

Schneider Electric

**ACCORD RELATIF A LA
FORMATION PROFESSIONNELLE
AU SEIN DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC
EN FRANCE**

Handwritten notes:
FR
EX 2013 CE
TT n. 1 yr
SR

PREAMBULE

Convaincu que la formation est un vecteur incontournable de l'évolution professionnelle et personnelle de ses salariés, Schneider Electric mène, depuis de nombreuses années, une politique ambitieuse et innovante en la matière, conciliant efficacement besoins de l'Entreprise et aspirations des collaborateurs.

Cette politique, construite en collaboration avec les partenaires sociaux au fil des précédents accords relatifs à la Formation Professionnelle, s'articule autour de deux objectifs principaux :

- développer la formation professionnelle en vue de permettre au Groupe, qui évolue dans un environnement mondial en constante mutation, de s'adapter en permanence et de plus en plus rapidement aux évolutions des besoins de ses marchés et des avancées technologiques. A cette fin, Schneider Electric a toujours maintenu un niveau soutenu d'investissements en formation permettant d'assurer un accès privilégié, égal et efficace de ses salariés à la formation professionnelle continue ;

- octroyer au (à la) salarié(e) un rôle actif dans la construction de son parcours professionnel en développant une responsabilité conjointe du collaborateur et du Groupe en matière de formation professionnelle. Cette responsabilité conjointe s'est notamment traduite par l'élaboration d'un dispositif de co-investissement dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation du (de la) salarié(e) et par la mise en place des entretiens professionnels, moment privilégié d'échanges sur les besoins en formation du collaborateur. Ce principe de « responsabilité conjointe » promu par Schneider Electric permet, d'une part au Groupe de mettre en adéquation ses besoins et ses ressources en compétences, et d'autre part à chaque salarié(e) de mettre en œuvre son projet professionnel en tenant compte à la fois des besoins du Groupe et de ses propres ambitions. En vue de permettre au salarié de devenir l'acteur principal de son évolution professionnelle, les Parties soulignent l'importance du rôle du manager et de la fonction Ressources Humaines. A ce titre, elles rappellent qu'il appartient au responsable hiérarchique et au responsable ressources humaines d'informer le salarié sur les perspectives d'évolution des métiers au regard des grandes orientations de la GPEC ;

Aujourd'hui, face aux évolutions législatives successives qui ont totalement bouleversé les paradigmes traditionnels de la formation professionnelle et aux profondes transformations des métiers notamment impulsées par le Digital, Schneider Electric souhaite réaffirmer son engagement en faveur de la formation professionnelle, tout en adaptant sa politique et ses dispositifs de formation aux enjeux et besoins actuels et futurs identifiés dans le cadre de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du Groupe. Cette adaptation passe notamment par :

- un renforcement du rôle des salariés dans leur développement professionnel au travers d'une nouvelle approche de la formation. En effet, en vue de rendre les salariés acteurs de leur propre développement et de renforcer leur proactivité dans l'élaboration de leur parcours de formation, il est apparu nécessaire de repenser le recueil des besoins en formation pour en faire, non plus un processus descendant, standardisé et imposé à un instant donné mais une opportunité pour chacun d'exprimer ses souhaits de formation au moment le plus opportun et adapté de l'année. Cette approche permet aux salariés et aux managers de disposer d'une plus grande autonomie dans le choix des formations et des dates d'inscription et de renforcer la co-responsabilisation de l'entreprise et des salariés dans le développement personnel de ces derniers. En outre, les salariés sont encouragés et accompagnés pour s'évaluer, se former, expérimenter et partager leur expérience avec leurs pairs ;

- une meilleure anticipation des besoins en compétences à l'aide de la SERC (Stratégie de l'Emploi, des Ressources et des Compétences) définie dans le cadre de la GPEC et de la mise en place de parcours métiers. Rendre les salariés acteurs de leur propre apprentissage tout au long de leur vie professionnelle implique pour l'entreprise d'identifier par anticipation l'évolution de ses activités, les impacts sur ses emplois et ses compétences et de communiquer auprès de ses salariés sur cette évolution et sur les moyens associés. L'approche systémique de la formation professionnelle génère la dynamique sociale nécessaire à l'adaptation des compétences de chacun, par la mise en place de processus de formation permettant de satisfaire la diversité des besoins à court, moyen et plus long terme des salariés et de les accompagner au mieux dans la construction de leur projet professionnel ;

- le développement d'une offre de formation plus digitale, tant dans la forme que dans le contenu. Les potentialités offertes par la digitalisation de la formation représentent un avantage certain pour les entreprises qui y ont recours. Les formations couplées à de l'intelligence artificielle, de la réalité virtuelle ou aux données facilitent et accélèrent l'acquisition de nouvelles compétences. En effet, au-delà d'une meilleure accessibilité

Handwritten notes and signatures:
TOLD
2
ER

de la formation sur différents supports (ordinateur, tablette, mobile), les parcours de formation intégrant du digital permettent l'ancrage mémoriel. Des études en neurosciences démontrent que ces nouveaux parcours facilitent la concentration, l'appétence et la répétition nécessaire à l'acquisition définitive des compétences. Compte tenu de cette évolution, la Direction s'engage à diversifier l'offre « digital learning » du Groupe et à utiliser ces nouvelles méthodes à hauteur de 40% des formations dispensées.

C'est dans ce contexte et en vue d'atteindre ces objectifs que les partenaires sociaux sont parvenus, au cours de plusieurs séances de négociation, à la conclusion du présent accord.

FR
TJ 12 3 1/2 α
SR

TITRE 1 : LES GRANDS AXES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 1 : ASSURER UNE MEILLEURE ANTICIPATION ET PRISE EN COMPTE DES BESOINS ACTUELS ET FUTURS DU GROUPE EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 1 : DONNER UNE VISION PROSPECTIVE DES BESOINS COLLECTIFS EN FORMATION PROFESSIONNELLE ET Y APPORTER UNE REponse ADAPTEE AU TRAVERS DE LA GPEC

Article 1.1 Construire la politique de Formation Professionnelle au travers de la Stratégie des Emplois, Ressources et Compétences (SERC)

Considérant que 50% des métiers actuels sont amenés à évoluer dans les 10 prochaines années et que 35% des compétences industrielles de demain n'existent pas encore, la réflexion menée autour de l'évolution des compétences au travers de la formation professionnelle est une préoccupation majeure des entreprises. Il apparaît ainsi essentiel d'anticiper dès aujourd'hui ces évolutions dans le cadre de la Stratégie des Emplois, Ressources et Compétences (SERC) du Groupe.

La SERC repose avant tout sur l'identification de l'évolution qualitative et quantitative de l'emploi et des compétences au sein de chaque entité managériale du Groupe, au travers d'une approche régionale « consolidée » telle que définie dans l'accord GPEC de Schneider Electric. C'est sur la base de cette identification que sont établis les besoins de formation et les programmes de développement de compétences associés ainsi que les actions de formation à mettre en place pour assurer l'adéquation entre besoins et ressources en compétences au sein du Groupe.

La mise en œuvre de ces programmes et actions de formation a notamment pour vocation de permettre à l'Entreprise de :

- **garantir l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et de les accompagner dans leur évolution et/ou leur maintien dans l'emploi**, conformément aux grandes orientations de la Formation Professionnelles à 3 ans fixées dans le cadre de l'Accord GPEC du Groupe.
- **développer l'employabilité durable de ses salariés en leur donnant l'opportunité de suivre des parcours diplômants, qualifiants ou certifiants**, en particulier pour les salariés les moins qualifiés afin de préparer leur avenir au sein de l'Entreprise ou des autres entités du Groupe Schneider Electric, renforçant ainsi la mobilité professionnelle sur le Territoire.

Afin d'être efficace et répondre à ces objectifs, elle repose sur :

- **une communication renforcée auprès des salariés** sur les parcours de compétences par métier existants, les nouveaux droits liés à la formation et la mise en place des dispositifs de formation adéquats.
- **un accompagnement soutenu des salariés** dans la construction de leur parcours de formation en fonction de l'évolution de leur emploi, des besoins de l'entreprise et de leurs aspirations professionnelles.

Article 1.2 Adapter son appareil de formation professionnelle aux problématiques conjoncturelles localisées

Au-delà des dispositions prévues par le présent accord, les entreprises du Groupe confrontées à des problématiques conjoncturelles localisées doivent être en mesure d'apporter une solution rapide et adaptée.

A cette fin et en vue de répondre aux besoins et enjeux spécifiques éventuellement induits par ces problématiques, les Parties conviennent que des mesures et modalités de mise en œuvre différentes de celles

Handwritten notes and signatures:
SR
T. a 4
SR
SR

prévues par le présent accord pourront être négociées ou mises en place au niveau le plus pertinent, dans le cadre de :

- l'accord de déclinaison visé par l'avenant n°1 du 21 mai 2019 à l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 28 juin 2018 ou,
- des articles L.1233-24-1 et L.1233-24-4 du Code du travail.

ARTICLE 2: ASSURER LE RECENSEMENT DES BESOINS INDIVIDUELS DE FORMATION AU TRAVERS D'UNE DEMARCHE CO-CONSTRUITE

Article 2.1 Le recensement à double entrée des besoins en formation

Face aux évolutions de plus en plus rapides auxquelles l'Entreprise doit faire face, le processus de recueil des besoins de formation organisé une fois par an à échéance fixe n'apparaît plus adapté aux attentes et aux besoins. En effet, plus de 40% des besoins en formation recueillis pendant un exercice n'étaient plus en adéquation avec les besoins des salariés lors de l'organisation des sessions quelques mois plus tard. De plus, de nombreux souhaits de formations professionnelles étaient transmis en dehors de la période de recueil fixée pour répondre à des besoins de développement de compétences immédiats.

Aussi, en vue d'apporter une réponse adaptée et de renforcer l'efficacité du système de formation, Schneider Electric mettra en place un système de recensement des besoins à double entrée, permettant à la fois :

- à l'Entreprise de proposer et mettre en œuvre des actions de formation répondant aux besoins identifiés dans le cadre de sa GPEC. Ces besoins devront par ailleurs être partagés avec les collaborateurs ;
- aux salariés de devenir acteurs de leur développement en anticipant leur besoin de formation, en partageant leurs souhaits d'évolution et en proposant à l'entreprise des parcours de développement, en tenant compte notamment des informations transmises par leurs managers sur les perspectives d'évolution des métiers déterminées au travers de la GPEC.

Ce recensement peut être réalisé tout au long de l'année, en fonction des besoins et souhaits de chacun, et notamment dans le cadre de l'Entretien professionnel.

Article 2.2 L'entretien professionnel

Renforcé par la loi du 5 mars 2014, l'Entretien professionnel constitue un outil incontournable de l'orientation professionnelle et de détection des besoins en formation. En effet, il représente un moment privilégié d'échanges entre le (la) salarié(e) et sa hiérarchie ou la fonction Ressources Humaines.

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

- fixant un cadre général permettant d'assurer la tenue effective des entretiens ;
- laissant le soin aux collaborateurs et aux managers (ou responsables ressources humaines) de décider du moment le plus opportun pour organiser ces entretiens, dans le respect du cadre susvisé.

Il est ainsi expressément convenu que, tous les 6 ans, un entretien professionnel de bilan devra être réalisé entre le manager (ou le responsable ressources humaines) et le collaborateur. Au cours de cet entretien, ces derniers devront notamment s'assurer que le salarié a bien bénéficié, au cours des 6 dernières années, d'au moins 3 entretiens professionnels (y compris l'entretien professionnel de bilan), peu important la durée écoulée entre chacun de ces entretiens. Compte tenu de l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, les premiers entretiens professionnels de bilan auront lieu en 2020, au profit des salariés déjà présents dans les effectifs de l'entreprise le 7 mars 2014.

L'Entreprise s'assurera que les salariés et les managers ont une parfaite compréhension des enjeux de l'Entretien professionnel. Par ailleurs, un outil d'aide à la réalisation de ces entretiens est mis en place et

Handwritten signatures and initials:
JP
TOW
5
TT
SR

accessible depuis l'Intranet. Pour les salariés ne disposant pas d'un ordinateur professionnel, cet outil sera mis à disposition sous format papier par les managers.

Au cours de l'Entretien, il est notamment procédé à :

- l'analyse de l'ensemble des compétences de l'intéressé(e), et par voie de conséquence à l'identification des actions de formation à mettre en œuvre, soit pour répondre à un besoin identifié, soit pour accompagner l'intéressé(e) dans le développement de ses connaissances et de ses compétences. A cet égard, une attention particulière sera portée aux besoins en formation des salariés en situation de handicap ;
- l'information du (de la) salarié(e) sur la validation des acquis de l'expérience, l'activation du compte personnel de formation, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle. A cet effet, des fiches pratiques seront mises à disposition des managers et des collaborateurs sur l'Intranet.

Il appartiendra au (à la) salarié(e) qui le souhaite, de fournir, dans le cadre de cet entretien, les informations relatives à son parcours professionnel dans l'Entreprise. Celui (celle)-ci pourra notamment faire intégrer des informations d'ordre professionnel et/ou extra professionnel liées à des expériences ou formations réalisées en dehors du Groupe. A contrario, le (la) salarié(e) pourra conserver pour lui (elle) seul(e) les informations relatives aux expériences ou formations acquises en dehors du Groupe.

Il est par ailleurs rappelé que, conformément à l'article 2.1, le (la) salarié(e) peut, en dehors de l'entretien professionnel, solliciter à tout moment sa hiérarchie, comme la fonction Ressources Humaines, pour évoquer ses souhaits ou besoins en formation. Les parties rappellent à ce titre le rôle essentiel des managers et de la fonction Ressources Humaines dans la formation professionnelle, notamment dans la détection et la prise en compte des besoins ou souhaits d'évolution professionnelle de leurs collaborateurs.

CHAPITRE 2 : DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE DURABLE TOUT EN RESPONSABILISANT LES SALARIES DANS LA CONSTRUCTION DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

ARTICLE 3 : SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Si le niveau de diplôme initial reste un atout de poids pour s'insérer sur le marché de l'emploi et un rempart efficace contre le chômage, comme le démontrent les études de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq), il ne constitue plus une garantie absolue face au renouvellement des métiers qui nécessite une actualisation régulière des connaissances et une acquisition de compétences nouvelles.

La transformation numérique et les progrès de l'automatisation alimentent de profondes évolutions du contenu et de la structure de l'emploi. Dans cette période de transition, l'enjeu majeur des entreprises est d'assurer un ajustement nécessaire entre les compétences des salariés et les besoins en mutation pour permettre à chacun de développer son employabilité de façon durable et de tirer profit de la transformation en cours.

Bien que 50% des métiers seront amenés à évoluer dans les 10 prochaines années, le diplôme initial, si élevé soit-il, ne garantira pas automatiquement une adaptation spontanée aux évolutions du travail et des outils. La formation continue joue donc un rôle majeur dans la sécurisation des parcours professionnels.

Aussi, Schneider Electric souhaite renforcer la sécurisation des parcours professionnels en facilitant l'accès à la formation pour tous et en donnant l'opportunité à chacun de suivre des parcours certifiants ou qualifiants, quel que soit le niveau de diplôme initial, surtout pour les salariés les moins qualifiés.

La sécurisation des parcours professionnels permet également de favoriser les changements ou les évolutions de métiers en tenant compte, notamment au travers de la validation des acquis de l'expérience, des compétences transversales (comme par exemple le sens des responsabilités, la communication, la gestion du stress, la relation client,...), y compris lorsque celles-ci ont été acquises au cours d'expériences personnelles et associatives.

Handwritten notes and signatures in blue ink:
JL
TOD
EXC
M
6
HR
SR

ARTICLE 4 : FAIRE DU SALARIE L'ACTEUR PRINCIPAL DE SON EVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'un des enjeux majeurs de la dernière réforme de la formation professionnelle est de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, en leur donnant la possibilité de choisir par eux-mêmes leur parcours d'apprentissage tout au long de leur vie professionnelle.

A cette fin, il est nécessaire de remettre l'apprenant au cœur du système de formation en renforçant sa capacité à choisir le mode pédagogique la plus adaptée à sa façon d'apprendre, à ses objectifs et à son organisation.

Adapter les parcours de formation en fonction de l'organisation du salarié et de son objectif pédagogique est tout l'enjeu de la « formation professionnelle libérée » au service du salarié que l'Entreprise souhaite promouvoir.

Pour cela il est indispensable de mettre en place un accompagnement renforcé du salarié, reposant a minima sur :

- un libre accès guidé à des ressources pédagogiques (digitales ou non). Un formateur ou un mentor guide le salarié vers les ressources qui peuvent lui être utiles, tout en lui laissant, in fine, le choix de ces ressources ;
- un réapprentissage de l'apprentissage (réapprendre à apprendre) afin d'éviter l'auto-censure et de découvrir les méthodes d'apprentissage adaptées à chacun ;
- des temps de formation présentielle qui ne sont plus simplement "transmissifs" mais également "collaboratifs" (principe de pédagogie inversée) pour encourager la co-action ;
- des feedback réguliers, informels et justes, le plus souvent sollicités par le salarié ;
- un partage des connaissances et une entraide, par communauté notamment, pour faciliter l'acquisition de compétences ou la résolution de problèmes ;
- une reconnaissance des acquis de formation.

Cette évolution vers un modèle de la formation plus ouvert et plus libre doit, à terme, permettre aux salariés de devenir non seulement acteurs de leur formation, mais également co-auteurs de leur apprentissage afin de construire leur avenir professionnel.

fe
TOD
TJA
82

TITRE 2 : LES ACTIONS DE FORMATION REALISEES A L'INITIATIVE OU AVEC LE SOUTIEN DE L'EMPLOYEUR

L'un des enjeux de Schneider Electric est de s'assurer que l'ensemble de ses collaborateurs bénéficie des connaissances et compétences nécessaires afin de mener à bien leurs missions tout en permettant à l'Entreprise de répondre aux évolutions des marchés.

Plus particulièrement, le Groupe s'engage à soutenir les projets professionnels des salariés en adéquation avec les besoins de l'Entreprise et ainsi à participer à leur évolution, au travers de parcours de formation professionnelle ou de VAE adaptés.

La reconnaissance des acquis de ces formations dépend de la nature de celles-ci et sont fixées par les articles 7, 10.1 et 10.2 du présent titre.

CHAPITRE 1 : LES ACTIONS SE DEROULANT INTEGRALEMENT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 5 : TYPOLOGIE DES ACTIONS CONCERNEES

Sont concernés par le présent chapitre :

- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de l'article 1.2 en vue d'assurer un repositionnement professionnel au sein du Groupe ;
- les actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (ex : une formation visant l'obtention du CACES pour un manutentionnaire) ;
- les actions de formation visant l'acquisition collective de compétences rendues indispensables au regard des enjeux stratégiques pour Schneider Electric (enjeux ou évolutions significatifs dans les métiers, réorganisation des structures, changement des technologies utilisées). La nature des formations qui seront suivies, les catégories de salariés bénéficiaires des formations qui présentent un caractère obligatoire, ainsi que les conditions de réalisation de ces formations sont définies au sein d'un « programme d'entreprise », dont la mise en œuvre pourra se dérouler sur plusieurs années ;
- les actions de formation « learning essentials », qualifiées d'obligatoires par Schneider Electric. Ces dernières seront, dans la mesure du possible, proposées en français ;
- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Ces actions visent notamment les formations qui, sans être obligatoires en vertu d'une convention internationale ou d'une disposition légale ou réglementaire, ont un effet immédiat à court terme et :
 - o Soit sont indispensables à la tenue du poste sur lequel le (la) salarié(e) est affecté(e) ;
 - o Soit visent l'acquisition d'une connaissance ou d'une compétence rendue nécessaire par un changement des outils de travail utilisés sur le poste.

Les actions prévues au présent article, autres que celles mises en œuvre dans le cadre de l'article 1.2, relèvent du pouvoir de Direction de l'employeur et sont obligatoires pour l'ensemble des salariés concernés.

ARTICLE 6 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Article 6.1 Financement

Les frais pédagogiques des actions visées à l'article 5 sont entièrement pris en charge par l'Entreprise.

Par ailleurs, dans le cas où la réalisation de l'action de formation entraînerait pour le (la) salarié(e) des dépenses supplémentaires en matière d'hébergement, de repas ou de transport, compte tenu de l'éloignement entre son domicile et le lieu de la formation, l'Entreprise lui remboursera l'ensemble de ces frais, sur

Handwritten notes and signatures:
ex 6000
TJM
8
u 80

présentation de justificatifs, conformément à la Politique Voyages & Déplacements en vigueur au sein du Groupe.

Article 6.2 Modalités de déroulement de la formation

Les actions telles que définies ci-dessus sont mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Elles sont réalisées en totalité sur le temps de travail des salariés et donnent lieu au maintien de leur rémunération habituelle.

Lorsque les horaires proposés par l'organisme de formation le nécessitent, des aménagements du temps de travail pourront être mis en œuvre au profit des salariés devant suivre l'action de formation. A titre d'exemple, pour les salariés occupés sur des postes de travail en équipe, de journée, de nuit ou de fin de semaine, il sera possible de définir localement des aménagements pour permettre à l'ensemble de ces équipiers de suivre leurs actions de formation sur du temps de travail, en cohérence avec les horaires imposés par l'organisme formateur.

Si la réalisation de l'action de formation nécessite un dépassement de la durée du travail du (de la) salarié(e) validé par le responsable hiérarchique, il sera fait application des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires et complémentaires.

En tout état de cause, le suivi des formations devra se faire dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives aux durées maximales du travail et aux temps de repos.

ARTICLE 7 : RECONNAISSANCE ET PRISE EN COMPTE DES ACQUIS DE LA FORMATION

A l'issue de la formation, les nouvelles compétences ou connaissances acquises devront être utilisées à court terme par l'intéressé(e) dans l'exécution de ses fonctions, afin de garantir la tenue du poste conformément aux attentes.

Dans l'année suivant la réalisation de la formation, le manager et le (la) salarié(e) devront faire un point sur :

- les conséquences de cette formation, afin de vérifier que les compétences requises pour le poste ont bien été acquises ;
- la reconnaissance et la prise en compte des acquis de la formation.

CHAPITRE 2 : LES ACTIONS POUVANT SE DEROULER EN TOUT OU PARTIE EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL

Au-delà des actions de formation visées à l'article 5, Schneider Electric souhaite permettre aux salariés de maintenir ou améliorer leur employabilité, notamment au travers de formations visant à étendre leur champ de compétences.

Dans la mesure où ces formations nécessitent un investissement en temps important, les managers analyseront la charge de travail de leurs collaborateurs et l'adapteront le cas échéant pour leur permettre de construire leur projet professionnel et de se former.

ARTICLE 8 : TYPOLOGIE DES ACTIONS CONCERNEES

Les actions de formation, de bilan de compétences et de VAE visées par le présent chapitre ont pour objet le développement des compétences du (de la) salarié(e) en rapport avec les métiers de l'Entreprise ou du Groupe pour lui permettre notamment :

- de préparer son évolution professionnelle au sein de sa propre filière de métiers, y compris dans le cadre d'une promotion ;
- de préparer un changement de filière professionnelle et de métier, tout en restant dans les métiers du Groupe.

Handwritten notes and signatures:
JP
CDD
9
TTM
SR

Les actions permettant d'atteindre ces objectifs sont notamment :

- o les actions de formation diplômantes, qualifiantes et certifiantes, et les actions de promotion, y compris les processus d'ingénierisation ;
- o les autres actions visées par l'article L.6313-1 du Code du travail et ne répondant pas à la définition fixée par l'article 5, dont les bilans de compétences et les VAE ;
- o les e-learning librement accessibles par les salariés au travers des différentes plateformes mises à leur disposition (My Learning Link, Learning corner...), dès lors qu'ils ne répondent pas à la définition fixée par l'article 5.

Les actions de développement des compétences doivent être utilisables par l'Entreprise ou le Groupe et mises en œuvre uniquement avec l'accord exprès du (de la) salarié(e). Elles peuvent également être demandées par le (la) salarié(e) et validées par l'Entreprise.

L'identification des besoins individuels reposera principalement sur les résultats des entretiens professionnels des collaborateurs.

Les conditions de réalisation des actions varieront en fonction de la nature de celles-ci.

ARTICLE 9 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Dès lors que l'Entreprise et le (la) salarié(e) auront identifié, notamment dans le cadre de l'Entretien professionnel, les compétences à développer afin de mener à bien le projet professionnel du (de la) salarié(e), ils devront choisir la formation adéquate, selon l'ordre de priorité suivant :

- la formation doit être choisie prioritairement parmi celles éligibles à la fois au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (ProA) ET au CPF en vertu respectivement des articles L.6324-2 et L.6323-6 du Code du travail ;
- à défaut, la formation doit être choisie parmi celles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance OU au CPF en vertu respectivement des articles L.6324-2 et L.6323-6 du Code du travail ;
- à défaut, la formation pourra être choisie parmi celles qui ne sont ni éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance, ni au CPF.

Lorsque la formation est éligible à la fois à la reconversion ou promotion par alternance ET au CPF, le choix du dispositif de formation à mobiliser sera déterminé par l'Entreprise, en accord avec le salarié.

Dans l'hypothèse où la formation choisie serait bien éligible au CPF mais que le solde du compte du salarié serait égal à zéro, la formation pourra être mise en œuvre :

- prioritairement au titre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance, conformément aux dispositions prévues par l'article 9.1.2 ;
- si elle ne peut être mobilisée dans le cadre de la ProA, au titre du plan de développement des compétences, conformément aux dispositions de l'article 9.2.2.

Article 9.1 : Les actions éligibles au Compte personnel de formation (CPF) et/ou au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (ProA)

Article 9.1.1 : Actions mises en œuvre dans le cadre du CPF

Article 9.1.1.1 : Formalités de mise en œuvre

Lorsque l'Entreprise et le (la) salarié(e) auront construit ensemble le projet de formation de ce (cette) dernier (dernière), notamment dans le cadre de l'Entretien professionnel et que le dispositif du compte personnel de formation aura été choisi pour mettre en œuvre l'action, le (la) salarié(e) donnera son accord afin de mobiliser son CPF, dans la limite des droits inscrits sur son compte.

Cet accord portera sur les éléments suivants :

- intitulé et contenu de l'action ;

ERC
TJ
10
u
12
10
u

- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée sur le temps de travail ;
- coût de l'action ;
- montant mobilisé par le salarié dans le cadre de son CPF ;
- prestataire de formation, de bilan de compétences ou de VAE.

Le salarié devra également fournir un justificatif du solde de son CPF.

Article 9.1.1.2 : Financement

Article 9.1.1.2.1 Les formations diplômantes qualifiantes et certifiantes mises en œuvre au profit des salariés déjà détenteurs d'un titre, diplôme ou certification de niveau égal ou supérieur à BAC+4

Dès lors que la demande de formation aura été validée d'un commun accord par l'Entreprise et le (la) salarié(e), ce (cette) dernier (dernière) mobilisera en priorité les droits disponibles de son CPF afin de financer la formation.

Dans l'hypothèse où ces droits seraient inférieurs au coût total de la formation, l'Entreprise recherchera les possibilités d'abondement auprès de l'OPCA ou OPCO en premier lieu, puis auprès des autres organismes visés par l'article L.6323-4 du Code du travail, le cas échéant. **A défaut ou en cas d'insuffisance d'abondement, le reliquat des frais pédagogiques sera pris en charge à hauteur de 50% par l'Employeur et 50% par le (la) salarié(e).**

Les frais d'hébergement, de transport et de repas engendrés, lorsque la formation n'est pas réalisée sur le lieu de travail habituel de l'intéressé(e) seront remboursés au (à la) salarié(e) sur présentation de justificatifs, conformément à la Politique Voyages & Déplacements en vigueur au sein du Groupe.

Article 9.1.1.2.2 Les formations diplômantes qualifiantes et certifiantes mises en œuvre au profit des salariés non détenteurs d'un titre, diplôme ou certification de niveau égal ou supérieur à BAC+4

Dès lors que la demande de formation aura été validée d'un commun accord par l'Entreprise et le (la) salarié(e), ce (cette) dernier (dernière) mobilisera en priorité les droits disponibles de son CPF afin de financer l'action.

Dans l'hypothèse où ces droits seraient inférieurs au coût total de la formation, l'Entreprise recherchera les possibilités d'abondement auprès de l'OPCA ou OPCO en premier lieu, puis auprès des autres organismes visés par l'article L.6323-4 du Code du travail, le cas échéant. **A défaut ou en cas d'insuffisance d'abondement, elle financera elle-même le reliquat.**

Les frais d'hébergement, de transport et de repas engendrés, lorsque la formation n'est pas réalisée sur le lieu de travail habituel de l'intéressé(e) seront remboursés au (à la) salarié(e) sur présentation de justificatifs, conformément à la Politique Voyages & Déplacements en vigueur au sein du Groupe.

En tout état de cause, aucun frais lié à la formation ne sera mis à la charge du (de la) salarié(e).

Article 9.1.1.2.3 Les autres actions mises en œuvre dans le cadre du CPF

Dès lors que la demande de formation, bilan de compétences ou VAE aura été validée d'un commun accord par l'Entreprise et le (la) salarié(e), ce (cette) dernier (dernière) mobilisera en priorité les droits disponibles de son CPF afin de financer l'action.

Dans l'hypothèse où ces droits seraient inférieurs au coût total de la formation, l'Entreprise recherchera les possibilités d'abondement auprès de l'OPCA ou OPCO en premier lieu, puis auprès des autres organismes visés par l'article L.6323-4 du Code du travail, le cas échéant. **A défaut ou en cas d'insuffisance d'abondement, elle financera elle-même le reliquat.**

Les frais d'hébergement, de transport et de repas engendrés, lorsque la formation n'est pas réalisée sur le lieu de travail habituel de l'intéressé(e) seront remboursés au (à la) salarié(e) sur présentation de justificatifs, conformément à la Politique Voyages & Déplacements en vigueur au sein du Groupe.

FR
 2017
 TS
 11
 exc
 H A
 BR

En tout état de cause, aucun frais lié à la formation ne sera mis à la charge du (de la) salarié(e).

Article 9.1.1.3 Modalités de déroulement de l'action

Les heures de formation, de bilan de compétences et de VAE sont mises en œuvre dans le cadre du CPF selon les modalités suivantes :

- 50% des heures sont réalisées en dehors du temps de travail ;
- 50% des heures sont réalisées sur le temps de travail.

Conformément aux dispositions légales et à la réglementation en vigueur, les heures de formation, bilan de compétences et VAE réalisées sur le temps de travail au titre du CPF et de son abondement donnent lieu au maintien de la rémunération habituelle du salarié.

Afin de déterminer la répartition de ces heures, il sera tenu compte du calendrier de la formation, du bilan de compétences ou de la VAE. Ainsi, seront comptabilisées en priorité pour l'appréciation du plancher de 50% en dehors du temps de travail, les heures programmées pendant des jours ou des heures habituellement non travaillés par le (la) salarié(e). Si le plancher de 50% n'est pas atteint avec ces heures ou jours, le (la) salarié(e) devra utiliser ses jours de repos ou de congés, quelle qu'en soit la nature, afin de respecter la clé de répartition prévue ci-dessus.

Par exception à la répartition visée ci-dessus, le nombre total d'heures mis en œuvre en dehors du temps de travail ne pourra excéder 120 heures pour les salariés soumis à une durée du travail exprimée en heures ou 20 jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année. Cependant, si, compte tenu du calendrier de la formation, du bilan de compétences ou de la VAE, le nombre d'heures programmées pendant des jours ou des heures habituellement non travaillés par le (la) salarié(e) excède 120 heures ou 20 jours, le plafond fixé ci-dessus pourra être dépassé et le salarié ne sera alors pas tenu d'utiliser des jours de repos ou congés.

Article 9.1.2 : Actions mises en œuvre dans le cadre de la ProA

Article 9.1.2.1 : Formalités de mise en œuvre

Lorsque l'Entreprise et le (la) salarié(e) auront construit ensemble le projet de formation de ce (cette) dernier (dernière), notamment dans le cadre de l'Entretien professionnel et que le dispositif de la ProA aura été choisi pour mettre en œuvre l'action, un avenant au contrat de travail formalisant l'accord du salarié sera conclu.

Cet avenant portera notamment sur :

- l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance ;
- la durée de l'action ;
- la part de l'action réalisée sur le temps de travail ;
- le nom du prestataire de formation ;
- le nom du tuteur désigné.

Article 9.1.2.2 : Financement

Les frais pédagogiques des actions mises en œuvre dans le cadre de la ProA sont financés par l'Entreprise.

Par ailleurs, dans le cas où la réalisation de l'action de formation entraîne pour le (la) salarié(e) des dépenses supplémentaires en matière d'hébergement, de repas ou de transport, compte tenu de l'éloignement entre son domicile et le lieu de la formation, l'Entreprise lui remboursera l'ensemble de ces frais, sur présentation de justificatifs, conformément à la Politique Voyages & Déplacements en vigueur au sein du Groupe.

En tout état de cause, aucun frais lié à la formation ne sera mis à la charge du (de la) salarié(e).

Article 9.1.2.3 Modalités de déroulement de l'action

Les heures de formation sont mises en œuvre dans le cadre de la ProA selon les modalités suivantes:

EDC
TJA
12
JP
JORD
JP
PB

- 50% des heures de formation¹ sont réalisées en dehors du temps de travail ;
- 50% des heures de formation¹ sont réalisées sur le temps de travail.

Conformément aux dispositions légales et à la réglementation en vigueur, les heures de formation réalisées sur le temps de travail au titre de la ProA donnent lieu au maintien de la rémunération habituelle du salarié.

Afin de déterminer la répartition des heures de formation, il sera tenu compte du calendrier de la formation. Ainsi, seront comptabilisées en priorité pour l'appréciation du plancher de 50% en dehors du temps de travail, les heures de formation programmées pendant des jours ou des heures habituellement non travaillés par le (la) salarié(e). Si le plancher de 50% n'est pas atteint avec ces heures ou jours, le (la) salarié(e) devra utiliser ses jours de repos ou de congés, quelle qu'en soit la nature, afin de respecter la clé de répartition prévue ci-dessus.

Par exception à la répartition visée ci-dessus, le nombre total d'heures de formation mis en œuvre en dehors du temps de travail ne pourra excéder 120 heures pour les salariés soumis à une durée du travail exprimée en heures ou 20 jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année. Cependant, si, compte tenu du calendrier de formation, le nombre d'heures de formation programmées pendant des jours ou des heures habituellement non travaillés par le (la) salarié(e) excède le plafond de 120 heures ou de 20 jours, le plafond fixé ci-dessus pourra être dépassé et le salarié ne sera alors pas tenu d'utiliser des jours de repos ou congés.

Article 9.2 : Les actions non éligibles au Compte personnel de formation (CPF) ou au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (ProA)

Article 9.2.1 Les e-learning librement accessibles depuis les plateformes mises à disposition

En vue de faciliter l'accès des salariés, en tout lieu et en tout temps, à la formation professionnelle, il est mis à leur disposition des plateformes (ex : My Learning Link, Learning corner...) proposant de nombreux contenus et supports de formation, tant sur les produits et activités de Schneider Electric que sur le développement de compétences et connaissances transverses.

Dès lors que ces formations ne remplissent pas les conditions fixées à l'article 5, elles sont suivies à la seule initiative des salariés :

- sur le temps de travail, à condition que le temps d'accès à ces formations demeure raisonnable et qu'il n'ait pas d'impact négatif sur leur travail. En tout état de cause, les heures de e-learning réalisées dans ce cadre ne pourront en aucun cas donner lieu au paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires ;
- et/ou librement en dehors du temps de travail.

L'accès à ces e-learning est entièrement gratuit pour le salarié.

Article 9.2.2 Les autres actions non éligibles au CPF ou à la ProA

Dans l'hypothèse où aucune formation susceptible de répondre aux besoins en compétences identifiés par le (la) salarié(e) et l'Entreprise :

- ne figurerait sur la liste visée à l'article L.6323-6 du Code du travail ou,
- ne serait éligible au dispositif de la ProA,

le (la) salarié(e) et l'Entreprise pourront choisir conjointement une formation non éligible au CPF ou à la ProA.

Sont également concernées par l'article 9.2.2, les formations éligibles au CPF mais non éligibles à la ProA, lorsque le solde du compte personnel de formation du salarié est égal à zéro.

Dans ces cas, la formation sera entièrement réalisée au titre du plan de développement des compétences de l'Entreprise.

La Société prendra entièrement en charge les frais pédagogiques de la formation, ainsi que les frais d'hébergement, de repas et de transport engendrés lorsque la formation n'est pas réalisée sur le lieu de travail

¹ Il s'agit du nombre d'heures de formation indiqué dans le référentiel pédagogique de l'organisme de formation.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number 13 and various initials.

de l'intéressé(e). Ces frais seront remboursés sur présentation de justificatifs, conformément à la Politique Voyages & Déplacements en vigueur au sein du Groupe.

Les heures de formation sont réparties de la manière suivante :

- o 50% des heures de formation¹ sont réalisées en dehors du temps de travail,
- o 50% des heures de formation¹ sont réalisées sur le temps de travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les heures de formation réalisées sur le temps de travail au titre du plan de développement des compétences donnent lieu au maintien de la rémunération habituelle du (de la) salarié(e).

Afin de déterminer la répartition des heures de formation, il sera tenu compte du calendrier de la formation. Ainsi, seront comptabilisées en priorité pour l'appréciation du plancher de 50% en dehors du temps de travail, les heures de formation programmées pendant des jours ou des heures habituellement non travaillés par le (la) salarié(e). Si le plancher de 50% n'est pas atteint avec ces heures ou jours, le (la) salarié(e) devra utiliser ses jours de repos ou de congés, quelle qu'en soit la nature, afin de respecter la clé de répartition prévue ci-dessus.

Par exception à la répartition visée ci-dessus, le nombre total d'heures de formation mis en œuvre en dehors du temps de travail ne pourra excéder 120 heures pour les salariés soumis à une durée du travail exprimée en heures ou 20 jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année. Cependant, si, compte tenu du calendrier de formation, le nombre d'heures de formation programmées pendant des jours ou des heures habituellement non travaillés par le (la) salarié(e) excède le plafond de 120 heures ou de 20 jours, le plafond fixé ci-dessus pourra être dépassé et le salarié ne sera alors pas tenu d'utiliser des jours de repos ou congés.

ARTICLE 10 : RECONNAISSANCE ET PRISE EN COMPTE DES ACQUIS DE LA FORMATION

Article 10.1 Modalités de reconnaissance et de prise en compte des acquis de la VAE et de la formation diplômante, qualifiante et certifiante

Dès lors que le (la) salarié(e) et sa hiérarchie auront décidé d'un commun accord de mettre en œuvre une formation ou une VAE ayant pour objet l'obtention d'un diplôme, titre ou certification professionnels en vue d'une évolution professionnelle ou d'un changement de poste, les conséquences de la réalisation de l'action seront obligatoirement définies par le biais d'une convention, avant le départ en formation ou en VAE.

Cette convention sera conclue entre le (la) salarié(e) et sa hiérarchie, après validation par la fonction Ressources Humaines, afin de formaliser les engagements réciproques qui seront mis en œuvre pendant et à l'issue de cette action.

- D'une manière générale, pour toutes les actions de formation ou de VAE, la convention devra définir les conditions dans lesquelles le (la) salarié(e) pourra accéder en priorité et dans un délai d'un an maximum, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et à la classification afférente.
- Pour les actions promotionnelles décidées par l'Entreprise et plus largement, chaque fois que possible, en particulier pour les formations et VAE de moins d'un an, la convention devra définir, avant le départ en formation ou VAE, le poste-cible qui sera proposé au (à la) salarié(e) à l'issue de l'action ainsi que le niveau de classification correspondant, sous réserve de sa réussite. En cas de formation longue et continue, si le poste identifié disparaît entre temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, il sera proposé au salarié un poste de même niveau et de même échelon, assorti du classement correspondant.

Lorsqu'un poste-cible aura été identifié et localisé avant le début de la formation ou de la VAE, le (la) salarié(e) s'engagera, en cas de réussite, à accepter le poste proposé à l'issue de l'action, y compris si la prise du poste entraîne une mobilité géographique.

- Si le poste-cible n'est pas connu avant le départ en formation ou en VAE, un entretien entre le (la) salarié(e) et son (sa) Responsable des Ressources Humaines sera organisé au moins 3 mois avant la fin de l'action, afin d'étudier le(s) possibilités d'évolution professionnelle à court, moyen et long terme.

¹ Il s'agit du nombre d'heures de formation indiqué dans le référentiel pédagogique de l'organisme de formation.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including the number 14 and various initials.

- Dans tous les cas, l'éventualité d'une mobilité géographique liée à la prise d'un nouveau poste devra être précisée dans la convention.
- Lorsque l'intéressé(e) aura suivi et réussi une formation ou une VAE ayant permis l'acquisition d'un titre, diplôme ou certification de niveau BAC ou inférieur, l'Entreprise s'engage à reconnaître dans tous les cas les nouvelles compétences acquises en lui attribuant dès son retour un coefficient d'accueil correspondant au niveau du titre, diplôme ou certification obtenu.
- Pour les formations ou VAE ayant permis l'acquisition d'un titre, diplôme ou certification de niveau supérieur au BAC, et en cas de succès de l'intéressé(e), la reconnaissance par l'attribution d'un nouveau coefficient dépendra de la tenue satisfaisante d'un poste mettant en œuvre les compétences nouvellement acquises, pendant une période probatoire. A cet effet, la convention conclue avant le départ en formation ou en VAE précisera la durée de la période probatoire nécessaire, dans la limite de 6 mois.
- Dans tous les cas, la convention devra formaliser l'engagement de l'intéressé(e), à suivre l'intégralité de l'action de formation ou de VAE choisie.

L'Entreprise affirme que son engagement relatif aux formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes correspond à sa volonté de permettre au (à la) salarié(e) d'évoluer au sein de l'organisation de Schneider Electric et de lui proposer un poste adapté à ses nouvelles compétences.

En cas d'échec, le (la) salarié(e) est assuré(e) de retrouver un poste équivalent à celui occupé avant son départ en formation ou la préparation de sa VAE.

Article 10.2 Modalités de reconnaissance et de prise en compte des acquis de la formation non diplômante, non qualifiante et non certifiante

A l'issue de la formation et au plus tard lors du premier Entretien professionnel suivant la réalisation de l'action de formation, le manager et le (la) salarié(e) devront faire un point sur :

- les conséquences de cette formation afin d'étudier les conditions de mise en œuvre des nouvelles compétences acquises ;
- la reconnaissance et la prise en compte des acquis de la formation.

fr
15
m gr

TITRE 3 : LES ACTIONS DE FORMATION REALISEES A L'INITIATIVE DU SALARIE DANS LE CADRE D'UN PROJET PERSONNEL

L'un des nouveaux enjeux de la formation étant de rendre les salariés davantage acteurs de leur évolution professionnelle tout au long de leur carrière, Schneider Electric souhaite encourager l'accès à la formation continue pour l'ensemble de ses collaborateurs afin de leur permettre de mener à bien un projet personnel, indépendamment des besoins de l'Entreprise.

En conséquence, Schneider Electric souhaite rappeler qu'il ne prendra aucun engagement de principe en matière de reconnaissance des nouvelles compétences acquises dans ce cadre.

CHAPITRE 1 : ACTIONS VISEES

Les actions visées sont celles mises en œuvre à la seule initiative du (de la) salarié(e), dans le cadre d'un projet qui lui est personnel, afin de perfectionner et/ou développer ses compétences.

ARTICLE 11 : ACTIONS DE FORMATION OU DE VAE VISANT UN ELARGISSEMENT DES COMPETENCES OU CONNAISSANCES

Ces actions ont pour objet l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de nouvelles connaissances ou compétences que le (la) salarié(e) pourra utiliser dans le cadre d'une évolution professionnelle future.

Il s'agit donc d'actions mises en œuvre par le (la) salarié(e), ne répondant pas aux priorités définies par l'Entreprise ou sans intervention de l'Entreprise.

L'Entreprise pourra toutefois étudier au cas par cas la possibilité d'un changement de poste du (de la) salarié(e) ayant suivi avec succès une formation ou une VAE à sa seule initiative, sous réserve :

- que la formation ou la VAE soit en rapport direct avec les métiers de l'Entreprise dans lesquels des besoins sont identifiés;
- que le parcours professionnel de l'intéressé(e) soit validé par la fonction Ressources Humaines ;
- que la période probatoire mise en œuvre sur l'emploi disponible correspondant aux nouvelles compétences acquises, soit concluante.

ARTICLE 12 : ACTIONS VISANT UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Sont ici visées les actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE ayant pour objet la mise en œuvre d'une reconversion professionnelle, aussi bien au sein de l'Entreprise ou du Groupe qu'en dehors, y compris celles visant l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle.

Ces actions permettent notamment au (à la) salarié(e) d'acquérir ou développer progressivement de nouvelles compétences dans le but de construire un projet de reconversion ou de réorientation professionnelle ayant ou non des liens avec les métiers de l'Entreprise, mais sans intervention ou validation en amont de cette dernière.

L'Entreprise pourra toutefois étudier au cas par cas la possibilité d'un changement de poste du (de la) salarié(e) ayant suivi avec succès une formation ou une VAE à sa seule initiative, sous réserve :

- que la formation ou la VAE soit en rapport direct avec les métiers de l'Entreprise dans lesquels des besoins sont identifiés;
- que le parcours professionnel de l'intéressé(e) soit validé par la fonction Ressources Humaines ;

EDC *JR* *TOLD*
TJ *R* *16* *YR* *CL*
sl

- que la période probatoire mise en œuvre sur l'emploi disponible correspondant aux nouvelles compétences acquises, soit concluante.

CHAPITRE 2 : CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIONS

Les salariés qui souhaitent prendre l'initiative de suivre une formation, de réaliser un bilan de compétences ou d'acquérir une certification dans le cadre d'un projet personnel, peuvent recourir à 3 dispositifs différents : le Compte Personnel de Formation (CPF), le CPF de transition professionnelle et le Congé de VAE.

ARTICLE 13 : ACTIONS MISES EN ŒUVRE DANS LE CADRE DU CPF

Article 13.1 La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire de catégorie B

Les salariés souhaitant mobiliser, dans le cadre d'un projet personnel, leur CPF en vue de financer la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire de catégorie B, pourront bénéficier en cas de solde insuffisant, d'un abondement de l'Entreprise, à condition qu'ils soient contraints d'utiliser un véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail en raison de l'inexistence de transports en commun. Le montant de l'abondement de l'Entreprise représentera 15% du reste à charge, dans la limite de 200€ TTC.

Cette préparation sera toutefois réalisée en totalité en dehors du temps de travail.

Article 13.2 Les autres actions éligibles au CPF

Dès lors que ces actions sont mises en œuvre dans le cadre du projet personnel du (de la) salarié(e), indépendamment des priorités définies par l'Entreprise, elles devront se dérouler intégralement en dehors du temps de travail.

Par ailleurs, le (la) salarié(e) dont le solde au titre du CPF serait inférieur au coût total de l'action envisagée, ne bénéficiera d'aucun abondement de la part de l'employeur. Le (la) salarié(e) conserve toutefois la possibilité de solliciter des abondements auprès des autres organismes visés par l'article L.6323-4 du Code du travail ou d'abonder lui (elle)-même son CPF.

ARTICLE 14 : FORMATIONS MISES EN ŒUVRE DANS LE CADRE DU CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

S'agissant des formations certifiantes visant une reconversion professionnelle externe ou interne non validées par l'Employeur ou ne correspondant pas à ses besoins, les parties signataires rappellent que le (la) salarié(e) a la possibilité de mobiliser son CPF de transition professionnelle, dès lors qu'il remplit les conditions fixées par les articles D.6323-9 et suivants du Code du travail.

Ainsi, le (la) salarié(e) peut :

- solliciter une autorisation d'absence auprès de son employeur afin de suivre son action de formation. Pendant toute la durée du CPF de transition professionnelle, le contrat de travail du (de la) salarié(e) est suspendu.
- suivre la formation dans le cadre du CPF de transition professionnelle en dehors de son temps de travail. Dans cette hypothèse, le (la) salarié(e) n'a pas à solliciter l'autorisation de son employeur.

Lorsque la formation choisie par le (la) salarié(e) est acceptée par le FONGECIF ou, à compter du 1^{er} janvier 2020, la commission paritaire interprofessionnelle régionale, ce(tte) dernie(è)r(e) prend en charge tout ou partie des coûts de formation. L'intéressé(e) pourra également, le cas échéant, bénéficier de la prise en charge totale ou partielle de sa rémunération dans les conditions déterminées par le FONGECIF ou, à compter du 1^{er} janvier 2020, la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Afin d'accompagner le (la) salarié(e) dans la concrétisation d'un projet externe, Schneider Electric pourra, après validation de son projet, lui accorder des aides adaptées (participation financière et/ou des modalités

Handwritten notes and signatures:
17/11/20
TJ m 82
EXC

d'aménagement de son temps de travail), venant en complément du FONGECIF ou, à compter du 1^{er} janvier 2020, la commission paritaire interprofessionnelle régionale. Pour bénéficier de cet accompagnement, l'intéressé(e) devra s'engager, avant son départ en formation, à quitter l'Entreprise à l'issue de sa formation, en vue de concrétiser son projet.

Les conditions de mise en œuvre du projet, ainsi que les engagements réciproques de l'Entreprise et du (de la) salarié(e), devront être formalisés par écrit avant le départ en formation. Il sera porté une attention particulière aux cas où l'obtention du diplôme constitue un pré-requis à la mise en œuvre du projet.

ARTICLE 15 : MISE EN ŒUVRE DU CONGE POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Lorsque le (la) salarié(e) souhaite s'engager dans le cadre d'une VAE afin d'obtenir un titre, diplôme ou certificat de qualification professionnelle qui ne répond pas aux besoins de l'Entreprise, celui-ci peut, outre la possibilité désormais ouverte de mobiliser son CPF dans les conditions visées à l'article 13, demander le bénéfice d'un congé pour VAE.

Ainsi, le (la) salarié(e) peut :

- solliciter une autorisation d'absence auprès de son employeur afin de réaliser sa VAE. Pendant toute la durée du Congé de VAE, le contrat de travail du (de la) salarié(e) est suspendu.
- réaliser sa VAE hors temps de travail. Dans cette hypothèse, le (la) salarié(e) n'a pas à solliciter l'autorisation de son employeur.

Lorsque le projet de VAE du (de la) salarié(e) est acceptée par l'organisme financeur, ce dernier prend en charge tout ou partie des frais liés à la Validation des Acquis de l'Expérience. L'intéressé(e) peut également, le cas échéant, bénéficier de la prise en charge totale ou partielle de sa rémunération dans les conditions déterminées par l'organisme financeur.

JP
C. D. D.
TT
EBC ce
18
YR
SA

TITRE 4 : INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 16 : INFORMATIONS TRANSMISES A LA COMMISSION FORMATION ET AU COMITE D'ENTREPRISE/COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE/COMITE D'ETABLISSEMENT/COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ENTREPRISE/ COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL/ COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT

Au-delà des dispositions législatives et réglementaires, il est mis à disposition des Commissions de formation et du Comité d'entreprise/ Comité d'établissement/ Comité central d'entreprise/Comité social et économique d'entreprise/Comité social et économique d'établissement/ Comité social et économique central, les informations suivantes :

- la répartition des coûts de formation par type de dépense (coûts pédagogiques, salaires et frais de mission) et le pourcentage de la masse salariale consacré aux dépenses de formation ;
- la répartition des coûts pédagogiques par dispositif (plan de développement des compétences, Compte personnel de formation, dispositif de reconversion ou promotion par alternance, VAE et bilan de compétences) ;
- la répartition des heures de formation :
 - par grand thème ;
 - par catégorie socio-professionnelle (ouvriers, ATAM, ingénieurs et cadres) ;
 - par modalité de mise en œuvre (présentiel, digital).
- le taux d'accès à la formation (en nombre d'heures réalisées) par tranche d'âge ;
- le bilan du plan de développement des compétences précisant le nombre d'heures de formation réalisées, le nombre d'actions de formation suivies, l'effectif formé, la durée moyenne des formations par personne et le taux d'accès à la formation, répartis :
 - par catégorie socio-professionnelle (ouvriers, ATAM, ingénieurs et cadres) ;
 - par sexe.
- le bilan de mise en œuvre du CPF précisant :
 - le nombre d'heures de formation réalisées sur le temps de travail et en dehors du temps de travail ;
 - le nombre de formations financées au travers du CPF par typologie d'action (formation diplômante ou qualifiante, formation certifiante, bilan de compétences, VAE).
- le bilan de la mise en œuvre des formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes précisant :
 - le nombre d'heures de formation mises en œuvre sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail, réparties par dispositif de formation (plan de développement des compétences, Compte personnel de formation, dispositif de reconversion ou promotion par alternance) ;
 - le nombre de formation réparties par dispositif de formation (plan de développement des compétences, Compte personnel de formation, dispositif de reconversion ou promotion par alternance), par catégorie socio-professionnelle et par sexe ;
 - spécifiquement pour les formations suivies par des salariés déjà titulaires d'un titre, diplôme ou certification de niveau égal ou supérieur à BAC+4, le nombre d'heures de formation mises en œuvre sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail et le nombre de formations ;

ARTICLE 17 : COMMISSION PARITAIRE DE L'ACCORD

Une Commission Paritaire de Suivi est mise en place.

JP
EDC *JLD*
TT *Ma*
m *SR*
19

Cette Commission n'a pas le même objet que les commissions formation et n'a pas non plus pour objet de se substituer ou de centraliser les informations transmises à ces mêmes commissions.

Ses principales missions sont :

- d'assurer le suivi du présent accord ;
- d'étudier les refus de formations notifiés aux salariés ;
- d'examiner les difficultés de mise en œuvre du CPF lorsque celui-ci est mobilisé en lien avec l'Employeur ;
- de suivre l'évolution du nombre de formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes au profit des catégories professionnelles les moins qualifiées ;
- d'étudier la cohérence entre les formations suivies et proposées et les orientations stratégiques du Groupe.

Elle est composée :

- du responsable en charge de la politique formation du Territoire France ;
- du responsable formation des équipes HR Services ;
- d'un représentant de la Direction des Affaires Sociales France ;
- de 3 représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord.

La commission se réunira 1 fois par an au mois de mars afin de faire le bilan de l'application de l'accord sur l'année N-1. A cette occasion, elle sera informée du planning de la communication annuelle relative à la formation professionnelle.

Handwritten notes and signatures:
12
2015
TJ
20
EDC
HR
SR

TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 18 : CHAMP D'APPLICATION

Conformément aux dispositions de l'accord collectif instituant une Délégation Syndicale au sein du Groupe, le présent accord s'applique automatiquement à l'ensemble des Sociétés prises en compte pour la composition du Comité de Groupe France, conformément aux dispositions de l'article L 2331-1 du Code du Travail.

Les Sociétés qui entreraient dans le périmètre du Groupe en cours d'application du présent accord pourront adhérer à chaque début d'exercice par simple accord avec leurs représentants salariés. Cet accord devra être signifié aux parties au présent accord.

Le présent accord se substitue :

- en totalité aux dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France conclu le 13 mars 2015 ;
- aux stipulations ayant le même objet des accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord, sous réserve des dispositions prévues par l'article 1.2.

ARTICLE 19 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et conformément aux dispositions légales en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'en cas d'évolution des dispositions légales et conventionnelles relatives à la formation professionnelle, celles-ci seront intégrées automatiquement dans le présent accord.

Par dérogation, si ces évolutions devaient avoir un impact significatif sur les mesures définies par le présent accord, les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe et la Direction se réuniraient dans les plus brefs délais afin d'envisager une éventuelle révision de l'accord.

Il entrera en vigueur, conformément à l'article L.2261-1 du Code du travail, au lendemain du dépôt prévu par l'article L.2231-6 du même code.

ARTICLE 20 : ADHESION-REVISION-DENONCIATION

Article 20.1 : Adhésion

Toute Organisation Syndicale représentative peut décider d'adhérer à tout moment et sans réserve, au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la Direction ainsi qu'aux autres Organisations Syndicales représentatives signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'adhésion ultérieure d'une Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord emporte adhésion et agrément sans réserve à l'ensemble des dispositions de l'accord en vigueur à la date de l'adhésion.

L'adhésion fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article D.2231-8 du Code du travail.

Elle n'est opposable qu'une fois les formalités ci-dessus réalisées.

FR
21
EXC TJ M SR

Article 20.2 : Révision

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L.2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Dans ces cas, la Direction provoquera la convocation des Organisations Syndicales représentatives dans un délai de 3 mois pour négocier un avenant au présent accord, La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre à l'ensemble des signataires.

L'éventuel avenant conclu dans le cadre de la révision du présent accord fera l'objet des formalités de notification et dépôt prévues par les articles L.2231-5 et suivants du Code du travail.

Article 20.3 : Dénonciation

Le présent accord conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois. La dénonciation devra être effectuée dans les formes prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

La dénonciation devra être notifiée, par son auteur, à l'ensemble des signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 21 : NOTIFICATION ET DEPOT

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe dans les conditions prévues par l'article L.2231-5 du Code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L.2231-5-1 et L.2231-6 du même code.

Il comporte 26 pages numérotées de 1 à 26, dont 3 annexes.

2019
ER
22
SR

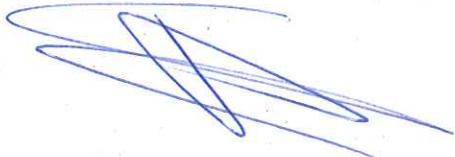
Sa signature est intervenue le 23 juillet 2019 à Rueil-Malmaison entre les représentants de la Direction et les Organisations Syndicales soussignées, représentées par les Coordonnateurs Syndicaux de Groupe.

Pour la Direction des sociétés du Groupe

M Dominique LAURENT
Directeur des Ressources Humaines
France



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



**Pour les Organisations Syndicales représentatives
au niveau du Groupe**

CFDT

M ~~Signature~~
M DESMAISON Michel

M Thierry Jacquart
~~Signature~~

CFE-CGC

M Dominique JACQUAT

M ~~Signature~~

CFTC

M Sophie Restani

M ~~Signature~~

CGT

M Yvon REBIERE 

M

FO

M Emmanuel DA CRUZ 

M

Handwritten notes:
R 2019
TT m 23
exc 82

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE

Pour l'application des dispositions de l'accord, il sera fait application des principes suivants :

❖ **Pour les salariés occupés selon un horaire fixe :**

- sont mises en œuvre sur le temps de travail, les formations se déroulant entre l'heure de début et l'heure de fin de travail au sein d'une journée habituellement travaillée, à l'exclusion des temps de pause pendant lesquels le (la) salarié(e) peut librement vaquer à ses occupations personnelles.
- sont mises en œuvre en dehors du temps de travail, les formations se déroulant avant l'heure de début ou après l'heure de fin de travail au sein d'une journée habituellement travaillée, pendant les temps de pauses et de repos quotidiens et/ou hebdomadaires, les congés payés, les JRTT, les jours de repos de quelque nature que ce soit et les périodes de suspension du contrat de travail, dès lors que les dispositions légales et réglementaires relatives à ces périodes permettent le suivi d'une formation.

❖ **Pour les salariés occupés selon un horaire variable :**

- sont mises en œuvre sur le temps de travail, les formations se déroulant sur les plages fixes.
- sont mises en œuvre en dehors du temps de travail, les formations se déroulant avant le début de la plage variable ou après la fin de la plage variable, pendant les temps de pause et de repos quotidiens et/ou hebdomadaires, les congés payés, les JRTT, les jours de repos de quelque nature que ce soit et les périodes de suspension du contrat de travail, dès lors que les dispositions légales et réglementaires relatives à ces périodes permettent le suivi d'une formation.
- s'agissant des heures de formation réalisées pendant les plages variables, l'Employeur et le (la) salarié(e) détermineront, avant le départ en formation, si ces heures doivent être considérées ou non comme mises en œuvre sur le temps de travail ou hors temps de travail, dans le respect des durées maximales du travail et des temps de repos. Les heures de formation ne pourront donner lieu au paiement d'heures supplémentaires que dans les conditions prévues au présent accord.

❖ **Pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures :**

- s'agissant des heures réalisées pendant les journées habituellement travaillées, l'Employeur et le (la) salarié(e) détermineront, avant le départ en formation, si ces heures doivent être considérées ou non comme mises en œuvre sur le temps de travail ou hors temps de travail, dans le respect des durées maximales du travail et des temps de repos.
- sont mises en œuvre en dehors du temps de travail, les formations se déroulant pendant les congés payés, les JRTT, les jours de repos de quelque nature que ce soit et les périodes de suspension du contrat de travail, dès lors que les dispositions légales et réglementaires relatives à ces périodes permettent le suivi d'une formation.

❖ **Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours :**

- sont mises en œuvre sur le temps de travail, les formations réalisées au cours d'une journée habituellement travaillée, dans le respect des temps de repos minimum.
- sont mises en œuvre en dehors du temps de travail, les formations se déroulant pendant les congés payés, les JRTT, les jours de repos de quelque nature que ce soit et les périodes de suspension du contrat de travail, dès lors que les dispositions légales et réglementaires relatives à ces périodes permettent le suivi d'une formation.

❖ **Les heures de formation ne pourront donner lieu au paiement d'heures supplémentaires que dans les conditions prévues au présent accord.**

FD
TJ
EDC
TJ
24
m
PR

ANNEXE 2 : LISTE DES ACTIONS ELIGIBLES AU CPF ET A LA PROA A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT ACCORD

- Actions éligibles au CPF à la date de signature du présent accord :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions).

- Actions éligibles à la ProA à la date de signature du présent accord :

Actions de formation éligibles au contrat d'apprentissage et de professionnalisation, ouvertes aux salariés en CDI n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence, en vue de leur permettre d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique.

de
2017
25
Tm
82

ANNEXE 3 : LIENS UTILES

- www.orientation-pour-tous.fr : portail général d'information et d'orientation sur les formations et les métiers.
- www.moncompteactivite.gouv.fr : permet aux salariés d'accéder à leur compte personnel de formation et à tout renseignement utile concernant le CPF (formations éligibles, démarches pour mettre en œuvre une formation...).
- www.vae.gouv.fr: présente le dispositif de VAE et ses différentes étapes de mise en œuvre.
- www.rncp.cncp.gouv.fr : donne accès à la liste et aux caractéristiques des formations conduisant à l'obtention des diplômes, titres et certificats de qualification inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il donnera également accès au répertoire spécifique qui est en cours d'élaboration à la date de signature du présent accord.
- www.observatoire-metallurgie.fr : permet notamment d'avoir une vue d'ensemble sur les métiers de la Branche qui recrutent et d'accéder à la liste des CQPM et CQPI existants ainsi qu'aux coordonnées des centres d'examen concernés.
- www.opcaim.com : le site de l'OPCA de la Branche Métallurgie permet aux salariés d'obtenir de l'aide dans la construction de leur projet personnel de formation. Il a toutefois vocation à évoluer suite à la création de l'OPCO 2i (opérateur de compétences interindustriel).
- www.mon-cep.org: permet aux salariés de contacter un conseiller en évolution professionnelle.

Handwritten notes and signatures:
JP
2015
T5
26
SR