonction Managers des ventes, 10 adhésions au congé de mobilité ou au Parcours transition retraite sont ouvertes au maximum.~~

1.1.2 Evolutions de la sous-fonction « Forces de Vente »

Les évolutions de la sous-fonction « Forces de Vente » doivent conduire à :

- Une évolution du modèle de couverture pour saturer les clients et gagner des parts de marché ;
- Faciliter le déploiement de la nouvelle politique commerciale.

1.1.3 Impacts de l'évolution de la fonction Vente

Les évolutions stratégiques **précisées aux articles 1.1.1 et 1.1.2** entraînent 2 types d'impacts :

1. **un impact quantitatif** : au sein de la fonction Vente, **80** adhésions sont ouvertes au congé de mobilité ou au Parcours transition retraite (le détail par sous-fonction figure à en annexe) ;
2. **un impact qualitatif** : au sein de cette même sous-fonction, il apparaît également nécessaire de renforcer les compétences de certains collaborateurs pour leur permettre d'évoluer vers un nouvel emploi et également d'ouvrir des postes. Ainsi :

- 4 salariés peuvent bénéficier, sous réserve de l'adéquation de leur profil au regard du poste sur lequel ils souhaitent se repositionner, d'une formation de requalification en vue de leur repositionnement sur un poste au sein du Groupe Schneider Electric (Pass Requalification) ;
- **15** postes sont ouverts au recrutement externe, prioritairement sur les métiers de Responsables clientèle et Commerciaux spécialistes. Les embauches seront réalisées dans le périmètre de la Fonction Vente visé au champ d'application du présent accord.

1.2 Evolutions des emplois du Centre de Contact Clients (CCC)

Les évolutions du Centre de Contact Clients (CCC) doivent conduire à :

- **Adapter le support par clientèle en adéquation avec la nouvelle organisation commerciale (mise en œuvre au 1^{er} janvier 2020), avec pour la Distribution le programme de « self-service » ;**
- **Faire évoluer les organisations et les processus, avec le projet de performance des processus ;**
- **Concentrer l'activité des équipes du CCC sur les tâches à plus forte valeur ajoutée pour les clients ;**
- **Renouveler et acquérir de nouvelles compétences digitales au support technique pour répondre aux nouvelles propositions de valeurs de Schneider Electric (accélérées par la transformation commerciale).**

Ces évolutions entraînent 2 types d'impacts :

1. **un impact quantitatif : au sein du Centre de Contact Clients, 14 adhésions sont ouvertes au congé de mobilité ou au Parcours transition retraite (le détail par sous-fonction figure à en annexe) ;**
2. **un impact qualitatif : au sein de ce même périmètre, il apparaît également nécessaire de renforcer les compétences de certains collaborateurs pour leur permettre d'évoluer vers un nouvel emploi et également d'ouvrir des postes. Ainsi, 5 postes sont ouverts au recrutement externe, prioritairement sur les métiers techniques.**

1.3 Evolutions de la fonction Cotation Transactionnelle

Les évolutions de la fonction Cotation Transactionnelle doivent conduire à :

- **L'optimisation du processus de chiffrage et le renforcement de la digitalisation notamment par l'utilisation des outils directement par le client ;**
- **Développer les compétences générales ou d'expertise des techniciens de chiffrage.**

Ces évolutions entraînent un impact quantitatif : au sein des Centres de Cotation Transactionnelle, 6 adhésions sont ouvertes au congé de mobilité ou au Parcours transition retraite (job codes DQ, le détail figure en annexe).

1.4 Corrélation du nombre de départs et de recrutements externes

Les recrutements externes visés aux présents articles **1.1 et 1.2** ne se feront que si le nombre de départs envisagé a bien été atteint (adhésions au congé de mobilité, Pass Retraite, rachat de trimestres).

Le nombre total de recrutements sera réalisé en proportion du nombre d'adhésions au congé de mobilité ou au Parcours transition retraite, avec un plancher de 9 recrutements. Les premiers recrutements seront lancés dès la signature du présent accord.

Par ailleurs, les nombres maxima de recrutements de la fonction Vente et dans le périmètre du CCC mentionnés aux articles 1.1 et 1.2 pourront être modifiés à la hausse ou à la baisse entre les différents périmètres au regard du nombre effectif d'adhésions dans chaque périmètre. Un tel ajustement serait conditionné :

- ***au respect d'un équilibre des ressources entre les périmètres,***
- ***au respect du nombre global de recrutements fixé par l'accord,***
- ***à une validation par la commission paritaire de suivi, conformément aux dispositions de l'article 6 du présent avenant.***

Chapitre 4 : L'accompagnement des salariés des sous-fonctions menacées au sein de la fonction Ventes, du Centre de Contact Clients et de la fonction Cotation Transactionnelle de France Opérations

Section 1 - Activation de l'ensemble des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les Parties souhaitent activer tous les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévus à l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018 et dans la Partie 1 de l'avenant n°1 à l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 21 mai 2019.

Il est précisé que ces dispositifs sont exclusifs de tout dispositif similaire existant au sein des entités du Groupe Schneider Electric concernées par le présent accord. Les Parties conviennent notamment que les dispositions prévues ci-après ne peuvent pas se cumuler avec celles de l'avenant de révision aux accords relatifs à la fin de carrière applicables au sein de l'UES SEI-SEF du 30 décembre 2013 modifié.

Ainsi, les salariés appartenant à une sous-fonction menacée visée à l'article 1 du présent accord dont l'éligibilité aux dispositifs aura été confirmée pourront, dans la limite du nombre de départs fixé au même article, se porter volontaires au congé de mobilité ou au Parcours Transition Retraite, dans les conditions définies dans la Partie 1 de l'avenant n°1 à l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 21 mai 2019.

Dans le cadre du congé de mobilité, les salariés pourront s'inscrire dans l'un des 3 parcours suivants :

- « Emploi externe » ;
- « Formation de reconversion professionnelle » ;
- « Création ou reprise d'entreprise ».

Dans le cadre du Parcours Transition Retraite, il est proposé 2 outils :

- le Pass Retraite, qui a pour objet de permettre aux salariés qui n'ont pas l'âge légal de partir à la retraite de s'inscrire dans une période durant laquelle ils vont bénéficier d'une allocation de remplacement jusqu'à ce qu'ils aient la possibilité de liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein et en tout état de cause dans un délai maximum 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 ;
- le rachat de trimestres de retraite, qui a vocation à bénéficier aux salariés qui ont déjà l'âge légal de partir à la retraite mais ne bénéficient pas de l'ensemble de leurs trimestres de retraite. Le rachat de trimestres de retraite doit conduire ces salariés à liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein.

L'ensemble de ces outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences seront activés au sein des entités concernées dès l'accomplissement de la procédure d'information et consultation prévue au Chapitre 5 du présent accord et jusqu'au 31 **août 2021**, date à laquelle le présent accord cessera de s'appliquer de plein droit.

Section 2 – Formation renforcée : Pass Requalification

Au-delà des outils susvisés, des parcours de formation renforcés seront mis en place au profit des salariés appartenant aux sous-fonctions menacées visées à l'article 1 du présent accord dont l'éligibilité aux dispositifs aura été confirmée dans la limite du nombre fixé dans ce même article.

Dans ce cadre, les salariés 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 et ouverts à la requalification.

Seront pris en charge par l'Entreprise les frais de formation, de maintien de la rémunération, ainsi que les frais de déplacement et d'hébergement engagés dans le cadre de la formation.

L'entrée dans le dispositif de formation dans le cadre du Pass Requalification sera assortie d'un engagement du salarié de rester au service de l'entreprise pendant une certaine durée qui dépendra du montant des frais pédagogiques de la formation.

Article 2 – Modalités d’adhésion au Pass Requalification

Les salariés qui souhaiteront s’inscrire dans le Pass Requalification et dont l’éligibilité aura été confirmée, se verront remettre la liste et le descriptif des postes ouverts dans le cadre de ce dispositif au sein du Groupe Schneider Electric.

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.

Section 3 – Orientation des salariés appartenant aux sous-fonctions menacées vers les différents outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les salariés appartenant à une sous-fonction menacée et éligibles aux outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences seront informés de la possibilité qu’ils ont de s’inscrire dans l’un des outils proposés.

S’ils souhaitent s’inscrire dans l’un de ces dispositifs, ils devront solliciter un entretien « diagnostic d’orientation » auprès de leur Responsable RH.

A cette occasion, ils seront informés de leur éligibilité et si celle-ci est confirmée, des parcours dont ils pourraient bénéficier, à savoir :

- au sein du Groupe Schneider Electric : du Pass Requalification ;
- à l’extérieur du Groupe Schneider Electric : du congé de mobilité ;
- dans le cadre d’un accompagnement vers la retraite : le Parcours Transition Retraite.

Ainsi les salariés appartenant à une sous-fonction menacée, dont l’éligibilité aux mesures aura été confirmée, pourront s’orienter soit vers une mobilité fonctionnelle à l’intérieur du Groupe Schneider Electric (Pass Requalification), soit vers une mobilité à l’extérieur du Groupe Schneider Electric en s’inscrivant dans l’un des 3 parcours « Emploi externe », « Formation de reconversion professionnelle » ou « Création ou reprise d’entreprise », soit vers le Parcours Transition Retraite.

L'entrée dans les différents dispositifs pourra, le cas échéant, être reportée - dans la limite de 3 mois - pour les salariés éligibles appartenant à une sous-fonction menacée en cas de nécessité de procéder à un transfert de compétences « clés » (pour la sous-fonction « Forces de Vente », ces compétences pouvant notamment se traduire par les connaissances techniques, de la clientèle, ...). Dans cette hypothèse, un courrier confirmant le report leur sera adressé.

- **Pour les salariés qui souhaiteront s'inscrire dans le Pass Requalification et ainsi bénéficier d'une formation renforcée leur permettant un repositionnement sur un poste au sein du Groupe Schneider Electric**, il leur sera remis la liste et le descriptif des postes ouverts dans le cadre de ce dispositif au sein du Groupe Schneider Electric.

Un accompagnement emploi sera réalisé, sur site, par un partenaire emploi (Talent Developer).

Cet accompagnement sera défini avec les HRBP (suite aux éléments recueillis dans les entretiens de diagnostic), afin qu'il soit adapté aux besoins réels des collaborateurs. A titre d'exemple, il pourra consister en l'organisation de conférences, d'ateliers collectifs (comment travailler son projet professionnel, comment se préparer aux entretiens en interne...) ou d'entretiens individuels, pour un repositionnement interne via le plan de requalification.

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.

- **Les salariés qui souhaiteront s'inscrire dans l'un des 3 parcours définis dans le cadre du congé de mobilité** seront accompagnés dans la construction de leur projet professionnel par l'Espace Emploi.

Une fois leur projet professionnel finalisé, les salariés retireront un dossier de candidature auprès de l'Espace Emploi. La validation du projet professionnel du salarié sera subordonnée au dépôt du dossier de candidature complet et à son examen par l'Espace Emploi puis à l'avis de la Commission paritaire de projet.

En outre, le salarié devra, avant d'entrer dans le dispositif du congé de mobilité, avoir soldé les jours de congés payés ou conventionnels et les 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.

La date limite d'exonération de l'obligation de solder les jours de congés payés ou conventionnels avant l'entrée dans le dispositif du congé de mobilité initialement fixée par l'accord du 30 octobre 2019 est modifiée comme suit, pour les adhésions intervenant à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant modifiant l'accord du 30 octobre 2019.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'obligation de solder préalablement les jours de congés payés ou conventionnels ne sera pas applicable aux salariés entrant dans le dispositif du congé de mobilité **dans les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.**

Enfin, les salariés adhérant au dispositif de Congé de mobilité 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.

- 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.

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, restituer leurs carte carburant et badge télépéage le dernier jour effectivement travaillé.

- **Par ailleurs, les salariés qui n'ont pas l'âge légal de partir à la retraite, pourront bénéficier du Pass Retraite** au cours duquel ils se verront verser une allocation de remplacement jusqu'à ce qu'ils soient en capacité de liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein et pendant une durée maximale 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 à compter de la date d'entrée dans le dispositif.

Les salariés ne pourront bénéficier du Pass Retraite que dans l'hypothèse où ils intègreraient 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 outre, le salarié devra, avant d'entrer dans le dispositif de Pass Retraite, avoir soldé les jours de congés payés ou conventionnels et les 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.

La date limite d'exonération de l'obligation de solder les jours de congés payés ou conventionnels avant l'entrée dans le dispositif du Pass Retraite initialement fixée par l'accord du 30 octobre 2019 est modifiée comme suit, pour les adhésions intervenant à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant modifiant l'accord du 30 octobre 2019.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'obligation de solder préalablement les jours de congés payés ou conventionnels ne sera pas applicable aux salariés entrant dans le dispositif du Pass Retraite **dans les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.**

Enfin, les salariés adhérant au dispositif de Pass Retraite pourront, dès lors qu'ils avaient opté dans le cadre de la mise à disposition de leur 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 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.

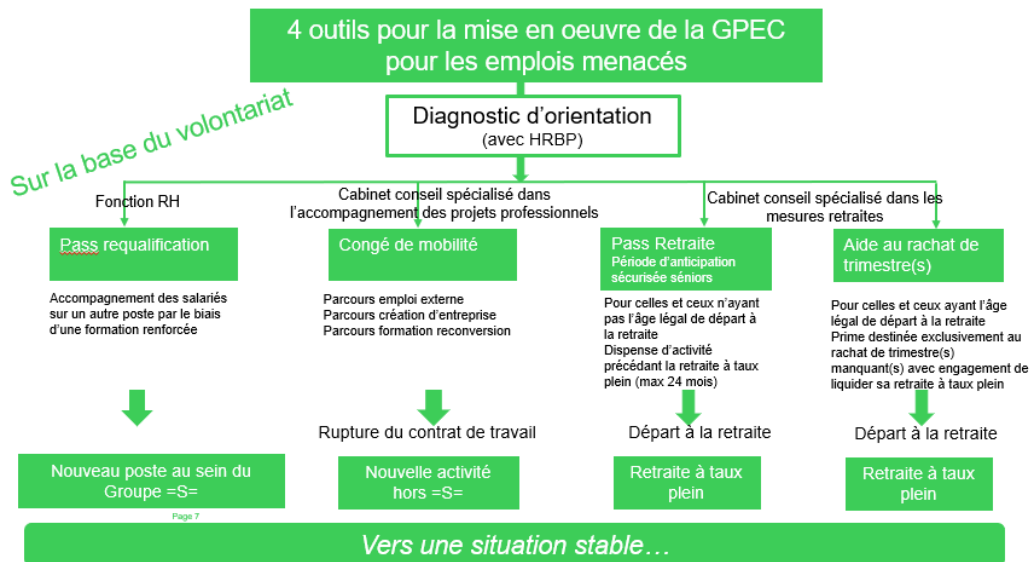
Ce choix devra être effectué par les salariés concernés préalablement à l'entrée dans le dispositif de Pass Retraite.

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 Pass Retraite, restituer leurs carte carburant et badge télépéage le dernier jour effectivement travaillé.

Les salariés qui ont l'âge légal de partir à la retraite mais n'ont pas tous leurs trimestres pourront demander le rachat de trimestres de retraite (8 trimestres au maximum) ; ce rachat de trimestres devant les conduire à liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein.

Afin de permettre aux salariés de bénéficier d'une vision claire de leurs droits à la retraite et de les aider dans leurs démarches, ils bénéficieront de l'accompagnement d'un Cabinet spécialisé qui pourra, le cas échéant, les orienter vers le Pass Retraite ou vers le rachat de trimestres.

➤ En synthèse :



Section 4 – Mise en place et composition de l'Espace Emploi

Il est convenu de mettre en place un Espace Emploi lequel aura vocation à accompagner les salariés souhaitant adhérer au congé de mobilité et s'inscrire dans l'un des parcours proposés.

Au sein de cet espace, le salarié pourra bénéficier d'un accompagnement de la fonction Ressources Humaines ainsi que de conseillers externes afin d'analyser sa situation professionnelle.

L'Espace Emploi sera composé comme suit :

- une ou plusieurs personnes de la fonction RH ;
- un cabinet spécialisé.

L'Espace Emploi fonctionnera sous forme de permanences sur les sites du Hive et de l'Agence de Lyon. De telles permanences pourront également être organisées sur d'autres sites, dès lors que le nombre de dossiers s'y rapportant le justifiera. En tout état de cause, le salarié contraint de se déplacer pour se rendre à ces permanences bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacements.

Une permanence de l'Espace Emploi sera mise en place, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant à l'accord du 30 octobre 2019, sur le site de localisation géographique du Centre de Contact Clients basé à Grenoble.

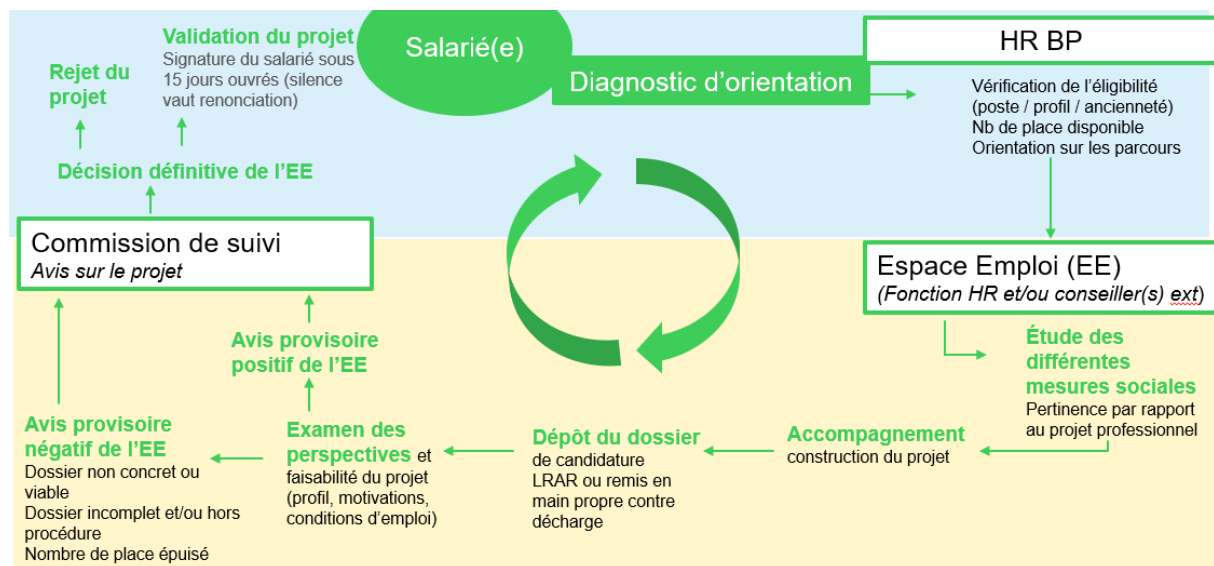
Il sera mis à disposition de chacun d'eux sur les sites concernés, un bureau fermé disposant de tous les moyens informatiques et de communication nécessaires à leur mission.

L'Espace Emploi sera mis en place dès l'information des salariés.

Ainsi, le salarié qui aura été informé que son emploi appartient à une sous-fonction menacée pourra se rendre aux permanences en fonction des modalités définies ci-dessus.

Les autres modalités de fonctionnement de l'Espace Emploi sont celles décrites au § 2.2 de l'article 2 de l'avenant n°1 du 21 mai 2019 à l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018.

➤ En synthèse :



Section 5 – Le renforcement des mesures de mobilité interne géographique et fonctionnelle

La mobilité interne est un élément clé dans la réussite du projet de transformation commerciale, pour permettre une allocation des Forces de Vente adaptée entre les régions et entre les emplois au regard du besoin business. Dans ce cadre, les parties au présent accord ont souhaité mettre en place des dispositifs spécifiques afin, d'une part, d'encourager les mobilités géographiques et d'autre part, d'accompagner les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles des salariés volontaires.

Il est rappelé que, dans l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, des outils ont été définis afin d'accompagner les mobilités internes au sein du Groupe, qu'elles soient géographiques ou fonctionnelles.

Les parties conviennent par le présent accord de l'activation des outils de l'article 18 « Aide à la mobilité géographique avec déménagement / changement de domicile » du Chapitre 2 « Socle conventionnel minimum des mesures d'accompagnement à la mobilité interne » de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018.

Pour rappel, cet article prévoit la possibilité de mise en place, pour les salariés contraints de déménager leur domicile en vue de se rapprocher de leur nouveau lieu de travail, et dans la mesure où la distance ou le temps de trajet séparant le nouveau domicile du domicile initial est d'au moins 20km (aller) ou 1h (aller), des dispositifs suivants :

- Une prime incitative à la mobilité géographique avec déménagement / changement de domicile d'un montant de 5 000 € bruts attribuée au collaborateur acceptant de manière définitive une proposition de repositionnement interne impliquant un déménagement ;
- La prise en charge des frais de déménagement, sur la base du moins disant de deux devis et dans la limite de 6 000 € ;
- Une indemnité de préjudice du conjoint visant à maintenir le salaire brut du conjoint qui perdrait son emploi à l'occasion de la mobilité géographique, dans la limite de 2 000 € bruts par mois consécutifs ou non, renouvelable 2 fois, et déduction faite des allocations chômage brutes éventuellement perçues.

Ces mesures ne peuvent pas être cumulées avec les aides prévues par l'accord de mobilité du Groupe du 14 mars 2013, dès lors qu'elles auraient le même objet.

Article 3 – Aide supplémentaire à la mobilité géographique

En supplément des outils mentionnés à la présente section 5, et compte tenu de la nécessité de procéder à des mobilités géographiques induites par la transformation commerciale, les parties conviennent de la mise en place, au bénéfice des salariés remplissant les conditions précisées à la présente section 5 ou les conditions de l'accord de mobilité du Groupe du 14 mars 2013, d'une prime complémentaire d'encouragement à la mobilité géographique d'un montant de 3 000 € bruts.

Cette prime sera majorée de 1 000 € bruts par enfant à charge vivant au foyer.

Article 4 – Renforcement de la mobilité fonctionnelle

En supplément des outils mentionnés à la présente section 5, et compte tenu de la nécessité potentielle de procéder à des mobilités fonctionnelles induites par la transformation commerciale, les parties conviennent que les salariés dont le changement d'emploi entraînerait la perte du bénéfice d'un VLLD pourront, dès lors qu'ils avaient opté dans le cadre de la mise à disposition de leur véhicule de location longue durée (VLLD) pour une utilisation professionnelle et personnelle de ce véhicule :

- Soit en conserver le bénéfice, dans les limites suivantes :
 - 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 le changement de poste ;
 - 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 le changement de poste ;
 - 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 le changement de poste ;

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.

- 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 au changement de poste. 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 changement de poste, restituer leurs carte carburant et badge télépéage.

Section 6 – La Commission paritaire de projet

L'application de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, de la Partie 1 de l'avenant n°1 du 21 mai 2019 à l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, et du présent accord, à l'égard des salariés appartenant à une sous-fonction menacée visée à l'article 1 et éligibles aux dispositifs proposés, fera l'objet d'un suivi par la Commission paritaire de projet.

Cette Commission sera mise en place dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 5 – Composition de la Commission paritaire de projet

La Commission paritaire de projet est composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord de déclinaison et de représentants de la Direction.

Article 6 – Fonctionnement de la Commission paritaire de projet

La Commission paritaire de projet se réunira sur convocation de la Direction une fois par mois jusqu'au mois d'avril 2020, et par la suite en fonction du nombre de dossiers à examiner.

La Commission paritaire de projet recevra des informations (quantitatives et qualitatives, notamment par Région, par clientèle et par offre) sur les éléments suivants :

- nombre de salariés volontaires à une mobilité interne au sein du Groupe Schneider Electric ;
- nombre de salariés volontaires à une mobilité externe au Groupe Schneider Electric via le congé de mobilité et leur projet professionnel ainsi que le nombre de salariés inscrits dans le Parcours Transition Retraite ;
- nombre de projets rejetés ou reportés ;
- bilan d'activité de l'Espace Emploi ainsi que du Cabinet spécialisé ayant vocation à accompagner les salariés inscrits dans le Parcours Transition Retraite ;

Par ailleurs, une attention particulière sera apportée aux actions mises en œuvre, dans le périmètre du Centre de Contact Clients, pour permettre le renouvellement et la transmission des compétences sur les compétences dites « clés » ou « critiques » pour l'activité (recrutements en CDI ou alternance, tutorat / mentorat).

La Commission paritaire de projet aura pour mission de :

- veiller à la bonne application des mesures de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, de la Partie 1 de l'avenant n°1 du 21 mai 2019 à l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, et du présent accord à l'égard des salariés appartenant à une sous-fonction menacée visée à l'article 1 et éligibles aux dispositifs proposés ;
- veiller à l'évolution des mobilités externes au Groupe Schneider Electric via le congé de mobilité;
- rendre un avis sur les projets des salariés qui se porteront volontaires à une mobilité à l'extérieur du Groupe Schneider Electric via le congé de mobilité (étant précisé que la Commission ne rendra pas d'avis sur les Parcours Transition Retraite mais recevra une information sur leur nombre) ;
- le cas échéant, s'assurer que les salariés qui envisagent une mobilité externe ont bien été informés et éclairés sur les enjeux et les conséquences pour eux de ces dispositifs et des engagements qu'ils prennent ;
- veiller à l'activité de l'Espace Emploi et du Cabinet spécialisé mis en place dans le cadre du Parcours Transition Retraite ;
- proposer des solutions, prendre des décisions et arbitrer en cas de difficultés d'application de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, de la partie 1 de l'avenant n°1 du 21 mai 2019 à l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, et du présent accord, à l'égard des salariés appartenant à une sous-fonction menacée visée à l'article 1 et éligibles aux dispositifs proposés ou sur des situations particulières (dans l'hypothèse où la Commission ne parviendrait pas à un consensus, la Direction tranchera en dernier ressort) ;
- suivre l'évolution du nombre de recrutements réalisés dans le cadre de l'article 1 du présent accord.

En complément des missions précisées ci-dessus, instaurées par l'accord du 30 octobre 2019, la commission paritaire de projet aura également en charge, au plus tôt à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant au dit accord, de :

- **valider si besoin est les ajustements proposés par la Direction au nombre d'embauches dans chaque périmètre, comme stipulé à l'article 1.4, par le biais d'un vote à la majorité des Organisations Syndicales ;**
- **demander l'organisation d'une réunion de négociation d'un avenant de révision au présent accord, en cas de constat de décalage entre les objectifs déterminés dans le présent accord et la mise en œuvre effective des mesures qu'il prévoit.**

Chapitre 5 : Les modalités de la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel des entités comprises dans le périmètre des équipes des ventes de France Opérations de la Société Schneider Electric France

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-14 du Code du travail, la consultation préalable des instances représentatives du personnel de l'UES SEI-SEF n'est pas requise avant la signature du présent accord.

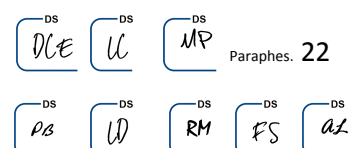
Toutefois, les instances représentatives de SEI-SEF seront consultées sur les modalités de mise en œuvre des dispositions du présent accord en leur sein (à savoir la présentation des évolutions d'organisation et leurs impacts sur les conditions de travail des salariés).

Cette consultation sera menée tant au niveau du CSE Central que des CSE d'établissement concernés (CSE ACS & RP et CSE de Grenoble).

Elle s'engagera dans les 15 jours suivant la date de signature du présent accord.

En vue de cette consultation, il sera remis aux représentants du personnel des CSE d'établissement concernés 15 jours avant leur réunion, un document d'information/consultation présentant les modalités du déploiement de l'accord de déclinaison. Une réunion de la Commission santé, sécurité et conditions de travail pourra être organisée en amont de la réunion des CSE d'établissement. L'avis des CSE d'établissement sera recueilli lors de leur 1^{ère} réunion.

Dans les 15 jours suivant le recueil de l'avis des CSE d'établissement, il sera organisé une réunion de consultation du CSE Central. L'avis du CSE Central sera recueilli lors de sa 1^{ère} réunion.

 DS DCE UC MP Paraphes. 22
DS PB UD RM FS AZ

Chapitre 6 : Dispositions finales

Article 7 – Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant à l'accord du 30 octobre 2019 entrera en vigueur à l'issue de la procédure d'information-consultation sur les projets de transformation des périmètres du Centre de Contacts Clients et des Centres de cotation transactionnelle, déployée auprès des Comités Sociaux et Economiques compétents, et au plus tôt le 1^{er} juillet 2020.

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 août 2021 (les dernières adhésions au Congé de mobilité ou au Pass Retraite auront lieu le 1^{er} août 2021). A l'échéance de son terme, l'accord cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Article 8 – Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, un avenant de révision pourra être signé :

- jusqu'à la fin du cycle électoral en cours, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de l'UES SEI-SEF signataires ou adhérentes du présent accord ;
- à l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de l'UES SEI-SEF.

Les demandes de révision ou de modification du présent avenant devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des Parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont la révision est demandée.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des Parties concernées.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent avenant qu'il modifie.

Les Parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées par la Direction en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

Article 9 – Dépôt et publicité

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent avenant est déposé en version électronique sur la plateforme « TéléAccords » qui le transmettra ensuite à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) compétente, selon les formes suivantes :

- Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- Une version électronique de l'accord déposée en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphe et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
- Si l'une des parties signataires de cet accord souhaite l'occultation de certaines autres dispositions, une version de l'accord anonymisée en format .docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les parties signataires de l'accord.

Un exemplaire signé est par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Les deux dépôts seront effectués par la Direction.

Le présent accord comporte 26 pages numérotées de 1 à 26, dont une annexe d'une page.

Sa signature est intervenue le 26 mai 2020 à Rueil Malmaison, entre les représentants de la Direction de la Société Schneider Electric France et les Organisations syndicales représentatives au niveau l'UES SEI-SEF.

POUR LA DIRECTION DE L'UES SEI-SEF

M. Dominique LAURENT
Directeur des Ressources Humaines

DocuSigned by:
LAURENT Dominique
57572881EBF5426...

M. Christian LAMBERT
Directeur de la Stratégie Sociale et des Relations sociales

DocuSigned by:
LAMBERT Christian
2B63D675FCB64EB...

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UES SEI-SEF

CFDT

ROBERT M.

DocuSigned by:
ROBERT M.
1E80FE1642C642F...

CFE-CGC

PH. BORDAS

DocuSigned by:
PH. BORDAS
A06CB266C9984C9...

Maurice Pironi

DocuSigned by:
Maurice Pironi
1C6E74D02DAB4D3...

CFTC

F. SOENEN

DocuSigned by:
F. SOENEN
35AE9DF3F89C4E0...

FO

AUBE L.

DocuSigned by:
AUBE L.
0C91C14179314B2...

DA CRUZ Emmanuel

DocuSigned by:
DA CRUZ Emmanuel
C61DA9B66A584EC...

Annexe : Liste des sous-fonctions menacées et nombre maximum de départs ouverts

| Sous-fonctions menacées | Détail des sous-fonctions où des mobilités externes sont ouvertes | Nombre maximum de congés de mobilité et de Parcours Transition Retraite |
|--------------------------------------|---|---|
| Manager des Ventes | Manager des Ventes : SM | 80 |
| Forces de Vente | Responsables clientèle : SU - SO - SB - SG - SI - SW Commerciaux spécialistes : SJ – SD Support à la vente : SM - SE Segments : SU Prescription : SF | |
| Centre de Contact Clients (CCC) | CE DB DC GO LSF MC QB QF QMP SB | 14 |
| Centres de cotation transactionnelle | DQ | 6 |