

**Avenant n°1 à l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des
Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider
Electric du 28 juin 2018**

HY CC
R 1
JK SK

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
PARTIE 1 : LES NOUVEAUX OUTILS DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	6
CHAPITRE 1 : LA MOBILITE INTERNE FONCTIONNELLE ET GEOGRAPHIQUE RENFORCEE	7
CHAPITRE 2 : LE CONGE DE MOBILITE	7
Section 1 : La présentation du congé de mobilité	7
Article 1 - Conditions d'éligibilité	8
Article 2 - Mise en œuvre et durée du congé de mobilité	9
2.1 Initiative de la démarche	9
2.2 Mise en place et vocation de l'Espace Emploi	9
2.3 Modalités et délai d'examen des demandes individuelles	10
2.3.1 Formalisation de l'adhésion au congé de mobilité	11
2.3.2 Durée du congé	12
Article 3 - Cas de suspension du congé de mobilité en raison de périodes travaillées et rémunérées	13
Article 4 - Statut du bénéficiaire du congé de mobilité	13
4.1 Hors périodes de suspension en raison de périodes travaillées et rémunérées	14
4.1.1 Rémunération	14
4.1.2 Protection sociale	14
4.1.3 Intéressement et participation	17
4.2 Durant les périodes de travail en CDI, CDD ou CTT	17
4.2.1 Rémunération	17
4.2.2 Protection sociale	17
4.2.3 Intéressement et participation	18
Article 5 - Engagements réciproques	18
5.1 Engagements de l'entreprise	19
5.2 Engagements du salarié ayant adhéré au congé de mobilité	19
Article 6 - Fin du congé de mobilité	19
6.1 Fin du congé de mobilité pour non-respect des engagements du salarié	19
6.2 Fin du congé de mobilité pour concrétisation anticipée du projet professionnel	19
6.3 Fin du congé de mobilité par survenance du terme du congé	20
Article 7 - Indemnité de rupture	21
Section 2 : Les parcours ouverts dans le cadre du congé de mobilité	21
Article 8 – Parcours « Emploi externe » au Groupe Schneider Electric	21
8.1 Prise en charge des frais dans le cadre de la recherche d'emploi	21
8.2 Indemnité temporaire compensatoire (en raison de la baisse du salaire) pendant les périodes travaillées et rémunérées suspendant le congé de mobilité	21
8.3 Prise en charge des frais de double résidence temporaire pendant les périodes travaillées et rémunérées suspendant le congé de mobilité	22
Article 9 – Parcours « Formation reconversion professionnelle »	22
9.1 Formation de reconversion	22
9.2 Actions de formation diplômante ou qualifiante	23
9.3 Prise en charge des frais d'hébergement et de transport	23
Article 10 – Parcours « Création ou reprise d'entreprise »	23
10.1 Accompagnement par Schneider Initiatives Entrepreneurs (SIE)	23
10.2 Attribution d'une subvention pour création ou reprise d'entreprise	24

M4 Q²
M J² OK
SR

10.3 Financement des besoins de formation	25
CHAPITRE 3 : LE PARCOURS TRANSITION RETRAITE	25
Section 1 : Les modalités d'adhésion au Parcours Transition Retraite	26
Article 11 - Intervention d'un Cabinet spécialisé et sa vocation	26
Article 12 - Modalités et délai d'examen des demandes individuelles	27
Section 2 : Le Pass Retraite (Période d'Anticipation Sécurisée Seniors)	28
Article 13 - Conditions d'éligibilité	28
Article 14 – Formalisation du Pass Retraite	29
Article 15 - Obligations des salariés entrant dans ce dispositif	29
Article 16 - Allocation versée durant le Pass Retraite	30
16.1 Assiette de l'allocation	30
16.2 Montant de l'allocation	30
16.3 Régime social et fiscal de l'allocation	31
16.4 Modalités et durée de versement de l'allocation	31
Article 17 - Situation du salarié pendant le Pass Retraite	31
17.1 Contrat de travail	31
17.2 Congés payés, JRTT et autres congés conventionnels	32
17.3 Suspension du PASS Retraite en raison de périodes travaillées et rémunérées	32
17.4 Protection sociale	32
17.4.1 <i>Hors périodes de suspension en raison de périodes travaillées et rémunérées</i>	32
17.4.2 <i>Durant les périodes de suspension en raison de périodes travaillées et rémunérées</i>	34
17.5 Intéressement et participation	35
Article 18 - Indemnité versée au salarié à l'issue du Pass Retraite	36
Article 19 - Fin du Pass Retraite	36
Section 3 : Le rachat de trimestres de retraite	37
Article 20 - Conditions d'éligibilité	37
Article 21 - Formalisation du rachat de trimestres de retraite	37
Article 22 - Indemnité financière pour le rachat de trimestres de retraite	38
Article 23- Indemnité versée au salarié lors de son départ à la retraite	38
CHAPITRE 4 : LA COMMISSION PARITAIRE DE PROJET	39

PARTIE 2 : LA DECLINAISON AU SEIN D'ENERGY MANAGEMENT BUSINESS (HORS POWER SYSTEMS) **41**

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION, OBJET ET RENDEZ-VOUS	41
CHAPITRE 2 : LES FONCTIONS / SOUS FONCTIONS FRAGILISEES AU SEIN D'ENERGY MANAGEMENT BUSINESS (HORS POWER SYSTEMS DIVISION)	42
CHAPITRE 3 : LES FONCTIONS / SOUS FONCTIONS MENACEES AU SEIN D'ENERGY MANAGEMENT BUSINESS ET LES IMPACTS SUR LES COMPETENCES	43
Article 24 – Présentation des évolutions des fonctions d'Energy Management Business et cartographie des impacts	43
24.1 Evolutions de la fonction « Technique »	43
24.2 Evolutions de la fonction « Marketing »	44
24.3 Evolutions de la fonction « Services»	44
24.4 Evolutions de la fonction « Management»	45
24.5 Evolutions de la fonction « Industrie / Production »	45
24.6 Evolutions de la fonction « Qualité »	46
24.7 Evolutions des fonctions support : « Finances et Contrôle », « Chaine d'approvisionnement et logistique», « Ressources Humaines », « Technologies et systèmes d'information », « Utilités », « Développement durable »	46
Article 24.8 Corrélation du nombre de départs et de recrutements externes	47

M4
 M
 3
 C
 EDCSR

CHAPITRE 4 : L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DES FONCTIONS / SOUS-FONCTIONS MENACEES AU SEIN D'ENERGY MANAGEMENT BUSINESS	47
SECTION 1 - ACTIVATION DE L'ENSEMBLE DES OUTILS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	47
SECTION 2 – FORMATION RENFORCEE : PASS REQUALIFICATION	48
Article 25 – Modalités d'adhésion au Pass Requalification	48
SECTION 3 – ORIENTATION DES SALARIES APPARTENANT AUX FONCTIONS / SOUS-FONCTIONS MENACEES VERS LES DIFFERENTS OUTILS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	49
SECTION 4 – MISE EN PLACE ET COMPOSITION DE L'ESPACE EMPLOI	52
SECTION 5 – LA COMMISSION PARITAIRE DE PROJET	53
Article 26 – Composition de la Commission paritaire de projet	53
Article 27 – Fonctionnement de la Commission paritaire de projet	53
CHAPITRE 5 : LES MODALITES DE LA PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DES ENTITES COMPRISES DANS LE PERIMETRE D'ENERGY MANAGEMENT BUSINESS (HORS POWER SYSTEMS DIVISION)	54
<u>PARTIE 3 : DISPOSITIONS FINALES</u>	56
Article 28 – Durée et entrée en vigueur	56
Article 29 – Révision	56
Article 30 – Dépôt et publicité	56
<u>ANNEXES</u>	59
ANNEXE 1 : LISTE DES FONCTIONS/ SOUS-FONCTIONS MENACEES ET NOMBRE MAXIMUM DE DEPARTS OUVERTS	60
ANNEXE 2 : NOMBRE DE RECRUTEMENTS ENVISAGES PAR FONCTION	63
ANNEXE 3 : PRISE EN COMPTE DU BONUS DANS L'ASSIETTE DE CALCUL DE L'ALLOCATION VISEE A L'ARTICLE 4.4.1 ET 16.1	64

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 mutations techniques et technologiques du Groupe 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.

Aussi, avec cet avenant, Schneider Electric entend, dans le cadre de la GPEC, 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 pourront, selon des modalités à définir par accord, bénéficier d'une formation de requalification.

La mise en œuvre de tout ou partie de ces outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences suppose la conclusion d'un accord de déclinaison dans les conditions définies au présent avenant (voir préambule de la partie 1). Cet accord pourra, le cas échéant, prévoir des plans d'embauche afin d'organiser un apport de compétences nouvelles rendu parfois nécessaire par certains enjeux de l'entreprise.

Par ailleurs et au regard des évolutions prévisionnelles de l'emploi et des compétences au sein d'Energy Management Business (hors Power Systems Division), il a été convenu, dans le présent avenant (partie 2), de décliner certaines mesures destinées à accompagner les évolutions prévisionnelles dans ce périmètre.

114
R 12 5 a
SR

Partie 1 : Les nouveaux outils de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Les nouveaux outils définis ci-après ont vocation à compléter (ou se substituer), dans certaines situations spécifiques, aux mesures définies dans l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018.

Leur activation supposera la conclusion d'un accord spécifique selon l'une des 2 modalités suivantes :

- soit par accord conclu au niveau du Groupe Schneider Electric dès lors que les problématiques d'évolutions des emplois et des compétences seraient transverses et nécessiteraient l'activation des outils au sein de plusieurs entités du Groupe. Dans ce cas, les dispositions de l'accord de Groupe se substitueront aux dispositions ayant le même objet des accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord (sauf mentions spécifiques contraires dans l'accord de Groupe) ;
- soit par accord d'entreprise ou d'UES dès lors que les problématiques d'évolutions des emplois et des compétences concerneraient une seule entité du Groupe (ou des entités regroupées au sein d'une même UES) ;

ci-après dénommé « accord de déclinaison ».

Lorsque sont identifiées des évolutions quantitatives et/ou qualitatives d'emplois et de compétences nécessitant le renforcement des mesures d'accompagnement de la mobilité interne et/ou la mise en œuvre de mesures de mobilité externe au Groupe Schneider Electric ou de mesures d'accompagnement vers la retraite, tout ou partie des outils suivants pourront être activés. Il est expressément convenu que les conditions et modalités de mise en œuvre des outils activés dans le cadre de l'accord de déclinaison devront être au moins aussi favorables que celles prévues par la présente Partie 1.

Les salariés appartenant à une fonction / sous-fonction menacée et éligibles aux dispositifs susvisés seront informés de la possibilité de s'inscrire dans ces derniers. S'ils souhaitent s'inscrire dans l'un de ces dispositifs, ils devront alors solliciter un entretien de « diagnostic d'orientation » auprès de leur Responsable RH à l'occasion duquel ils seront informés de leur éligibilité et, si cette dernière était confirmée, des parcours dont ils pourraient bénéficier.

L'entrée dans les différents dispositifs pourra, le cas échéant, être reportée pour les salariés éligibles appartenant à une fonction / sous-fonction menacée et ayant des compétences « clés », en vue de permettre un transfert des compétences. La compétence clé se définit comme celle étant indispensable à la réalisation des offres et dont la disparition aurait un impact préjudiciable sur la continuité de la création d'offres. Dans cette hypothèse, un courrier confirmant le report leur sera adressé.

ce 6 44
a d 2
SR

Chapitre 1 : La mobilité interne fonctionnelle et géographique renforcée

Il est rappelé que, dans l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de 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 rappellent que ces mesures de mobilité interne peuvent être activées sous réserve de la signature d'un accord « local », dénommé « accord de déclinaison ».

Par ailleurs, les Parties conviennent que cet accord de déclinaison pourra prévoir des mesures renforcées et spécifiques de mobilité fonctionnelle afin notamment de répondre à des besoins de formation et d'adaptation à l'emploi plus spécifiques et identifiés dans le cadre de l'analyse de l'évolution des compétences. Parmi ces mesures, il pourra être envisagé la mise en œuvre d'un plan de requalification (Pass Requalification) destiné à permettre aux salariés relevant d'une fonction / sous-fonction menacée de bénéficier, sous réserve de remplir les conditions fixées par ledit accord de déclinaison, d'une formation en vue de leur repositionnement sur un poste au sein du Groupe Schneider Electric.

Chapitre 2 : Le congé de mobilité

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

Section 1 : La présentation du congé de mobilité

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

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

Il reviendra exclusivement à l'accord de déclinaison de définir :

- le périmètre ;

M1
7
SR

- le nombre des départs volontaires par fonction / sous fonction (il pourra s'agir d'un nombre global de mobilités externes regroupant à la fois les départs dans le cadre du congé de mobilité et dans le cadre d'autres dispositifs de départs volontaires définis par accord) ;
- la mise en place et la composition de l'Espace Emploi (voir article 2.2).

Article 1 - Conditions d'éligibilité

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

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

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

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

- **Le parcours « Emploi externe »** : consistant à disposer d'un autre contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée ou de travail temporaire d'une durée minimum d'un mois ou d'une promesse d'embauche ferme au sein d'une entreprise extérieure au Groupe Schneider Electric ou souhaiter rechercher de manière active un autre emploi à l'extérieur du Groupe Schneider Electric pendant le congé de mobilité. Il est précisé que ce projet ne pourra être validé qu'après une étude approfondie du dossier, notamment au regard du profil du salarié, des perspectives d'emploi sur le métier concerné et dans le périmètre de mobilité accepté par le salarié ;
- **Le parcours « Formation de reconversion professionnelle »** : par la mise en place d'un projet de formation en vue d'une reconversion ou de l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un complément de qualification actuelle pour faciliter la reprise d'une nouvelle activité professionnelle. Le projet devant être précisément décrit ;
- **Le parcours « Création ou reprise d'entreprise »** : par l'activation d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

En tout état de cause, la Direction pourra, dans les conditions rappelées ci-avant, reporter le départ d'un salarié occupant une fonction / sous-fonction menacée et pour laquelle le congé de mobilité est ouvert, dès lors que ce dernier a des compétences « clé » afin de permettre un transfert de compétences.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the number 8 and the number 14.

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

Article 2 - Mise en œuvre et durée du congé de mobilité

2.1 Initiative de la démarche

L'initiative de la démarche appartient uniquement au salarié. Ce dernier devra, s'il souhaite s'inscrire dans le dispositif du congé de mobilité, prendre contact avec son responsable RH en vue de solliciter un entretien de « diagnostic d'orientation ». Au cours de cet entretien, le responsable RH s'assurera que le salarié remplit les conditions d'éligibilité visées à l'article 1 du présent accord. Auquel cas, il orientera le collaborateur vers l'Espace Emploi. Si le salarié est détenteur d'une compétence « clé », le responsable RH devra l'informer, le cas échéant, de la nécessité de reporter son éventuel départ en congé de mobilité afin de permettre un transfert de compétences.

2.2 Mise en place et vocation de l'Espace Emploi

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

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

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

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

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

H4 CL
9 ER
RFD SR

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

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

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

2.3 Modalités et délai d'examen des demandes individuelles

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

Le dossier sera constitué :

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

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

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

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

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

L'Espace Emploi formulera un premier avis sur le projet professionnel du salarié qu'il transmettra à la Commission Paritaire de projet (voir chapitre 4 de la partie 1), accompagné d'une fiche de synthèse

M4 Ce 10
R JL ER
SR

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

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

- le projet professionnel présenté par le salarié volontaire n'est pas suffisamment concret et/ou viable ;
- le dossier de candidature est incomplet ou n'a pas été déposé dans le cadre de la procédure requise et décrite ci-dessus.

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

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

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

Critères de départage

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

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

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

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

2.3.1 Formalisation de l'adhésion au congé de mobilité

44 CE
11 EDL
n JE SR

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

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

- pour confirmer sa demande de départ, il devra retourner à son Responsable RH les 2 exemplaires de la convention individuelle de rupture dûment datés, paraphés et signés (à la seule exception des salariés dont le départ nécessite une autorisation de l'inspection du travail pour lesquels une procédure particulière est prévue) ;
- s'il infirme sa demande de départ, ou s'il ne retourne pas les exemplaires signés de la convention dans le délai de 15 jours ouvrés susvisé, sa demande de départ sera caduque.

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

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

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

Le mois de son adhésion au congé de mobilité, le salarié pourra percevoir à sa demande une avance sur l'indemnité de rupture du contrat de travail prévue à l'article 7 égale à 40 % du montant de cette indemnité.

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.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'accord de déclinaison pourra prévoir une exception à l'obligation de solder préalablement les jours de congés payés ou conventionnels pour les salariés qui entreraient dans le dispositif du congé de mobilité dans les premiers mois suivant l'entrée en vigueur de cet accord.

2.3.2 Durée du congé

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

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

12
m
12
14
SR

- 14 mois pour les salariés ayant plus de 25 ans d'ancienneté.

Les durées de 12 ou 14 mois seront prolongées :

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

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

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

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

Article 3 - Cas de suspension du congé de mobilité en raison de périodes travaillées et rémunérées

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

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

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

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

Article 4 - Statut du bénéficiaire du congé de mobilité

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 14 and a circled 13.

4.1 Hors périodes de suspension en raison de périodes travaillées et rémunérées

4.1.1 Rémunération

Le salarié bénéficiera, hors les périodes de suspension du congé de mobilité telles que définies à l'article 3, d'une allocation mensuelle correspondant à 65% de sa rémunération brute mensuelle moyenne des 12 derniers mois, sans que la rémunération nette ne puisse être inférieure à 85% du produit du SMIC horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise, ni inférieur à 85% de la garantie de rémunération accordée au titre de la réduction du temps de travail aux salariés rémunérés au SMIC. Compte tenu du régime social exposé ci-dessous, l'allocation versée au-delà des 12 premiers mois du congé de mobilité sera calculée de telle sorte qu'elle permette d'assurer au bénéficiaire le service d'une allocation nette d'un montant équivalent à celui perçu pour la période précédente.

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

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

Un exemple d'application de ces options figure en annexe 3 du présent avenant.

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

L'allocation aura le régime social suivant :

- dans la limite des 12 premiers mois du congé de mobilité : l'allocation est soumise au régime spécifique de cotisations et contributions sociales prévu par la loi. A ce jour, cette allocation est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais reste soumise à la CSG et à la CRDS aux taux spécifiques applicables aux revenus de remplacement et aux cotisations liées au maintien notamment des éventuels régimes de prévoyance (petit risque et gros risque) et de retraite complémentaire ;
- pendant la période excédant les 12 premiers mois en congé de mobilité : l'allocation servie est à nouveau soumise à l'ensemble des cotisations sociales tant pour l'employeur que le salarié. Toutefois, le montant de l'allocation sera adapté afin de permettre au salarié de bénéficier du même montant net que celui perçu pour la période précédente.

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

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

4.1.2 Protection sociale

14
M4
EX
JR

- **Couverture maladie Sécurité Sociale :**

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

Pendant la période excédant les 12 premiers mois du congé de mobilité, l'assiette des cotisations correspondra au montant de l'allocation prévue au § 4.1.1.

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

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

- **Protection sociale complémentaire :**

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

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

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

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

- **Frais de santé (Petit Risque) :**

L'assiette des cotisations Frais de Santé (Petit Risque) correspondra au montant de l'allocation prévue au § 4.1.1.

- **Prévoyance (Gros Risque) :**

L'assiette des cotisations Prévoyance (Gros Risque) correspondra au salaire d'activité brut retenu pour le calcul de l'allocation prévue au § 4.1.1.

14 CL
15 ERK
M JL SK

- **Assurance vieillesse :**

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

La période excédant les 12 premiers mois du congé de mobilité sera validée pour la détermination des droits à pension de retraite au titre de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale. Dans ce cas, l'assiette des cotisations correspondra au montant de l'allocation prévue au § 4.1.1.

- **Retraite complémentaire :**

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

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

Dans ce cas, l'assiette des cotisations sera constituée par le salaire d'activité brut retenu pour le calcul de l'allocation prévue au § 4.1.1.

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

- **Retraite supplémentaire**

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

Au-delà de cette période et dès lors que la filiale aura adhéré au dispositif PERE en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric, la cotisation afférente sera assise sur l'allocation prévue au § 4.1.1. Les taux de cotisations ainsi que la répartition de ces cotisations entre l'employeur et les salariés seront les mêmes que ceux appliqués aux salariés en activité, la part des cotisations relevant des salariés restant à leur charge.

4.1.3 Intéressement et participation

Les Parties s'engagent à ouvrir une négociation d'un avenant aux accords d'Intéressement et de Participation Groupe en vue de prendre en compte l'allocation prévue au § 4.1.1 dans le calcul de l'Intéressement et de la Participation, et ce pendant toute la durée du congé de mobilité (hors périodes de suspension pour périodes travaillées et rémunérées).

4.2 Durant les périodes de travail en CDI, CDD ou CTT

4.2.1 Rémunération

Les Parties considèrent que la durée du congé est suspendue durant les périodes travaillées et rémunérées au sein d'une entreprise extérieure au Groupe Schneider Electric. Ces périodes ne donnent pas lieu au versement de l'allocation visée au § 4.1.1.

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

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

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

4.2.2 Protection sociale

- **Couverture maladie Sécurité Sociale :**

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

- **Protection sociale complémentaire :**

- **Frais de santé (Petit Risque) :**

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "HY", "SJR", and "SJR".

santé dont il relevait antérieurement, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité des cotisations afférentes.

- **Prévoyance (Gros Risque) :**

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

- **Assurance vieillesse :**

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

- **Retraite complémentaire :**

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

- **Retraite supplémentaire :**

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

4.2.3 Intéressement et participation

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

Article 5 - Engagements réciproques

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

18
M4
SR

5.1 Engagements de l'entreprise

Pendant la durée d'application du congé de mobilité, l'entreprise mettra à la disposition des salariés concernés les actions et moyens définis à la section 2 « Parcours ouverts dans le cadre du congé de mobilité ».

5.2 Engagements du salarié ayant adhéré au congé de mobilité

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

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

Article 6 - Fin du congé de mobilité

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

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

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

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

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

6.2 Fin du congé de mobilité pour concrétisation anticipée du projet professionnel

Durant le congé de mobilité, le salarié qui concrétisera son projet professionnel en informera dans les meilleurs délais son Responsable RH par courrier remis en main propre contre décharge ou courrier

19
M fl SR

recommandé avec accusé de réception précisant la date à laquelle prendrait effet son projet professionnel.

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

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

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

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

- **en cas d'emploi externe** : le congé de mobilité cessera à la confirmation de l'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée chez le nouvel employeur, c'est-à-dire à la date d'expiration de la période d'essai, et au plus tôt à l'issue de la période de suspension minimum de 1 mois sous réserve que le salarié justifie d'une activité professionnelle (par la production de bulletins de paie) ;
- **en cas de formation de reconversion professionnelle** : de la confirmation de l'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée chez le nouvel employeur, c'est-à-dire à la date d'expiration de la période d'essai et au plus tôt à l'issue de la période de suspension minimum de 1 mois sous réserve que le salarié justifie d'une activité professionnelle (par la production de bulletins de paie) ou de la justification d'une création ou reprise d'entreprise (sur la base des mêmes justificatifs que ceux sollicités dans le parcours création ou reprise d'entreprise) ;
- **en cas de création ou de reprise d'entreprise** :
 - pour la création d'entreprise : de la décision du jury SIE, lequel transmettra au Responsable RH le document justificatif de cette décision ;
 - pour la reprise d'entreprise : de la production de tout document attestant de la prise de contrôle d'une entreprise existante et de la date d'acquisition de plus de 50 % des parts sociales ou actions (copie du registre des mouvements de titres en cas de reprise d'une société par actions, copie des statuts modifiés en cas de reprise d'une société de personne).

6.3 Fin du congé de mobilité par survenance du terme du congé

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

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

Cl 20 44
SR

Article 7 - Indemnité de rupture

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

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

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

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

Section 2 : Les parcours ouverts dans le cadre du congé de mobilité

Article 8 – Parcours « Emploi externe » au Groupe Schneider Electric

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

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

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

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

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

En application des dispositions de l'article 3 du présent avenant, les salariés pourront suspendre leur congé de mobilité et exercer une activité professionnelle au sein d'une entreprise extérieure au Groupe Schneider Electric.

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

Pourront bénéficier de cette mesure les salariés qui, dans le cadre du présent parcours, accepteront un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimum d'1 mois dont le salaire brut annuel serait inférieur au montant de l'allocation nette visée au § 4.1.1.

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

Lorsque le salarié intégrera un nouvel emploi dans une société extérieure au Groupe Schneider Electric, il bénéficiera, sur présentation de justificatifs d'une allocation compensatoire temporaire permettant de compenser la différence entre l'allocation nette visée au § 4.1.1 et le salaire net perçu chez le nouvel employeur, à temps de travail équivalent.

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

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

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

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

Article 9 – Parcours « Formation reconversion professionnelle »

9.1 Formation de reconversion

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

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number 22 and initials such as 'M', 'SR', and 'H4'.

Pour bénéficier de cette aide, la proposition de formation devra être validée par l'Espace Emploi après avis de la Commission Paritaire de projet, par rapport à des objectifs clairs et sérieux liés à un projet réaliste et déboucher sur des possibilités d'emploi.

Cette aide sera versée sous réserve de la présentation par le salarié à l'Espace Emploi de la convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Si l'organisme de formation n'est pas agréé, l'Espace Emploi vérifiera la cohérence de la formation avec le projet professionnel pour validation.

La formation de reconversion débutera obligatoirement dans le cadre du congé de mobilité.

9.2 Actions de formation diplômante ou qualifiante

Lorsque la formation est susceptible de déboucher sur un diplôme ou une nouvelle qualification, le salarié bénéficiera d'une aide financière d'un montant maximum de 10.000 euros TTC par salarié (ce montant n'étant pas cumulable avec l'aide prévue au § 9.1). Ce montant pourra être augmenté sur décision de la Commission paritaire de projet, en cas de circonstances particulières.

Pour bénéficier de cette aide, la proposition de formation devra être validée par l'Espace Emploi par rapport à des objectifs clairs et sérieux liés à un projet réaliste et déboucher sur des possibilités d'emploi.

Cette aide sera versée sous réserve de la présentation par le salarié à l'Espace Emploi de la convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Si l'organisme de formation n'est pas agréé, l'Espace Emploi vérifiera la cohérence de la formation avec le projet professionnel pour validation.

La formation débutera obligatoirement dans le cadre du congé de mobilité.

9.3 Prise en charge des frais d'hébergement et de transport

Les frais d'hébergement et de transport engagés par le salarié pour suivre sa formation seront pris en charge, sur présentation de justificatifs et selon les règles fixées par la politique du Groupe Schneider Electric, dans la limite d'un plafond maximum de 3.000 euros.

Le bénéfice de ce remboursement est conditionné par le fait que l'organisme de formation choisi par le salarié soit celui qui est le plus proche de son domicile et lorsque le choix doit s'opérer entre des organismes proposant des dates et contenu de formation similaires.

Article 10 – Parcours « Création ou reprise d'entreprise »

10.1 Accompagnement par Schneider Initiatives Entrepreneurs (SIE)

Les salariés bénéficieront du soutien de SIE. L'aide de SIE consistera à :

114 cl
23
m JE SR

- offrir un appui logistique à la création ou à la reprise de tout type d'entreprise :
 - o aider à réfléchir et affiner son projet ;
 - o vérifier l'adéquation homme/projet ;
 - o analyser les contraintes du projet ;
 - o mettre en relation avec les acteurs économiques locaux ;
 - o préconiser des actions de formation (toute formation inhérente à un projet devra être validée par SIE).
- participer aux études techniques :
 - o aider les salariés à monter le dossier technique et accompagner le salarié pour les études de marché ;
 - o élaborer les comptes prévisionnels ;
 - o aider dans les démarches administratives nécessaires ;
 - o conseiller dans la recherche des financements.
- évaluer, valider et lancer le projet :
 - o établir une synthèse « points forts » et « points faibles » ;
 - o suivre la mise en place du projet ;
 - o accompagner les ajustements nécessaires.

SIE apportera son aide à plusieurs niveaux :

- **Avant :**

Par la constitution et la validation du projet (construction du business plan, mobilisation d'aides publiques ou privées pour la création d'entreprise, apport du réseau local de SIE vis-à-vis des différents partenaires du développement économique local).

- **Après :**

SIE accompagnera pendant 3 ans le créateur/repreneur d'entreprise dans son activité.

10.2 Attribution d'une subvention pour création ou reprise d'entreprise

A titre exceptionnel et au-delà des mesures d'accompagnement prévues classiquement par SIE, afin d'aider à la réalisation des projets de création ou reprise d'entreprise, une subvention d'un montant minimum de 7.000 euros sera versée en cas de validation du projet professionnel.

Un complément de subvention, éventuellement remboursable, pourrait être attribué par SIE dans la limite d'un maximum global de 32.000 euros.

Le montant du complément de subvention attribué au salarié varie selon les critères suivants :

- qualité du projet et profil du créateur : au minimum 1.500 euros et au maximum 10.500 euros ;
- montant des investissements : au minimum 2.000 euros et au maximum 5.500 euros ;
- risque du projet : au minimum 500 euros et au maximum 4.000 euros ;
- une majoration complémentaire pouvant aller jusqu'à 5.000 euros peut être attribuée au salarié dont le projet professionnel est lié au développement d'une activité d'électricien installateur ou à toute autre activité de Schneider Electric validée par SIE.

24 147

Ces seuils seront définis en jury SIE.

Sur décision de l'Espace Emploi, cette subvention peut faire l'objet d'un versement anticipé total ou partiel lorsque la mise en œuvre du projet nécessite d'importants investissements.

10.3 Financement des besoins de formation

Les salariés qui auront besoin d'une formation spécifique pour leur permettre de mener à bien leur projet de création ou de reprise d'entreprise bénéficieront, après validation par SIE, d'une aide financière de 4.000 euros TTC.

La formation débutera obligatoirement dans le cadre du congé de mobilité.

Chapitre 3 : Le Parcours Transition Retraite

Schneider Electric réaffirme sa volonté d'accompagner au mieux les Seniors durant la période de transition vers la retraite.

Dans cet objectif, l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018 a prévu différents outils qui sont le dispositif Senior transfert de compétences et la retraite progressive.

Les Parties souhaitent proposer deux nouveaux outils que sont :

- le Pass Retraite (Période d'Anticipation Sécurisée Seniors) ;
- le rachat de trimestres de retraite.

Ces 2 dispositifs répondent à des objectifs différents :

- Le Pass Retraite a pour objet de permettre aux salariés qui n'ont pas l'âge légal de partir à la retraite de bénéficier d'une allocation de remplacement jusqu'à ce qu'ils aient la possibilité 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 leur date d'entrée dans le dispositif ;
- Le dispositif de rachat de trimestres 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 doit permettre à ces salariés de liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein.

Ces dispositifs sont exclusifs l'un de l'autre ainsi que de tout dispositif similaire existant au sein des entités du Groupe Schneider Electric.

114
25
MJE
EDC
a
SR

Sur la base des fonctions / sous-fonctions identifiées comme menacées dans les conditions prévues à l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, il pourra être prévu, au regard des évolutions prévisionnelles présentées et dans le cadre d'un accord de déclinaison, :

- la possibilité d'ouvrir le Pass Retraite ;
- la possibilité de procéder au rachat de trimestres de retraite.

Il reviendra exclusivement à l'accord de déclinaison de définir :

- le périmètre ;
- le nombre des départs volontaires par fonction / sous fonction (il pourra s'agir d'un nombre global de départs volontaires regroupant à la fois les départs dans le cadre du Pass Retraite ou du rachat de trimestres de retraite ou dans le cadre d'autres dispositifs de départs volontaires définis par l'accord).

Section 1 : Les modalités d'adhésion au Parcours Transition Retraite

L'initiative de la démarche appartient uniquement au salarié. Ce dernier devra, s'il souhaite s'inscrire dans le dispositif du Parcours Transition Retraite, prendre contact avec son responsable RH en vue de solliciter un entretien de « diagnostic d'orientation ». Au cours de cet entretien, le responsable RH s'assurera que le salarié relève d'une fonction/sous fonction menacée et qu'il est âgé d'au moins 57 ans ou 52 ans pour les travailleurs handicapés. Dès lors que ces conditions seront remplies, il orientera le collaborateur vers un Cabinet spécialisé. Si le salarié est détenteur d'une compétence « clé », le responsable RH devra l'informer, le cas échéant, de la nécessité de reporter son éventuel départ dans le cadre du Parcours Transition Retraite afin de permettre un transfert de compétences.

Article 11 - Intervention d'un Cabinet spécialisé et sa vocation

Afin d'accompagner les salariés dans la préparation de leur retraite, il sera fait appel à un Cabinet spécialisé.

Ce Cabinet spécialisé aura vocation à informer les salariés de l'ensemble de leurs droits dans le cadre du régime de base sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO selon la législation en vigueur.

Le Cabinet réalisera une étude du dossier personnel de retraite du salarié (bilan de retraite) et procédera :

- à une analyse de la carrière du salarié ;
- à la détermination de l'âge de départ à la retraite sécurité sociale à taux plein et de la date de départ à taux plein ;
- au calcul du montant de la retraite de 60 ans (si éligible) à 70 ans ;

ca 26 M4
M
fl
SR

- le cas échéant, à une analyse des mesures auxquelles le salarié serait éligible et ses impacts (notamment au regard du PERCO et des dispositifs types « PERE » (ex-article 83) et « article 39 »).

Dans le cadre de cette étude, le salarié remettra au Cabinet l'ensemble des justificatifs utiles à l'appréciation de sa situation individuelle. Il devra communiquer a minima un relevé de carrières et/ou un relevé CARSAT (datant de moins de 3 mois) faisant apparaître les périodes validées et les périodes cotisées.

Si le salarié est éligible à plusieurs mesures, l'ensemble des calculs d'impact seront réalisés afin de permettre au salarié de les comparer.

Cette étude sera effectuée suivant la législation en vigueur à la date de sa réalisation.

Le Cabinet recevra chaque salarié volontaire lors d'un entretien individuel au cours duquel il lui sera présenté les résultats de son bilan de retraite ainsi que les dispositifs de Pass Retraite et de rachat de trimestres de retraite selon le cas.

A cette occasion, le Cabinet lui confirmera ou non sa faculté de s'inscrire dans l'un des 2 dispositifs : Pass Retraite ou rachat de trimestres de retraite. Si le salarié remplit les conditions pour adhérer à l'un des 2 dispositifs, le Cabinet lui remettra un courrier le lui confirmant.

Le Cabinet répondra à l'ensemble des questions du salarié relatives à sa retraite et aux démarches à entreprendre pour en bénéficier. Il remettra au salarié un document restituant l'ensemble des informations.

Par ailleurs, le Cabinet assistera le salarié dans l'ensemble de ses démarches en vue de pouvoir liquider sa retraite.

Article 12 - Modalités et délai d'examen des demandes individuelles

Si le salarié remplit les conditions pour adhérer à l'un des 2 dispositifs visés ci-après et qu'il souhaite bénéficier du Pass Retraite ou du rachat de trimestres, il retirera, une fois son dossier complet (relevé de carrière, date de liquidation de la retraite de base à taux plein), un dossier d'adhésion auprès de son Responsable RH.

La validation du projet du salarié sera subordonnée au dépôt du dossier d'adhésion complet accompagné du courrier du Cabinet confirmant qu'il remplit l'ensemble des conditions pour bénéficier du dispositif, lequel sera remis en main propre contre décharge ou adressé par recommandé avec accusé de réception au Responsable RH. Tout dossier déposé complet donnera lieu à la remise ou à la transmission d'un récépissé par email mentionnant la date et l'heure du dépôt.

M
27
a
m
de
SR

La demande du salarié pourra être refusée si le dossier de candidature est incomplet ou n'a pas été déposé dans le cadre de la procédure requise et décrite ci-dessus.

Le cas échéant, la date d'entrée dans le dispositif sera déterminée, en accord entre le collaborateur et la Direction étant précisé que celle-ci devra être fixée au plus tard dans les 6 mois suivant le dépôt par le salarié de son dossier d'adhésion.

Critères de départage

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

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

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

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

Section 2 : Le Pass Retraite (Période d'Anticipation Sécurisée Seniors)

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

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

Article 13 - Conditions d'éligibilité

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

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 28 and the number 14.

- occuper un emploi figurant sur la liste des emplois menacés et pour lequel le Pass Retraite est ouvert ;
- ne pas avoir l'âge légal de partir à la retraite ;
- être en mesure de pouvoir faire liquider ses droits à la retraite à taux plein sécurité sociale dans un délai maximum de 16 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 15 ans et de 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans durant la période prévue dans l'accord de déclinaison. La computation de ce délai s'effectue sans tenir compte des éventuelles suspensions du PASS Retraite pour réaliser des périodes de travail rémunérées à l'extérieur du Groupe.

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

En tout état de cause, la Direction pourra soit refuser le départ d'un salarié occupant une fonction / sous-fonction menacée et pour laquelle le Pass Retraite est ouvert dès lors que ce dernier a des compétences « clé », soit décider de reporter la date de son départ afin de permettre un transfert de compétences.

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

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

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

Article 14 – Formalisation du Pass Retraite

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

Article 15 - Obligations des salariés entrant dans ce dispositif

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the number 29 and several initials.

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

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

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

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

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.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'accord de déclinaison pourra prévoir une exception à l'obligation de solder préalablement les jours de congés payés ou conventionnels pour les salariés qui entreraient dans le dispositif du Pass Retraite dans les premiers mois suivant l'entrée en vigueur de cet accord.

Article 16 - Allocation versée durant le Pass Retraite

16.1 Assiette de l'allocation

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

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

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

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

Un exemple d'application de ces options figure en annexe 3 du présent avenant.

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

16.2 Montant de l'allocation

Handwritten notes and signatures:
a 30
M4
EDC
SR

L'allocation brute sera égale à 70 % du salaire brut visé au § 16.1 du présent article.

16.3 Régime social et fiscal de l'allocation

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

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

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

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

16.4 Modalités et durée de versement de l'allocation

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

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

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

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

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

Article 17 - Situation du salarié pendant le Pass Retraite

17.1 Contrat de travail

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

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

17.2 Congés payés, JRTT et autres congés conventionnels

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

17.3 Suspension du PASS Retraite en raison de périodes travaillées et rémunérées

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

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

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

17.4 Protection sociale

17.4.1 Hors périodes de suspension en raison de périodes travaillées et rémunérées

- **Couverture maladie Sécurité Sociale :**

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

L'assiette des cotisations correspondra au montant de l'allocation prévue au § 16.2.

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

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

- **Protection sociale complémentaire :**

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including the number 32 and 47, and several illegible signatures.

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

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

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

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

- **Frais de santé (Petit Risque):**

L'assiette des cotisations Frais de santé (Petit Risque) correspondra au montant de l'allocation prévue au § 16.2.

- **Prévoyance (Gros Risque) :**

L'assiette des cotisations Prévoyance (Gros Risque) correspondra au salaire d'activité brut retenu pour le calcul de l'allocation prévue au § 16.2.

- **Assurance vieillesse :**

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

L'assiette des cotisations correspondra au montant de l'allocation prévue au § 16.2.

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

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

- **Retraite complémentaire :**

M4 Ce
33
m de  SR

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

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

Dans ce cas, l'assiette des cotisations sera constituée par le salaire d'activité brut retenu pour le calcul de l'allocation prévue au § 16.2.

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

- **Retraite supplémentaire**

Dès lors que la filiale aura adhéré au dispositif PERE en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric les salariés cotiseront pendant la durée du Pass Retraite, hors périodes de suspension du Pass Retraite, au titre du PERE (article 83) du Groupe, sur la base de l'allocation prévue au § 16.2. Les taux de cotisations ainsi que la répartition de ces cotisations entre l'employeur et les salariés seront les mêmes que ceux appliqués aux salariés en activité, la part des cotisations relevant des salariés restant à leur charge.

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

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

- **Couverture maladie Sécurité Sociale :**

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

- **Protection sociale complémentaire :**

- **Frais de santé (Petit Risque) :**

114
34
SR

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

- **Prévoyance (Gros Risque) :**

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

- **Assurance vieillesse :**

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

- **Retraite complémentaire :**

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

- **Retraite supplémentaire :**

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

17.5 Intéressement et participation

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

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

44
35
CL
EDC
82

toutefois, le cas échéant, bénéficiaire pendant ces périodes, du régime d'Intéressement et de Participation en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

Article 18 - Indemnité versée au salarié à l'issue du Pass Retraite

Au terme du Pass Retraite, le salarié percevra une indemnité dont le montant sera égal à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite majorée.

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

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

L'évolution de cette majoration au regard de la durée du Pass Retraite se justifie par la durée de la baisse de rémunération résultant du versement de l'allocation prévue au § 16.2.

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

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

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

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

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

Article 19 - Fin du Pass Retraite

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

36
M J L
H Y
E X
S L

mois pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans durant la période prévue dans l'accord de déclinaison.

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

Section 3 : Le rachat de trimestres de retraite

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

Article 20 - Conditions d'éligibilité

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

- disposer d'un contrat de travail à durée indéterminée en cours et n'ayant pas fait l'objet d'une décision de rupture quelle qu'elle soit (démission, licenciement, engagement d'une démarche de rupture conventionnelle, départ à la retraite, etc.) ;
- occuper un emploi figurant sur la liste des emplois menacés et pour lequel le rachat de trimestres est ouvert ;
- avoir l'âge légal de partir à la retraite ;
- être en mesure de pouvoir faire liquider leurs droits à la retraite à taux plein sécurité sociale sous réserve du rachat d'au maximum 8 trimestres de retraite.

En tout état de cause, la Direction pourra soit refuser le départ d'un salarié occupant une fonction / sous-fonction menacée et pour laquelle le rachat de trimestres de retraite est ouvert, dès lors que ce dernier a des compétences « clé », soit décider de reporter la date de son départ afin de permettre un transfert de compétences.

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

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

Article 21 - Formalisation du rachat de trimestres de retraite

44
37
M FLA SR

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

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

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

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

Article 22 - Indemnité financière pour le rachat de trimestres de retraite

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

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

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

Article 23- Indemnité versée au salarié lors de son départ à la retraite

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

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

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the number 38 and several illegible signatures.

Chapitre 4 : La Commission paritaire de projet

L'accord de déclinaison devra prévoir, pour chaque projet relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la mise en place d'une Commission paritaire de projet qui réunira les organisations syndicales signataires de cet accord de déclinaison.

La composition, les modalités de son organisation et la périodicité de ses réunions devront être prévues par l'accord de déclinaison.

La Commission paritaire de projet recevra des informations (quantitatives et qualitatives) 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 inscrit 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.

La Commission paritaire de projet aura pour mission de :

- veiller à la bonne application du présent avenant ainsi que de l'accord de déclinaison qui viendra à être conclu vis-à-vis des salariés qui entreront dans le champ d'application de l'accord de déclinaison ;
- veiller à l'évolution des mobilités externes au Groupe Schneider Electric ;
- 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 ou un accompagnement vers la retraite 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 ;
- 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, du présent avenant et de l'accord de déclinaison qui viendra à être conclu vis-à-vis des salariés qui entreront dans le champ d'application de l'accord de déclinaison (dans l'hypothèse où la Commission ne parviendrait pas à un consensus, la Direction tranchera en dernier ressort) ;
- si l'accord de déclinaison prévoit des recrutements, de suivre l'évolution du nombre de recrutements réalisés dans le cadre de cet accord.

Les membres de la Commission paritaire de projet sont tenus à la confidentialité des informations échangées lors des réunions quant à l'examen des dossiers individuels des salariés.

2 a 40 14
SR

PARTIE 2 : LA DECLINAISON AU SEIN D'ENERGY MANAGEMENT BUSINESS **(HORS POWER SYSTEMS)**

Energy Management Business comprend 5 divisions ayant une responsabilité double : l'innovation des offres et la saturation des canaux de distribution. Il s'agit de :

- Home & Distribution ;
- Power Products ;
- Power Systems ;
- Digital Energy ;
- Secure Power.

Par ailleurs, elle comprend 5 fonctions transverses : Ressources Humaines, Finances, Global Technology, Strategy et innovation et Design et Ergonomics.

Les 3 priorités opérationnelles auxquelles Energy Management Business doit faire face pour renforcer sa position sur le marché sont :

- rajeunir ses offres cœur ;
- accélérer la transformation numérique ;
- rationaliser son portefeuille d'offres.

La mise en œuvre de ces priorités passe par :

- une implantation au plus proche du client et du marché (modèle multi-hub) pour une meilleure couverture géographique avec des centres de création d'offres dotés de compétences et de moyens adaptés aux besoins du business et une répartition plus globale des leaders ayant une responsabilité globale et/ou locale du complet management des offres ;
- un renforcement nécessaire des compétences systèmes et digitales ;
- la recherche de productivité et d'efficacité permettant de réinvestir sur de nouvelles offres.

Si ces évolutions concernent l'ensemble des divisions et Fonctions Transverses d'Energy Management Business, les travaux d'analyses menés dans le cadre de la GPEC 2018/19 n'ont à ce jour pas mis en évidence de problématiques de compétences majeures au sein de la Division Power Systems, laquelle a rejoint la BU en janvier 2019.

En France, les 4 divisions et les 5 fonctions transverses concernées par la GPEC comprennent des collaborateurs au sein des entités SEI-SEF et SE IT France.

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

Sur la base des informations communiquées à la Commission Territoire France GPEC concernant les évolutions stratégiques et leurs conséquences en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des

compétences, il a été identifié au sein d'Energy Management Business (hors Power Systems Division) les fonctions / sous-fonctions notamment considérées comme menacées.

La Partie 2 du présent avenant 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 Energy Management Business (hors Power Systems Division) dans le périmètre France ;
- fixer le nombre d'embauches en CDI de nouveaux collaborateurs, fonction par fonction, qui apporteront les compétences nécessaires à Energy Management Business (hors Power Systems Division) pour réussir sa transformation ;
- mettre en place les moyens nécessaires pour développer les compétences des collaborateurs actuels de Energy Management Business (hors Power Systems Division), au travers notamment de l'élaboration d'un plan de formation renforcé ;
- organiser et définir la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel des entités SEI-SEF et SE IT France.

Cette Partie 2 constitue l'accord de déclinaison mentionné dans la Partie 1 du présent avenant.

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 d'Energy Management Business nécessitant une adaptation des mesures prévues par la présente partie 2, 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 fonctions / sous fonctions fragilisées au sein d'Energy Management Business (hors Power Systems Division)

Energy Management Business souhaite développer les compétences de ses collaborateurs et pour se faire, consacra environ 3% de la masse salariale dans l'élaboration 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'exemple :

Concernant la fonction « Technique », la priorité est notamment de continuer à développer la proximité avec les marchés et les clients et d'accroître les compétences dans les domaines du digital et system. Pour cela, il sera mis en place des formations en matière de cybersécurité, logiciels embarqués, électronique numérique, les méthodes de développement « Agile », etc... De plus, des programmes de « On boarding », « Technical plug in » pour les nouveaux embauchés seront proposées.

12 Cl 42 44
Jo
SR

Concernant la fonction « Marketing », il est important de mieux appréhender les besoins clients, améliorer les propositions de valeur et offrir des solutions innovantes, mieux construire avec les fonctions R&D en utilisant les approches système ainsi que mieux comprendre le monde Digital et les enjeux, proposer plus de services digitaux et de nouveaux Business Models. Dans ces objectifs, les formations seront axées sur « innovation Bootcamp », « Define the offer requirements for Digital Systems & Ecostruxure », « Lean innovation training path », « introduction to R&D investment profitability » et « Digital Passport ».

Concernant les fonctions « Chaine d'approvisionnement et logistique » et « Industrie / Production », la priorité est de renforcer et améliorer les compétences cœur ainsi qu'acquérir les compétences digitales pour supporter la stratégie Schneider et les attentes du marché. Pour se faire, il est important notamment de s'adapter aux besoins clients offres digitales, développer la poly-compétence, s'appropriier les nouvelles technologies, contribuer au programme TSC 4.0 en adressant la performance « end to end » ainsi que procéder à l'implémentation du process green qui contribue à l'économie circulaire. Les cursus de formation intégreront une dimension digitale ainsi qu'une clarification et refonte des métiers.

Concernant la fonction « Qualité », les priorités visent à :

- accroître les aptitudes à travailler en équipe ;
- devenir des spécialistes de l'expérience client ;
- adopter un état d'esprit business dans toutes les activités opérationnelles ;
- développer une expertise en analyse digitale des données clients ;
- maîtriser les méthodologies et outils d'amélioration continue ;
- soutenir l'expertise qualité dans la mise en œuvre des méthodes et outils.

Il s'agit en conséquence de renforcer la création d'offres autour de l'écoute client, la robustesse et la digitalisation.

Chapitre 3 : Les fonctions / sous fonctions menacées au sein d'Energy Management Business et les impacts sur les compétences

Article 24 – Présentation des évolutions des fonctions d'Energy Management Business et cartographie des impacts

24.1 Evolutions de la fonction « Technique »

Les évolutions de la fonction Technique d'Energy Management Business doivent conduire à :

- renforcer les techniques de modélisation et de simulation ;
- prendre en compte les problématiques de cybersécurité dans tous les produits et offres connectés (sécurité).

Par ailleurs, l'électromécanique a évolué vers plus d'intelligence intégrée aux produits et offres. En conséquence, les compétences, process de développement et les comportements doivent évoluer : plus de digital, plus agiles et adaptés aux nouvelles situations et exigences environnementales...

Ces évolutions stratégiques entraînent 2 types d'impacts :

- un impact quantitatif : au sein de la fonction Technique, 70 départs sont ouverts dans le cadre du congé de mobilité ou du Parcours transition retraite (le détail par sous-fonction figure à l'annexe 1) ;
- un impact qualitatif : au sein de cette même 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 :
 - o 10 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) (le détail par sous-fonction figure à l'annexe 1) ;
 - o 50 postes sont ouverts au recrutement externe, notamment pour les compétences en logiciels embarqués, software, Simulations, Systems, Architecture, etc., ainsi que pour les compétences cœur.

24.2 Evolutions de la fonction « Marketing »

Les évolutions de la fonction Marketing d'Energy Management Business doivent conduire à :

- procéder aux analyses marketing au plus proche des nouveaux besoins clients dans une perspective d'offre global connectée (EcostruXure), pour créer un panel représentatif et coconstruire l'offre de demain ;
- mettre en place des méthodes de ventes différentes (e-commerce...) avec des nouveaux moyens d'analyse et d'approche du client (big data, intelligence artificielle...).

Ces évolutions stratégiques entraînent 2 types d'impacts :

- un impact quantitatif : au sein de la fonction Marketing, 35 départs sont ouverts dans le cadre du congé de mobilité ou du Parcours transition retraite (le détail par sous-fonction figure à l'annexe 1) ;
- un impact qualitatif : au sein de cette même 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 :
 - o 5 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) (le détail par sous-fonction figure à l'annexe 1) ;
 - o 25 postes sont ouverts au recrutement externe, notamment pour les compétences Data Management et Business Analysis (MA), Chanel Marketing (MH), Offre Management (MP), etc...

24.3 Evolutions de la fonction « Services »

44
M4
ce
m
fe
SR

Les évolutions de la fonction Services d'Energy Management Business doivent conduire à :

- développer une approche « consulting » pour développer le business ;
- accroître la satisfaction du client dans le domaine du « cooling » notamment et former les techniciens ;
- anticiper les départs à la retraite par le transfert des compétences.

Ces évolutions stratégiques entraînent 2 types d'impacts :

- un impact quantitatif : au sein de la fonction Services, 10 départs sont ouverts dans le cadre du congé de mobilité ou du Parcours transition retraite (le détail par sous-fonction figure à l'annexe 1) ;
un impact qualitatif : au sein de cette même fonction, il apparaît également nécessaire d'ouvrir des postes. Ainsi 10 postes sont ouverts au recrutement externe de façon à remplacer dans les mêmes métiers avec des profils plus divers, plus digitaux et « commerciaux ».

24.4 Evolutions de la fonction « Management »

Les évolutions de la fonction Management d'Energy Management Business doivent conduire à développer des offres qui répondent aux enjeux de coût, de date de mise sur le marché, de qualité et de satisfaction client.

La fonction Management va nécessiter des compétences en management de projets digitaux.

Ces évolutions stratégiques entraînent 2 types d'impacts :

- un impact quantitatif : au sein de la fonction Management, 25 départs sont ouverts dans le cadre du congé de mobilité ou du Parcours transition retraite (le détail par sous-fonction figure à l'annexe 1) ;
- un impact qualitatif : au sein de cette même 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 :
 - o 5 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) (le détail par sous-fonction figure à l'annexe 1) ;
 - o 10 postes sont ouverts au recrutement externe, notamment sur des compétences digitales.

24.5 Evolutions de la fonction « Industrie / Production »

Il est nécessaire d'adapter la fonction Industrie / Production aux besoins business : plus d'agilité et de rapidité d'exécution, réduction des coûts et obligation de délivrer les produits en temps et en heure.

Ces évolutions nécessitent de la part de la fonction Industrie / Production :

- d'acquérir les nouvelles compétences liées à TSC (Tailored Supply Chain) 4.0 ;
- de développer l'agilité dans les projets nécessitant des multi-compétences ;

- une adaptation des ressources aux besoins des projets.

Ces évolutions stratégiques entraînent 2 types d'impacts :

- un impact quantitatif : au sein de la fonction Industrie / Production, 20 départs sont ouverts dans le cadre du congé de mobilité ou du Parcours transition retraite (le détail par sous-fonction figure à l'annexe 1) ;
- un impact qualitatif : au sein de cette même 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 :
 - o 15 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) (le détail par sous-fonction figure à l'annexe 1) ;
 - o 5 postes sont ouverts au recrutement externe, notamment sur les compétences Industrialisation Electronique et Contacts Electriques.

24.6 Evolutions de la fonction « Qualité »

Les évolutions de la fonction qualité sont les suivantes :

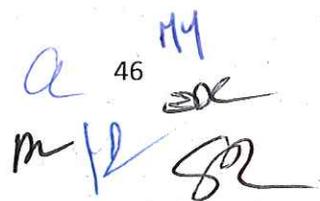
- besoin de la compréhension du digital pour les aspects techniques ;
- besoin d'experts de la méthodologie Agile ;
- nouvelles compétences à développer dans les cadres des Co-Dev et Brand Labelling ;
- savoir travailler en partenariat avec différentes fonctions et acteurs externes.

Ces évolutions stratégiques entraînent 2 types d'impacts :

- un impact quantitatif : au sein de la fonction Qualité, 15 départs sont ouverts dans le cadre du congé de mobilité ou du Parcours transition retraite (le détail par sous-fonction figure à l'annexe 1) ;
- un impact qualitatif : au sein de cette même 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 :
 - o 5 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) ;
 - o 5 postes sont ouverts au recrutement externe.

24.7 Evolutions des fonctions support : « Finances et Contrôle », « Chaine d'approvisionnement et logistique », « Ressources Humaines », « Technologies et systèmes d'information », « Utilités », « Développement durable »

Ces fonctions doivent suivre les enjeux du business des Divisions et pour se faire s'adapter à un environnement de travail de plus en plus digital (nouveaux outils, nouvelles façons de travailler...).

46


Ces évolutions stratégiques entraînent 2 types d'impacts :

- un impact quantitatif : au sein des fonctions susvisées, 25 départs sont ouverts dans le cadre du congé de mobilité ou du Parcours transition retraite (le détail par sous-fonction figure à l'annexe 1) ;
- un impact qualitatif : au sein de ces mêmes fonctions, 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 :
 - o 10 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) ;
 - o 10 postes sont ouverts au recrutement externe.

Article 24.8 Corrélation du nombre de départs et de recrutements externes

Les recrutements externes visés au présent article 24 ne se feront que si le nombre de départs envisagé a bien été atteint (départs dans le cadre du congé de mobilité, Pass Retraite, rachat de trimestres). A défaut, le nombre de recrutements visé au présent article 24 sera réduit au prorata du nombre de départs atteint. L'appréciation de ce nombre se fera fonction par fonction telles que décrites ci-dessus.

Chapitre 4 : L'accompagnement des salariés des fonctions / sous-fonctions menacées au sein d'Energy Management Business

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 du présent avenant.

Il est précisé que ces dispositifs sont exclusifs de tout dispositif similaire existant au sein des entités du Groupe Schneider Electric concernées par la Partie 2 du présent avenant. 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 fonction / sous-fonction menacée visée à l'article 24 du présent avenant dont l'éligibilité aux dispositifs aura été confirmé pourront, dans la limite du nombre de départs fixé au même article, se porter volontaire au congé de mobilité ou au Parcours Transition Retraite, dans les conditions définies dans la Partie 1 du présent avenant.

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

44 47
M de CSR

- « 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 de la présente Partie et jusqu'à la date d'expiration de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, soit jusqu'au 31 août 2021.

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 fonctions / sous-fonctions menacées visées à l'article 24 du présent avenant dont l'éligibilité aux dispositifs aura été confirmée dans la limite du nombre fixé dans ce même article.

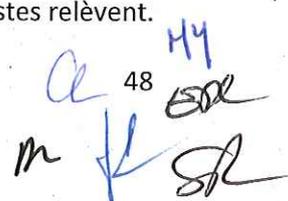
Dans ce cadre, les salariés pourront bénéficier d'un parcours personnalisé de formation correspondant aux postes à pourvoir dans le cadre de ce dispositif au sein du Groupe Schneider Electric et ouverts à la requalification.

Un budget de formation spécifique d'environ 3 millions d'euros sera dédié au programme pass requalification (salaires, frais pédagogiques, bilan d'évaluation, etc...).

Article 25 – 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.

48


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 fonctions / sous-fonctions menacées vers les différents outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les salariés appartenant à une fonction / 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 fonction / sous-fonction menacées, dont l'éligibilités 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 pour les salariés éligibles appartenant à une fonction / sous-fonction menacée mais ayant des compétences « clés » en vue de permettre un transfert des compétences. La compétence clé se définit comme celle étant indispensable à la réalisation des offres et dont la disparition aurait un impact préjudiciable sur la continuité de la création d'offres. 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 (PEPP).

Cet accompagnement sera défini avec les HRBP des sites (suite aux éléments recueillis dans les entretiens de diagnostic), afin qu'il soit adapté aux besoins réels des collaborateurs sur site. 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.

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 entre la date d'entrée en vigueur du présent accord et le 31 décembre 2019.

- **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.

50
M4
ed
m JF SR

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

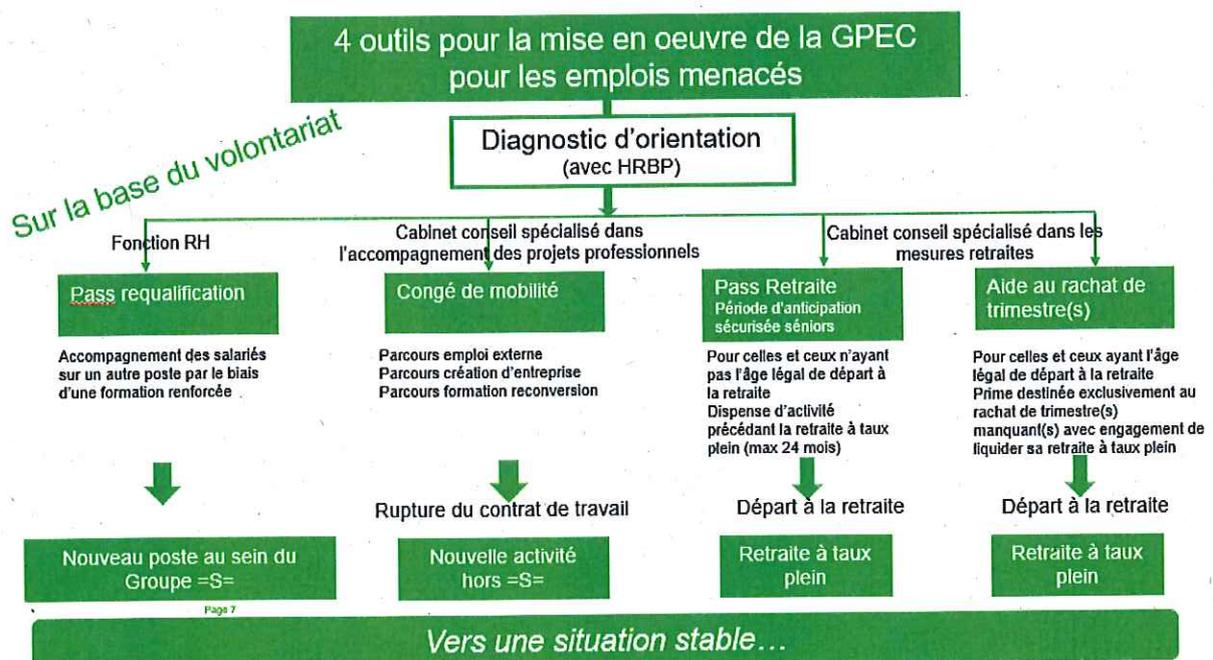
En outre, le salarié devra, avant d'entrer dans le dispositif de Pass Retraite, avoir soldé les jours de congés payés ou conventionnels et les JRTT acquis et non pris. Il aura toutefois la possibilité de conserver 5 jours de congés payés à condition de s'engager à les placer dans le compte épargne temps mis en place au sein de sa société.

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 entre la date d'entrée en vigueur du présent accord et le 31 décembre 2019.

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. Les salariés qui, à la date de signature du présent avenant, ont l'âge légal de partir à la retraite, devront procéder au dépôt de leur dossier complet de candidature au Responsable RH, au plus tard le 31 décembre 2019. Après cette date, ils ne pourront plus bénéficier de ce dispositif.

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 :



44 51

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 composée comme suit :

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

L'Espace Emploi fonctionnera sous forme de permanences sur les sites d'Electropole, HP, Montbonnot et Rueil-Malmaison. 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.

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.

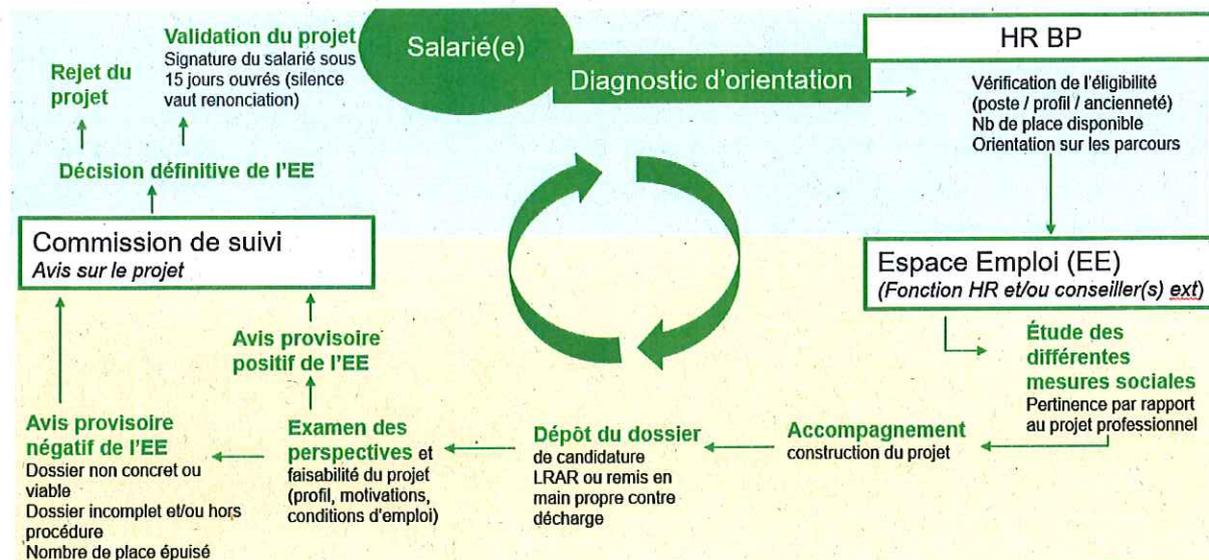
L'Espace Emploi sera mis en place dès l'information des salariés.

Ainsi, le salarié qui aura été informé que son emploi appartient à une fonction / 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 l'article 2 du présent avenant.

➤ En synthèse :

ca 52 44
n [signature] [signature] [signature]



Section 5 – 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 et de la Partie 1 et 2 du présent avenant, à l'égard des salariés appartenant à une fonction / sous-fonction menacée visée à l'article 24 et éligibles aux dispositifs proposés, fera l'objet d'un suivi par la Commission paritaire de projet.

Cette Commission est mise en place dans le mois suivant la mise en œuvre de l'accord de déclinaison au sein de l'une des entités concernées.

Article 26 – Composition de la Commission paritaire de projet

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

Article 27 – Fonctionnement de la Commission paritaire de projet

La Commission paritaire de projet se réunira sur convocation de la Direction une fois par mois et en fonction du nombre de dossiers à examiner.

La Commission paritaire de projet recevra des informations (quantitatives et qualitatives) 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 ;

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the number '44' and several illegible signatures.

- bilan d'activité de l'Espace Emploi ainsi que du Cabinet spécialisé ayant vocation à accompagner les salariés inscrits dans le Parcours Transition Retraite.

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, ainsi que de la Partie 1 et 2 du présent avenant à l'égard des salariés appartenant à une fonction / sous-fonction menacée visée à l'article 24 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 et des Parties 1 et 2 du présent avenant à l'égard des salariés appartenant à une fonction / sous-fonction menacée visée à l'article 24 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 24 du présent accord.

Chapitre 5 : Les modalités de la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel des entités comprises dans le périmètre d'Energy Management Business (hors Power Systems Division)

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-14 du Code du travail, la consultation préalable des instances représentatives du personnel des entités juridiques concernées (à savoir SEI-SEF et SE IT France) n'est pas requise avant la signature du présent avenant.

Toutefois les instances représentatives du personnel de chacune de ces entités seront consultées sur les modalités de mise en œuvre des dispositions du présent avenant en leur sein (à savoir la présentation des évolutions d'organisation et leurs impacts sur les conditions de travail des salariés).

Concernant l'UES SEI-SEE, cette consultation sera menée tant au niveau du CSE Central que des CSE d'établissement concernés.

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

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 suivants 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.

Concernant la société SE IT France, il sera procédé à une consultation du CE et du CHSCT.

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

En vue de cette consultation, il sera remis aux membres du CE et du CHSCT, un document d'information/consultation présentant les modalités du déploiement de l'accord de déclinaison.

La réunion du CHSCT sera organisée dans les 15 jours suivant la remise du document d'information/consultation. L'avis du CHSCT sera recueilli lors de sa 1^{ère} réunion.

L'avis du CHSCT sera transmis au CE avec la convocation à la réunion de consultation qui se tiendra dans les 15 jours suivants. L'avis du CE sera recueilli lors de sa 1^{ère} réunion.

44
55
M. J. P. A.
E. R.

PARTIE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Article 28 – Durée et entrée en vigueur

La partie 1 et 3 du présent avenant entreront en vigueur le lendemain du dépôt.

La partie 2 du présent avenant entrera en vigueur au sein de chacune des entités concernées, à l'issue de la procédure d'information-consultation visée au chapitre 5 de cette partie.

Le présent avenant est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 août 2021. A l'échéance de son terme, l'avenant cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Article 29 – 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 du Groupe Schneider Electric signataires ou adhérentes du présent avenant ;
- à l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Schneider Electric.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord 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 avenant 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 30 – 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 :

47
56
CL
OR
JR

- Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'avenant 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'avenant 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 avenant 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'avenant.

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.

04
57
m a JL

La signature du présent accord est intervenue le 21 Mars 2019 à Reuil Naumain, entre les représentants de la Direction de Schneider Electric en France et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

POUR LA DIRECTION DES SOCIÉTÉS DU GROUPE

M. Dominique LAURENT
Directeur des Ressources Humaines
France

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

POUR LES DÉLÉGATIONS SYNDICALES
REPRÉSENTATIVES DE GROUPE

CFDT

M.

Hervé MORY

M.

CFE-CGC

M.

Dominique JACQUAT

M.

CFTC

M.

MC RESTANI Sylvie

M.

CGT

M.

M.

FO

M.

Emmanuel D'ARZ

M.

M4
58
m f
a
e
e

ANNEXES

44 a
m f⁵⁹ SR

Annexe 1 : Liste des fonctions/ sous-fonctions menacées et nombre maximum de départs ouverts

Fonctions menacées	Sous-fonctions où des mobilités externes sont ouvertes	Nombre maximum de congé de mobilité et de Parcours Transition Retraite
Technique	TH – Electronics Hardware TI - Multi Technologies TM – Technical Management TS – Engineering Support TX – Electromechanics / Electrotechnologies TY – System Engineering	70
Marketing	MA – Data Management & Business Analysis MC – Marketing Communication MD – Marketing Development MH – Channel Marketing MI – Offer Category & Launch MM – Strategic Marketing MO – Operational Marketing MP – Offer Management MS – Segment Marketing	35
Services	DA – Application Design Engineering DD – Installed Base Services DM – Customer Project or Services Management DP – Customer Projects Execution DR – Energy, Building & Asset Management Services DT – Training Delivery	10
Management	GM – General Management GO – Offer Creation Projects GP – Cross Functional Projects GS - Strategy	25
Industrie / Production	IC – Industrialisation Electrical Contacts IE – Industrialisation Electronic IM – Industrial Management IP – Industrialisation Assembly Process & Automation IS – Industrial / Manufacturing Engineering IT – Industrial Metallic Component, Treatments & Tooling	20
Qualité	QB – Customer Experience QD – Offer Quality QF – Customer Care Center QM – Customer Satisfaction & Quality Management	15
« Finances et Contrôle », « Chaîne d'approvisionnement et logistique », « Ressources Humaines »,	Finances Supply Chain Planning Ressources Humaines ISIT Environnement	25

MY
M
60
10
SR

« Technologies et système d'information », « Utilités », « Développement durable »		
------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Fonctions menacées	Sous-fonctions où des Pass Requalification sont ouverts	Nombre de Pass Requalification
Technique	TH – Electronics Hardware TI - Multi Technologies TM – Technical Management TS – Engineering Support TX – Electromechanics / Electrotechnologies TY – System Engineering	10
Marketing	MA – Data Management & Business Analysis MC – Marketing Communication MD – Marketing Development MH – Channel Marketing MI – Offer Category & Launch MM – Strategic Marketing MO – Operational Marketing MP – Offer Management MS – Segment Marketing	5
Services		0
Management	GM – General Management GO – Offer Creation Projects GP – Cross Functional Projects GS - Strategy	5
Industrie / Production	IC – Industrialisation Electrical Contacts IE – Industrialisation Electronic IM – Industrial Management IP – Industrialisation Assembly Process & Automation IS – Industrial / Manufacturing Engineering IT – Industrial Metallic Component, Treatments & Tooling	15
Qualité	QB – Customer Experience QD – Offer Quality QF – Customer Care Center QM – Customer Satisfaction & Quality Management	5
« Finances et Contrôle », « Chaîne d'approvisionnement et logistique », « Ressources Humaines », « Technologies et système d'information »,	Finances Supply Chain Planning Ressources Humaines ISIT Environnement	10

44
m
61
SR

« Utilités », « Développement durable »		
--------------------------------------------	--	--

02
62
SR
SR

Annexe 2 : Nombre de recrutements envisagés par fonction

Fonctions	Nombre de recrutements envisagés
Technique	50
Marketing	25
Services	10
Management	10
Industrie / Production	5
Qualité	5
« Finances et Contrôle », « Chaine d'approvisionnement et logistique », « Ressources Humaines », « Technologies et système d'information », « Utilités », « Développement durable »	10

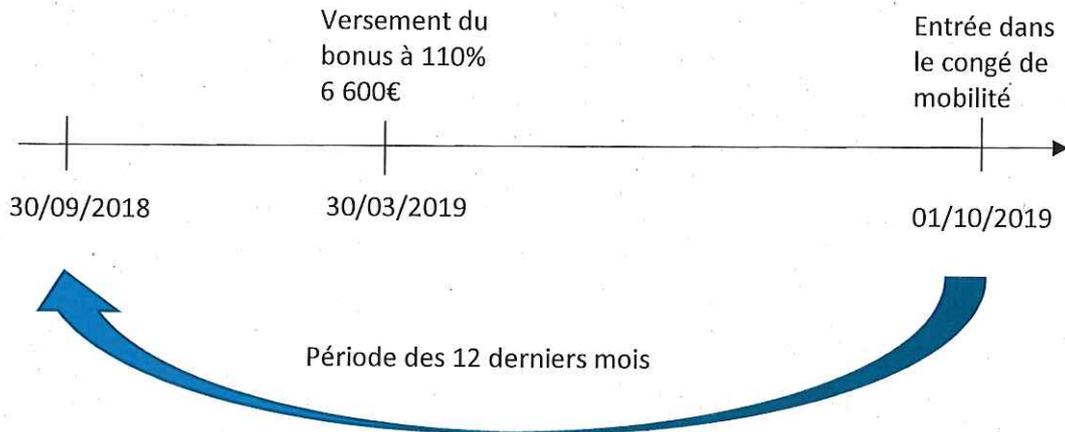
Annexe 3 : Prise en compte du bonus dans l'assiette de calcul de l'allocation visée à l'article 4.4.1 et 16.1

- Prise en compte du bonus réellement versé au cours des 12 derniers mois : exemple

Rémunération :

Salaire de base : 60 000 € par an, soit 5000€ par mois

Bonus cible : 10%



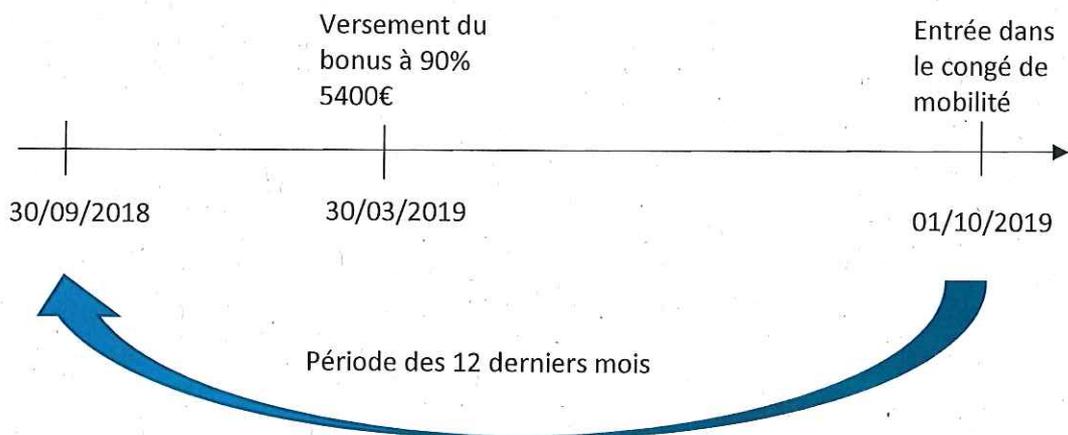
Salaire de référence : $\frac{5000 \times 12 + 6\ 600}{12} = 5\ 550 \text{ €}$

- Prise en compte du bonus réellement versé au cours des 12 derniers mois au prorata de la période à laquelle il se rapporte et prise en compte du bonus cible au prorata de la période suivante : exemple

Rémunération :

Salaire de base : 60 000 € par an, soit 5000€ par mois

Bonus cible : 10%



Salaire de référence : $\frac{(5000 \times 12) + (5400 \times 3/12) + (6000 \times 9/12)}{12} = 5\ 487,50 \text{ €}$

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number 64 and several initials.