

Accord relatif à la déclinaison, au sein des fonctions support GSC (hors périmètre usines et centres de distribution) des Sociétés SEI et SEF (UES SEI-SEF), des outils de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) définis par l'avenant n°1 du 21 mai 2019 à l'accord relatif à la GPEC au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018

^{DS} U ^{DS} AL ^{DS} DCE ^{DS} AH
^{DS} DL ^{DS} MP ^{DS} FS 1

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION, OBJET ET RENDEZ-VOUS	5
CHAPITRE 2 : DEFINITION DES FONCTIONS MENACEES AU SEIN DE GSC (HORS PERIMETRE USINES ET CENTRES DE DISTRIBUTION) ENTITES SEI & SEF	6
Article 1 – Présentation des évolutions du périmètre GSC Europe et cartographie des impacts	6
Article 2 – Présentation des évolutions du périmètre GSC Achats et cartographie des impacts	8
Article 3 – Présentation des évolutions du périmètre GSC Fonctions Centrales et cartographie des impacts	9
CHAPITRE 3 : L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DE LA FONCTION MENACEE, AU SEIN DES FONCTIONS SUPPORT GSC	10
SECTION 1 - ACTIVATION DE L'ENSEMBLE DES OUTILS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	10
SECTION 2 – FORMATION RENFORCEE : PASS REQUALIFICATION	11
Article 2 – Modalités d'adhésion au Pass Requalification	12
SECTION 3 – ORIENTATION DES SALARIES APPARTENANT AUX PERIMETRES MENACES VERS LES DIFFERENTS OUTILS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	12
SECTION 4 – MISE EN PLACE ET COMPOSITION DE L'ESPACE EMPLOI	15
SECTION 5 – LE RENFORCEMENT DES MESURES DE MOBILITE INTERNE GEOGRAPHIQUE ET FONCTIONNELLE	16
Article 3 – Aide supplémentaire à la mobilité géographique	17
SECTION 6 – LA COMMISSION PARITAIRE DE PROJET	17
Article 4 – Composition de la Commission paritaire de projet	17
Article 5 – Fonctionnement de la Commission paritaire de projet	17
CHAPITRE 4 : PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	19
CHAPITRE 5 : LES MODALITES DE LA PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DES ENTITES COMPRISES DANS LE PERIMETRE DES FONCTIONS SUPPORT GSC (HORS PERIMETRE USINES ET CENTRES DE DISTRIBUTION)	20
CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES	21
Article 6 – Durée et entrée en vigueur	21
Article 7 – Révision	21
Article 8 – Dépôt et publicité	22
ANNEXE 1 : LISTE DES DEPARTEMENTS CONCERNES	24
ANNEXE 2 : TYPOLOGIES DE FORMATIONS	27
ANNEXE 3 – CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS MENACES	29

PREAMBULE

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

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

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

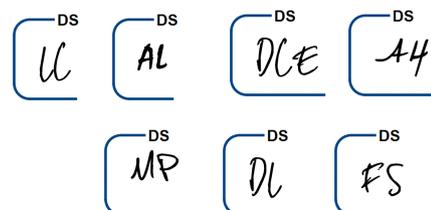
- de mobilités internes concertées, de départs volontaires vers une situation stable à l'externe au travers du congé de mobilité ou d'un accompagnement vers la retraite dans le cadre du Parcours Transition Retraite (Rachat de trimestres et Pass Retraite) ;
- d'un accompagnement des collaborateurs dans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

Le 24 février 2020, la Direction a présenté au Comité Social et Economique Central de l'Unité Economique et Sociale constituée entre les Sociétés Schneider Electric Industries et Schneider Electric France (l'« UES SEI-SEF ») un projet d'évolution des fonctions support GSC (hors périmètre usines et centres de distribution). Cette présentation était l'occasion d'exposer l'évolution nécessaire de l'organisation de ces fonctions support pour répondre aux ambitions de croissance, et les besoins d'adaptation des compétences des collaborateurs en découlant.

Ainsi, la transformation a pour objectif de permettre à l'organisation Supply Chain de Schneider Electric, reconnue à ce jour comme l'une des meilleures en Europe, de maintenir son excellence industrielle tout en réussissant le virage primordial de la transformation digitale et le développement des compétences des collaborateurs associés.

La stratégie menée par Schneider Electric repose sur trois piliers fondamentaux : la digitalisation et l'automatisation, l'évolution des besoins fournisseurs et le déploiement du modèle multi-hub.

Cette transformation devra ainsi permettre de faire évoluer les compétences en accompagnant certains métiers menacés par les évolutions technologiques et de créer de nouveaux métiers en adaptation avec les nouvelles demandes du marché. Schneider Electric a également pour objectif de développer les compétences digitales des équipes pour les faire devenir actrices de cette transformation digitale. Enfin, il s'avère important de préparer les métiers cœurs à une concurrence internationale accrue.

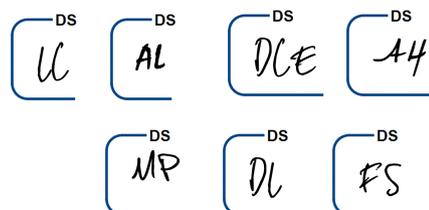
 3

Grâce à ce projet ambitieux, Schneider Electric a la volonté de faire évoluer les effectifs suivant la réalité industrielle notamment en :

- Développant les compétences digitales des équipes pour devenir acteur de la transformation digitale ;
- Renforçant des centres de compétences et des métiers clefs ;
- Accompagnant les collaborateurs de Schneider Electric dans leur développement professionnel ;
- Développant l'activité dans les nouvelles économies ;
- Renforçant des équipes support des différents multi-hubs européens.

La Direction faisait alors part de son intention de mettre en œuvre, au sein des fonctions support GSC (hors périmètre usines et centres de distribution), les outils mis en place par l'avenant à l'accord GPEC du 21 mai 2019 afin d'accompagner les évolutions prévisionnelles dans ce périmètre.

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

 4

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

Sur la base des informations communiquées au Comité Social et Economique Central de l'UES SEI-SEF et aux Comités Sociaux et Economiques des Etablissements ACS&RP, Grenoble, Angoulême, Evreux, Carros, Dijon, Le Vaudreuil, Lattes et Chasseneuil, concernant les évolutions stratégiques et leurs conséquences en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il a été identifié au sein des fonctions support GSC (hors périmètre usines et centres de distribution) les fonctions notamment considérées comme menacées.

Plus précisément, entrent dans le champ d'application du présent accord tous les salariés des fonctions support GSC (hors périmètres usines et centres de distribution) de SEI et SEF faisant partie des périmètres suivants :

- GSC Europe, hors usines et centres de distribution et seulement les salariés des fonctions supports GSC Europe dont les responsabilités couvrent davantage qu'une seule usine ou qu'un seul centre de distribution ;
- GSC Achats ;
- GSC Fonctions Centrales.

De manière plus précise, les départements concernés par le présent accord sont listés en annexe 1.

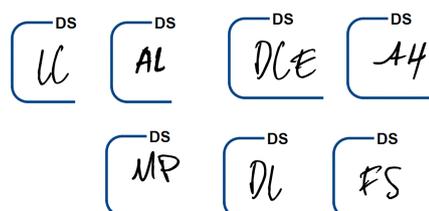
A titre informatif, sont exclus du périmètre du champ d'application du présent accord, les salariés expatriés dans la mesure où leur emploi se situe hors de France.

Le présent accord vise à :

- définir les salariés éligibles aux mesures d'accompagnement et les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à activer dans le cadre du projet concernant les fonctions support GSC (hors périmètre usines et centres de distribution) ;
- fixer le nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) de nouveaux collaborateurs qui apporteront les compétences nécessaires aux fonctions support GSC pour réussir leur transformation ;
- mettre en place les moyens nécessaires pour développer les compétences des collaborateurs actuels des fonctions support GSC, au travers notamment de l'élaboration d'un plan de formation ambitieux et adapté à l'évolution des emplois et des compétences ;
- organiser et définir la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel de l'UES SEI-SEF.
- mettre en place une procédure de mesure d'impact des risques psychosociaux qui fera l'objet d'un suivi spécifique tel que défini dans le présent accord.

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

Il est expressément convenu entre les Parties qu'en cas d'évolution de la législation relative à la Retraite ou de la situation au sein des fonctions support GSC nécessitant une adaptation des mesures

 5

prévues par le présent accord, la Direction et les Organisations syndicales représentatives se rencontreront en vue d'examiner les impacts de ces modifications et les éventuels ajustements requis.

Les parties conviennent, par ailleurs, de se rencontrer au mois de février 2021, afin d'établir un bilan du nombre de départs et d'embauches effectués dans le cadre du présent accord et d'étudier la possibilité et la pertinence d'étendre l'application du présent accord jusqu'au 31 août 2021.

Chapitre 2 : Définition des fonctions menacées au sein de GSC (Hors périmètre usines et centres de distribution) entités SEI & SEF

Suite à l'étude qualitative réalisée dans le cadre de l'accord GPEC par fonctions, il a été identifié dans les périmètres ci-dessous des fonctions devant évoluer rapidement pour être en adéquation avec les besoins du marché. Ces fonctions identifiées comme menacées doivent être intégrées dans une réflexion globale de transformation et d'évolution des compétences.

En conséquence, seront successivement évoqués :

- Le périmètre GSC Europe tel que défini précédemment,
- Le périmètre GSC Achats,
- Le périmètre GSC Fonctions Centrales.

Article 1 – Présentation des évolutions du périmètre GSC Europe et cartographie des impacts

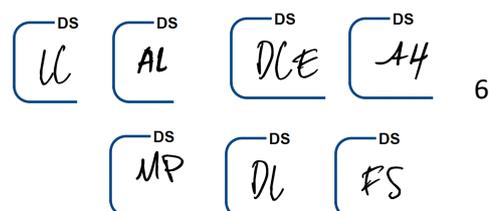
Le périmètre GSC Europe doit développer l'intégration des technologies digitales permettant d'optimiser, d'automatiser les processus et d'améliorer les performances. Ainsi, sur la base de données intelligentes, les prises de décisions deviennent plus rapides, plus fiables et demandent plus d'agilité dans un environnement où les changements sont plus fréquents.

Les évolutions du périmètre GSC Europe doivent dès lors conduire à :

- Développer des solutions d'intelligence artificielle qui traitent les données en temps réel pour optimiser les process ;
- Développer des tours de contrôle¹ pour optimiser la Supply Chain au service des clients de Schneider Electric ;
- Développer des « cockpits »² pour les usines et centres de distribution ;
- Responsabiliser les équipes en leur fournissant les données nécessaires à la prise de décision.

¹ Tours de contrôle (« Control Tower ») : elles permettent de regrouper et de rendre visible les informations et indicateurs clés de la Supply Chain Europe afin de l'optimiser au service des clients de Schneider Electric.

² « Cockpits » : développer des cockpits permet de regrouper et de rendre visible les informations et indicateurs clés des usines et centres de distribution afin de les optimiser au service des clients de Schneider Electric.



Ces évolutions stratégiques entraînent 2 types d'impacts :

- un impact quantitatif : au sein du périmètre GSC Europe, 43 adhésions maximales seront ouvertes, à répartir entre le congé de mobilité et le Parcours transition retraite (rachat de trimestre(s)/pass retraite) ;
- un impact qualitatif : au sein de ce même périmètre, il apparaît également nécessaire de renforcer les compétences. Ainsi :
 - o 4 salariés pourront 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 14 postes seront ouverts au recrutement externe, prioritairement, sans que la liste soit exhaustive, sur les métiers d'analyste de robots administratifs, de spécialiste de traitement et d'analyse de forts volumes de données, d'expert en intelligence artificielle, de chef de programme, d'expert en sécurité, d'expert en efficacité énergétique, d'expert qualité et techniques statistiques et d'expert en process Supply Chain.

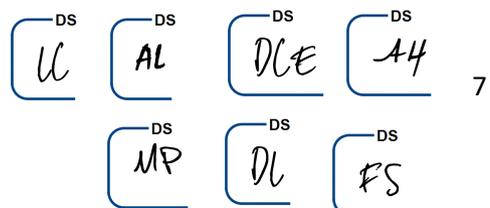
Le nombre total de recrutements sera réalisé en proportion du nombre d'adhésions au congé de mobilité ou au Parcours transition retraite. Les premiers recrutements seront lancés dès la signature du présent accord.

Schneider Electric s'engage à mettre en place les priorités stratégiques de formation adéquates, afin de permettre notamment aux collaborateurs de :

- Comprendre la stratégie digitale de l'entreprise et comprendre les principales technologies digitales ;
- Renforcer leurs compétences en Digital et Système en ligne avec EcoStruxure ;
- Devenir les meilleurs professionnels dans leurs fonctions.

Pour ce faire, les parties conviennent de la nécessité :

- D'obtenir une « photo » des compétences actuelles dans le domaine du digital, qui sera ensuite comparée avec les niveaux attendus de compétence pour permettre de déployer les plans de formation adéquats ;
- De développer la compréhension des collaborateurs de la stratégie digitale de l'entreprise autour de la plateforme EcoStruxure de Schneider Electric ;
- De renforcer l'utilisation et la maîtrise de l'outil « Tableau » ;
- De développer la compréhension des collaborateurs s'agissant du concept et des principes de l'intelligence artificielle (« machine learning ») pour utiliser et créer des modèles prédictifs ;
- De permettre aux collaborateurs d'appréhender le concept et les principes du RPA (Robotic Process Automation) ;
- De renforcer les compétences des collaborateurs en matière d'analyse statistique afin de supporter les sites de l'entreprise dans la mise en œuvre de plans d'expérience utilisant des données disponibles ;
- De renforcer les compétences en management de projets complexes (chaîne logistique du fournisseur au client) et globaux (multi-culturels).



Les méthodes mises en place pour permettre la mise en place effective de ces projets est décrite en annexe 2 a.

Article 2 – Présentation des évolutions du périmètre GSC Achats et cartographie des impacts

Le périmètre GSC Achats doit faire face à l'évolution des métiers, qu'il s'agisse des fonctions d'acheteur(se) ou d'assistant(e)s et d'administration achats en raison, notamment, de l'automatisation des process de traitement des commandes, de l'intégration des données, et des fonctions de traitement intelligentes ('analytiques', Intelligence Artificielle et Apprentissage, langage automatique). Cette automatisation, par les gains d'efficacité (digitalisation de l'interaction fournisseurs et traitement intelligent des données en support des négociations et de leur préparation) qu'elle rend possible, ainsi que la réduction du nombre de fournisseurs conduisent également à la nécessaire montée en compétences des acheteurs(ses).

Compte tenu des évolutions précitées du périmètre GSC Achats, Schneider Electric s'engage à :

- Développer des compétences achats de logiciels (Software) et de services digitaux (SaaS) et plateformes automatisées ;
- Développer les compétences en termes de cybersécurité ;
- Développer les compétences de compréhension de business, promotion de l'offre Schneider ;
- Développer des compétences en audit Qualité des fournisseurs et achats de solutions ;
- Renforcer le sens critique, l'expertise en négociations et la contractualisation.

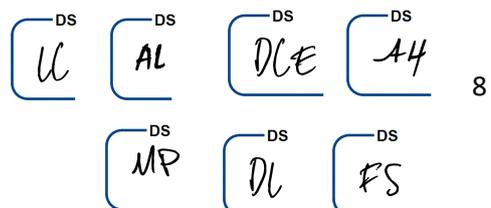
Ces évolutions stratégiques entraînent 2 types d'impacts :

- un impact quantitatif : au sein du périmètre GSC Achats, 42 adhésions maximales seront ouvertes, à répartir entre le congé de mobilité et le Parcours transition retraite (rachat de trimestre(s)/pass retraite) ;
- un impact qualitatif : au sein de ce même périmètre, il apparaît également nécessaire de renforcer les compétences. Ainsi :
 - o 7 salariés pourront 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 14 postes seront ouverts au recrutement externe, prioritairement et sans que la liste soit exhaustive, sur les métiers d'expert en achats de software et de plateformes, d'acheteur OCP en software et connectivité et de métiers cœur de costing, data analystes, achats d'affaire et management de projet.

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

Dès lors, les priorités stratégiques de formation sont notamment de permettre aux collaborateurs de :

- Comprendre la stratégie digitale de l'entreprise et comprendre les principales technologies digitales ;



- Renforcer leurs compétences en Digital, Software, Cybersécurité et Système en ligne avec EcoStruxure.

Pour ce faire, les parties conviennent de la nécessité :

- De renforcer les basiques métiers en termes de négociation, de contractualisation, d'audit qualité (SAM) et de calcul des coûts d'achats cibles (« should cost calculation ») ;
- De développer la compréhension des collaborateurs de la stratégie digitale de l'entreprise ;
- De renforcer l'utilisation et la maîtrise de l'outil « Tableau » ;
- De développer la compréhension des collaborateurs s'agissant de la cybersécurité ;
- De permettre aux collaborateurs de développer leur connaissance du business et de la promotion de l'offre Schneider Electric ;
- De développer les compétences des collaborateurs sur les « achats de Software », les services digitaux et les plateformes automatisées et de sous-traitances ;
- De renforcer les compétences des collaborateurs concernés en matière de management de projet ;
- De familiariser davantage les acheteurs au processus « Procure-to-Pay » (plateforme COUPA / supply-on).

Les méthodes mises en place pour permettre la mise en place effective de ces projets est décrite en annexe 2 b.

Article 3 – Présentation des évolutions du périmètre GSC Fonctions Centrales et cartographie des impacts

Les évolutions du périmètre GSC Fonctions Centrales doivent conduire à :

- Renforcer le traitement et l'interprétation des données analytiques pour une meilleure prédiction des événements et faciliter les prises de décision ;
- Développer des outils et compétences de management des risques ;
- S'adapter aux nouveaux cycles industriels plus courts ;
- Gérer des projets et programmes complexes.

Ces évolutions stratégiques entraînent 2 types d'impacts :

- un impact quantitatif : au sein du périmètre GSC Fonctions Centrales, 12 adhésions maximales seront ouvertes, à répartir entre le congé de mobilité et le Parcours transition retraite (rachat de trimestre(s)/pass retraite) ;
- un impact qualitatif : au sein de ce même périmètre, il apparait également nécessaire d'ouvrir des postes. Ainsi :
 - o 1 salarié pourra bénéficier, sous réserve de l'adéquation de leur profil au regard du poste sur lequel il souhaite se repositionner, d'une formation de requalification en vue de leur repositionnement sur un poste au sein du Groupe Schneider Electric (Pass Requalification) ;
 - o 4 postes seront ouverts au recrutement externe, prioritairement et sans que la liste soit exhaustive, sur les métiers de spécialiste du traitement et analyse de fort volume de données, développeur de rapports analytiques standardisés, sécurisés et de masse, spécialiste de l'architecture des bases de données, chefs de programme et

9

management de centres de compétences/d'Excellence pour supporter l'adoption et l'utilisation des outils du Planning et de la Logistique.

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

Dès lors, les priorités stratégiques de formation sont notamment de permettre aux collaborateurs de :

- Améliorer l'efficacité et l'agilité dans la maîtrise des nouveaux outils digitaux ;
- Renforcer les compétences des collaborateurs en Digital et Management du changement ;
- Répondre aux nouvelles attentes du business et permettre de prendre les bonnes décisions au bon moment.

Pour ce faire, les parties conviennent de la nécessité :

- De développer les compétences digitales des collaborateurs ;
- De renforcer l'utilisation et la maîtrise de l'outil « Tableau » ;
- De permettre la compréhension par les collaborateurs du concept et des principes de l'intelligence artificielle (« machine learning ») ;
- De développer les capacités de leadership ;
- De renforcer la capacité des collaborateurs à mener des projets de transformation et à naviguer dans un environnement matriciel et multiculturel.

Les méthodes mises en place pour permettre la mise en place effective de ces projets est décrite en annexe 2 c.

Il est précisé que les recrutements externes, visés dans le présent chapitre, se feront en priorité sur les sites identifiés comme Hub, à savoir Paris et Grenoble. Toutefois, au regard de la nature des postes impactés par les adhésions effectives aux différents outils de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences développés ci-après, une attention particulière sera apportée notamment sur le site d'Angoulême et conduiront à d'éventuels recrutements externes.

Chapitre 3 : L'accompagnement des salariés de la fonction menacée, au sein des fonctions support GSC

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

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

DS AL DGE A4
DS MP DL FS

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

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

Les parties rappellent l'importance de la confidentialité conservée par l'organisme extérieur composant l'Espace Emploi vis-à-vis des demandes d'informations préalables des collaborateurs qui expriment, à ce stade, leur volonté de conserver la confidentialité de leurs démarches.

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

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

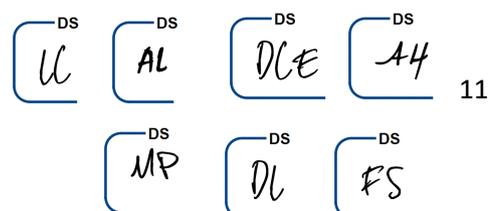
Dans le cadre du Parcours Transition Retraite, il est proposé 2 outils :

- le Pass Retraite, qui a pour objet de permettre aux salariés qui n'ont pas l'âge légal de partir à la retraite de s'inscrire dans une période durant laquelle ils vont bénéficier d'une allocation de remplacement jusqu'à ce qu'ils aient la possibilité de liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein et en tout état de cause dans un délai maximum de 16 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 15 ans et 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans ;
- le rachat de trimestres de retraite, qui a vocation à bénéficier aux salariés qui ont déjà l'âge légal de partir à la retraite mais ne bénéficient pas de l'ensemble de leurs trimestres de retraite. Le rachat de trimestres de retraite doit conduire ces salariés à liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein.

L'ensemble de ces outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences seront activés au sein des entités concernées dès l'accomplissement de la procédure d'information et consultation prévue au Chapitre 5 du présent accord et jusqu'au 30 avril 2021, date à laquelle le présent accord cessera de s'appliquer de plein droit.

Section 2 – Formation renforcée : Pass Requalification

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



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

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

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

Article 2 – Modalités d'adhésion au Pass Requalification

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

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

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

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

Section 3 – Orientation des salariés appartenant aux périmètres menacés vers les différents outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

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

L'entrée dans les différents dispositifs pourra, le cas échéant, être reportée - dans la limite de 3 mois - pour les salariés éligibles appartenant à un périmètre menacé en cas de nécessité de procéder à un transfert de compétences « clés ». Dans cette hypothèse, un courrier confirmant le report leur sera adressé.

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

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

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

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

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

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

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

DS U DS AL DS DCE DS AH 13
 DS MP DS DL DS FS

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 30 novembre 2020.

- **Par ailleurs, les salariés qui n'ont pas l'âge légal de partir à la retraite, pourront bénéficier du Pass Retraite** au cours duquel ils se verront verser une allocation de remplacement jusqu'à ce qu'ils soient en capacité de liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein et pendant une durée maximale de 16 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 15 ans et de 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans à compter de la date d'entrée dans le dispositif.

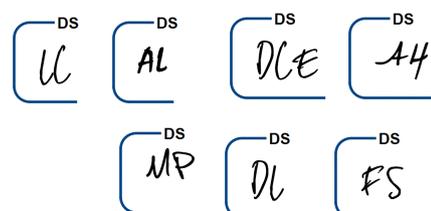
Les salariés ne pourront bénéficier du Pass Retraite que dans l'hypothèse où ils intègreraient le dispositif pour une durée minimale de 6 mois, étant rappelé qu'ils doivent liquider leur retraite dès qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein.

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

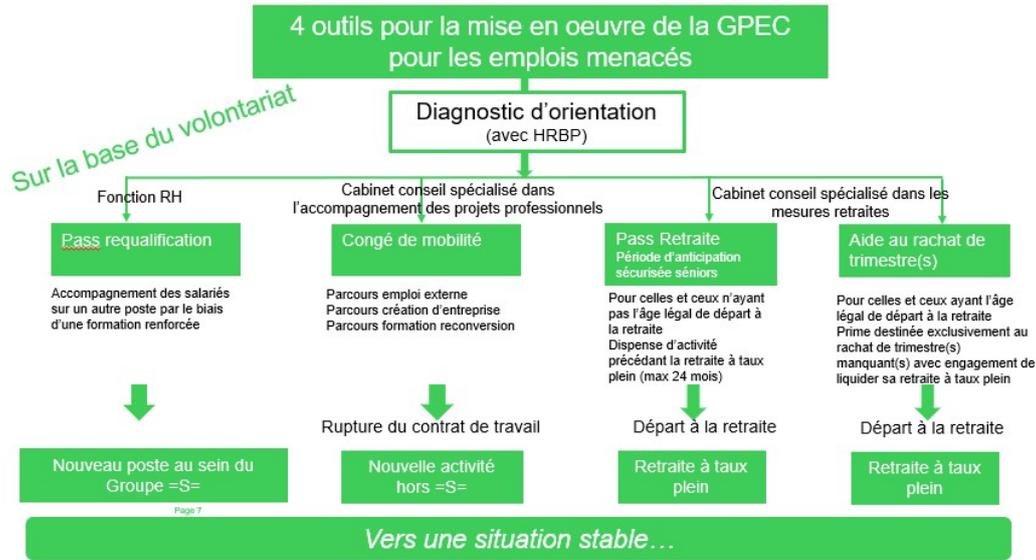
Par dérogation à l'alinéa précédent, l'obligation de solder préalablement les jours de congés payés ou conventionnels ne sera pas applicable aux salariés entrant dans le dispositif du Pass Retraite entre la date d'entrée en vigueur du présent accord et le 30 novembre 2020.

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 accord, 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 1^{er} juillet 2020. 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.

 14

➤ En synthèse :



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

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

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

L'Espace Emploi sera composé comme suit :

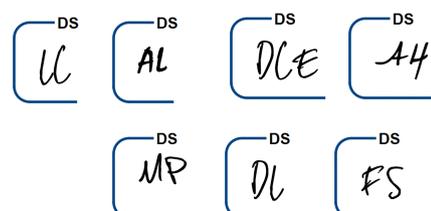
- une ou plusieurs personnes de la fonction RH ;
- un cabinet spécialisé.

L'Espace Emploi fonctionnera sous forme de permanences sur les sites de Grenoble, Paris et Angoulême. 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.

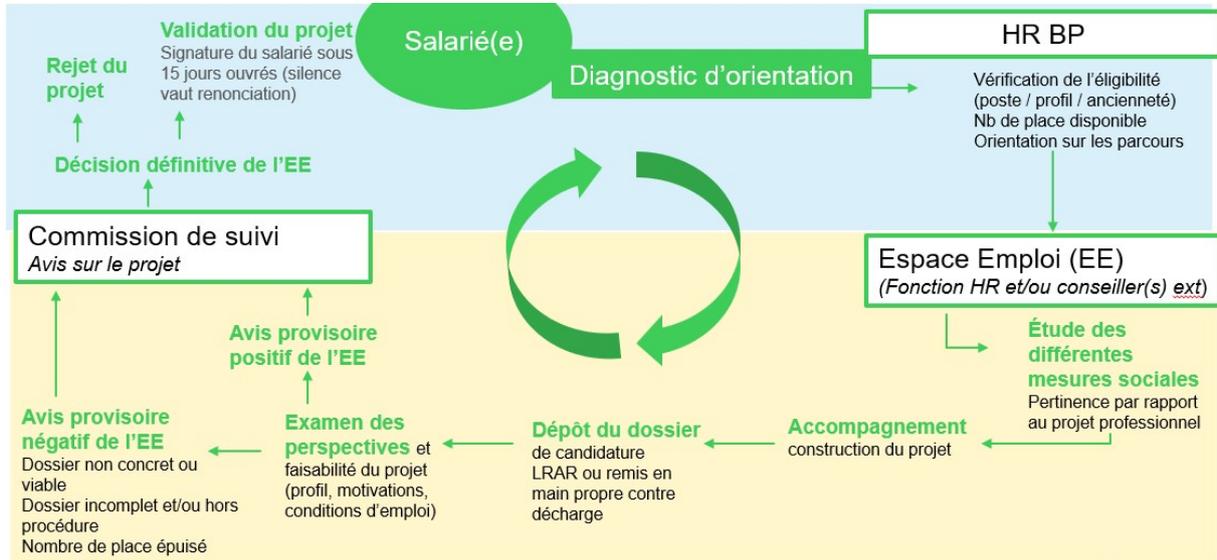
L'Espace Emploi sera mis en place dès l'information des salariés.

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


 15

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

➤ En synthèse :



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

La mobilité interne est un élément clé dans la réussite du projet de transformation précité. Dans ce cadre, les parties au présent accord ont souhaité mettre en place des dispositifs spécifiques afin, d'une part, d'encourager les mobilités géographiques et d'autre part, d'accompagner les mobilités géographiques des salariés volontaires.

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

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

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

- Une prime incitative à la mobilité géographique avec déménagement / changement de domicile d'un montant de 5 000 € bruts attribuée au collaborateur acceptant de manière définitive une proposition de repositionnement interne impliquant un déménagement ;

DS
U
DS
AL
DS
DCE
DS
A4
16

DS
MP
DS
DL
DS
FS

- La prise en charge des frais de déménagement, sur la base du moins disant de deux devis et dans la limite de 6 000 € ;
- Une indemnité de préjudice du conjoint visant à maintenir le salaire brut du conjoint qui perdrait son emploi à l'occasion de la mobilité géographique, dans la limite de 2 000 € bruts par mois consécutifs ou non, renouvelable 2 fois, et déduction faite des allocations chômage brutes éventuellement perçues.

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

Article 3 – Aide supplémentaire à la mobilité géographique

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

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

Section 6 – La Commission paritaire de projet

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

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

Article 4 – Composition de la Commission paritaire de projet

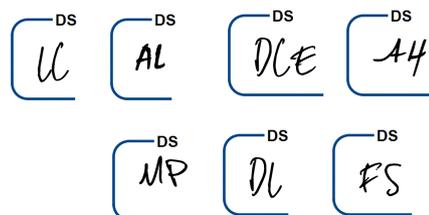
La Commission paritaire de projet est composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord de déclinaison et de représentants de la Direction.

Article 5 – Fonctionnement de la Commission paritaire de projet

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

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

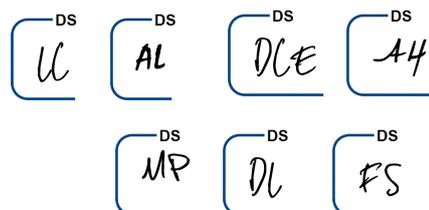
- nombre de salariés volontaires à une mobilité interne au sein du Groupe Schneider Electric ;

 17

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

La Commission paritaire de projet aura pour mission de :

- veiller à la bonne application des mesures de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, de la Partie 1 de l'avenant n°1 du 21 mai 2019 à l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, et du présent accord à l'égard des salariés appartenant à un périmètre menacé visé au chapitre 1 et éligibles aux dispositifs proposés ;
- veiller à l'évolution des mobilités externes au Groupe Schneider Electric via le congé de mobilité;
- rendre un avis sur les projets des salariés qui se porteront volontaires à une mobilité à l'extérieur du Groupe Schneider Electric via le congé de mobilité (étant précisé que la Commission ne rendra pas d'avis sur les Parcours Transition Retraite mais recevra une information sur leur nombre) ;
- le cas échéant, s'assurer que les salariés qui envisagent une mobilité externe ont bien été informés et éclairés sur les enjeux et les conséquences pour eux de ces dispositifs et des engagements qu'ils prennent ;
- veiller à l'activité de l'Espace Emploi et du Cabinet spécialisé mis en place dans le cadre du Parcours Transition Retraite ;
- proposer des solutions, prendre des décisions et arbitrer en cas de difficultés d'application de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, de la partie 1 de l'avenant n°1 du 21 mai 2019 à l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018, et du présent accord, à l'égard des salariés appartenant à un périmètre menacé visé au chapitre 1 et éligibles aux dispositifs proposés ou sur des situations particulières (dans l'hypothèse où la Commission ne parviendrait pas à un consensus, la Direction tranchera en dernier ressort) ;
- suivre l'évolution du nombre de recrutements réalisés dans le cadre du chapitre 2 du présent accord.

 18

Chapitre 4 : Prévention des risques psychosociaux

Avant et pendant toute la durée du déploiement, afin de prévenir les éventuels risques psychosociaux inhérents au développement des outils de la GPEC sur le périmètre du présent avenant, les parties sont convenues de mettre en place une évaluation de ces risques pour les identifier et les limiter.

1) Evaluation embarquée des risques psychosociaux

Un premier diagnostic a priori des risques psychosociaux sera réalisé avant l'entrée en vigueur du présent avenant par le service de santé au travail et sera présenté aux Commissions Santé Sécurité et Conditions de travail et aux Comités Sociaux et Economiques compétents.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, une évaluation sera réalisée auprès des Salariés et des Responsables hiérarchiques de ces derniers principalement autour des effets potentiels sur leur santé.

Cette évaluation sera menée par les porteurs du projet en lien avec le service interne de santé au travail et les Ressources Humaines sur la base d'indicateurs qu'ils auront définis.

Les secrétaires des Commissions santé, sécurité et conditions de travail concernées par le projet, dans les établissements où il y a au moins 10 personnes concernées seront également associés. L'évaluation sera renouvelée tous les quadrimestres pendant toute la durée du projet.

2) Information des instances de représentation du personnel

Tant les résultats de l'évaluation initiale que des évaluations continues seront présentés et analysés lors des réunions des Instances de Représentation du Personnel. Au regard de ceux – ci, les porteurs du projet en attache avec le service de santé au travail établiront un plan d'action qui sera, au besoin, actualisé, adapté et corrigé à la suite de chaque renouvellement de l'évaluation.

Ce plan d'action contiendra des mesures classées par ordre de priorité dans un souci d'amélioration continue de la prévention.

Lors des réunions de suivi, les Instances de Représentation du Personnel seront informées sur l'atteinte des objectifs prévus dans le plan d'action et pourront suggérer des modifications pour en optimiser le fonctionnement et favoriser le développement du projet.

Un état des lieux du plan d'actions et des actions qui auront été menées sera présenté lors des réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail du Comité Social et Economique Central de l'UES SEI – SEF.

À tout moment pendant la phase de déploiement, le collectif de travail concerné pourra remonter auprès Instances de Représentation du Personnel, des porteurs du projet ou lors d'entretiens individuels ou collectifs les contraintes rencontrées, suggérer des voies d'amélioration mais également soulever les réussites.

Chapitre 5 : Les modalités de la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel des entités comprises dans le périmètre des fonctions support GSC (hors périmètre usines et centres de distribution)

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

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

Cette consultation sera menée tant au niveau du CSE Central que des CSE d'établissement concernés (CSE ACS & RP, CSE Grenoble, CSE Angoulême, CSE Evreux, CSE Carros, CSE Dijon, CSE Le Vaudreuil, CSE Lattes, CSE Chasseneuil).

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

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

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

 20

Chapitre 6 : Dispositions finales

Article 6 – Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au sein du périmètre visé au chapitre 1, à l'issue de la procédure d'information-consultation visée au chapitre 5.

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 30 avril 2021 (les dernières adhésions au Congé de mobilité ou au Pass Retraite auront lieu le 1^{er} avril). A l'échéance de son terme, l'accord cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Article 7 – Révision

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

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

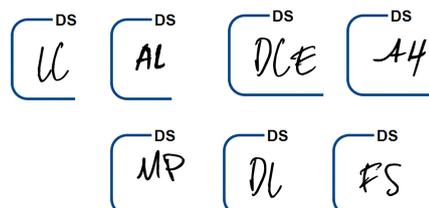
Les demandes de révision ou de modification du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des Parties.

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 accord qu'il modifie.

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

 21

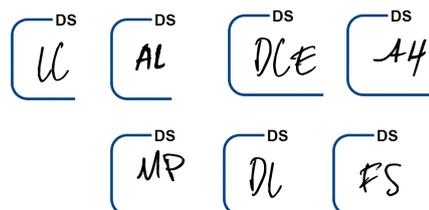
Article 8 – Dépôt et publicité

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

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

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

Les deux dépôts seront effectués par la Direction.

 22

Le présent accord comporte 29 pages numérotées de 1 à 29, dont 3 annexe de 6 pages.

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

POUR LA DIRECTION DE L'UES SEI-SEF

Dominique LAURENT
Directeur des Ressources Humaines

DocuSigned by:
LAURENT Dominique
57572881EBF5426...

Christian LAMBERT
Directeur de la Stratégie Sociale et des Relations sociales

DocuSigned by:
LAMBERT Christian
2B63D675FCB64EB...

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

CFDT

M.

M.

CFE-CGC

M. Maurice PIRONI

DocuSigned by:
Maurice PIRONI
1C6E74D02DAB4D3...

M. Annabelle HALBERT

DocuSigned by:
Annabelle HALBERT
483AA251FA9A4E6...

CFTC

M. François SOENEN

DocuSigned by:
François SOENEN
35AE9DF3F89C4E0...

M

FO

M. AUBE Lilian

DocuSigned by:
AUBE Lilian
0C91C14179314B2...

M. DA CRUZ Emmanuel

DocuSigned by:
DA CRUZ Emmanuel
C61DA9B66A584EC...

Annexe 1 : Liste des départements concernés

GSC Europe BSA
GSC Europe Carros MRO
GSC Europe Carros MRO ENTITY LEADER
GSC Europe CS&Q
GSC Europe Customs
GSC Europe France ICOM
GSC Europe France Management
GSC Europe Import
GSC Europe Logistics Central team
GSC Europe Management Team
GSC Europe Master Data
GSC Europe PMO Transformation & Engineering
GSC Europe SC Deployment
GSC Europe SC Performance
GSC Europe SC Planning
GSC Europe SERE
GSC Europe Specific Supply Chains Central Team
GSC Europe Transport
GSC Europe Virtual Factory
GSC Procurement Europe Supplier Quality
GSC Procurement Europe Supplier Supply Chain
GSC Procurement E&T APAC & IMEA
GSC Procurement E&T Category & Productivity
GSC Procurement E&T Europe & SAM
GSC Procurement E&T SQLD
GSC Procurement EE
GSC Procurement EMG Digital Energy
GSC Procurement EMG Power H&D
GSC Procurement Europe Central Team
GSC Procurement Europe Prd Electronic
GSC Procurement Europe Prd Energy & IT systems
GSC Procurement Europe Prd PP&E
GSC Procurement Europe Prd Retail
GSC Procurement FC
GSC Procurement Industrial Automation
GSC Procurement IP Central Team
GSC Procurement IP EMEA
GSC Procurement IP Proc. Ops
GSC Procurement Management - BU Industrial Automation

DS
U
DS
AL
DS
DCE
DS
AH

DS
MP
DS
DL
DS
FS

GSC Procurement Management - BU OCP EMG Home & Distribution
GSC Procurement Management - BU Solutions
GSC Procurement Management - CA FC&RM
GSC Procurement Management - CA Indirect Procurement
GSC Procurement Management - CT PIS
GSC Procurement Management - CT QS&C
GSC Procurement Management - CT S&PE
GSC Procurement Management - RE E&T
GSC Procurement Management - RE Europe
GSC Procurement PCBA
GSC Procurement RM
GSC Procurement S&PE Central Team
GSC Procurement S&PE Should Cost Analytics
GSC Procurement Solutions
GSC Procurement SQSP Central Team
GSC Procurement SQSP SQLD
GSC Finance Central Team
GSC Finance CME France
GSC Finance Europe
GSC Finance Procurement Team
GSC Finance Transf & Strategic Planning
GSC Global Management - Europe SVP
GSC Global Management - Finance SVP
GSC Global Management - Planning SVP
GSC HR Central Functions GP
GSC HR Europe
GSC HR Europe Central Team
GSC HR Europe Talent Management
GSC HR Procurement
GSC Logistics & SC Data Admin
GSC Logistics Customer Process Capabilities & CLO
GSC Logistics DC Operations Transformation
GSC Logistics Field Services Supply Chain
GSC Logistics Master Data Excellence
GSC Logistics Transport Transformation & Customs & Compliance
GSC Planning PMO
GSC Planning Sales & Operations Execution
GSC Planning Sales, Inventory & Operation Planning
GSC Planning Systems & Tools
GSC Procurement Information Systems

DS
U
DS
AL
DS
DCE
DS
AH

DS
MP
DS
DL
DS
FS

GSC Strategy & Performance
GSC Strategy I&SF Industrialization & Smart Factory
GSC Strategy I&SF MDC France
GSC Strategy I&SF Open Lab
GSC Strategy Modeling & Network Design
GSC Strategy Supply Chain Deployment
GSC Strategy Supply Chain Performance
GSC Strategy Technology Standardization Management

^{DS}
U

^{DS}
AL

^{DS}
DCE

^{DS}
A4

^{DS}
MP

^{DS}
DL

^{DS}
FS

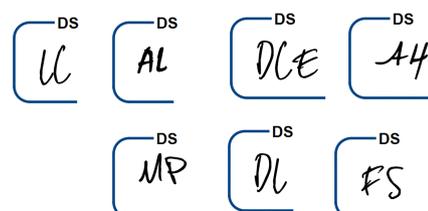
Annexe 2 : typologies de formations

Annexe 2 a : Typologies de formations pour le périmètre fonctions supports GSC Europe

Typologies de formations	
Objectif	Comment ?
Obtenir une « photo » des compétences actuelles dans le domaine du digital. Elle sera ensuite comparée avec les niveaux que nous jugeons requis pour personnaliser les plans de formation	Auto-évaluation sur la base d'un questionnaire => tous
Le sens du numérique : comprendre la stratégie numérique de l'entreprise autour de notre plateforme EcoStruxure	Utiliser le parcours d'apprentissage de la compétence C014 – Digital Acumen (GSC Academy) => tous
Être capable d'utiliser l'outil Tableau (le « nouvel excel »)	Formation à l'utilisation de Tableau => tous Formation « advanced » à la création de vues dans Tableau => 10% des effectifs
Comprendre le concept et les principes du machine learning pour utiliser et créer des modèles prédictifs	Formation « Machine learning » awareness => tous Formation « advanced » pour être capable de spécifier des cas d'utilisation du machine learning => 5% des effectifs. School of Data Science. Participer à 1 ou 2 cas réels d'application du début à la fin
Comprendre le concept et les principes du RPA (Robotic Process Automation)	Formation concept et les principes du RPA => tous Formation « advanced » pour être capable de spécifier des cas d'utilisation du RPA => 5% des effectifs
Renforcer la compétence d'analyse statistique (régression, distribution, corrélation) afin de supporter nos sites dans la mise en œuvre de plans d'expérience utilisant des données disponibles dans le « cloud »	Formation existante en partie dans les parcours Green Belt et Black Belt. School of Data Science => 2-3% des effectifs
Renforcer nos compétences en management de projets complexes (chaîne logistique du fournisseur au client) et globaux (multi-culturels)	Formation management de projets Formation conduite du changement Formation Co-développement

Annexe 2 b : Typologies de formations pour le périmètre fonctions supports GSC Achats

Typologies de formations	
Objectif	Comment ?
Renforcer les basiques métiers: - Négociation - Contractualisation - Audit Qualité (SAM) - Should cost calculation	Auto-évaluation et passeport négociation : développé en partenariat avec « Procurement Academy » (100% des acheteurs) 2 modules de formations (basique et expert) : développé en interne avec les équipes Legal (100% des acheteurs) - Sam Auditeur - Should cost training (Régions et Business procurement)
Le sens du numérique : comprendre la stratégie numérique de l'entreprise	Utiliser le learning path C014 – Business Acumen (GSC Academy) => tous
Développer les compétences « achats de Software », de services digitaux et de plateformes automatisées et de sous-traitances	Nomination d'experts par entités (Edison Expert), formation dédiée par entité: expérimentation par l'action
Développer la compréhension du business et promotion de l'offre Schneider Electric	Formation –action : formation par LoB entre les équipes achats et les équipes marketing
Comprendre et appréhender la cybersécurité	Formation cybersécurité : basic to expert : 10% de l'effectif achat (région / OCP / IP)
Être capable d'utiliser l'outil Tableau (le « nouvel excel »)	Formation à l'utilisation de Tableau => tous Formation « advanced » à la création de vues dans Tableau => 10% des effectifs
Renforcer nos compétences en management de projet	Formation conduite du changement Formation Co-développement
Familiariser les acheteurs au processus P2P: plateforme COUPA / Supply-on	Formation à l'utilisation du nouvel interface: 100% acheteurs (Q2 2020)



Annexe 2 c : Typologies de formations pour le périmètre fonctions supports GSC Fonctions Centrales

Typologies de formations

Objectif	Comment ?
Développer les compétences digitales :	Formation bases SQL / ERP / Tableau / RPA (Robotic Process Automation). Comprendre ces outils, s'y former, les utiliser, mener des projets de déploiements School of Data Science
Mener les projets de transformation	Formation « Conduite du changement par methode agile » formation « transfert de competences »
Être capable d'utiliser l'outil Tableau (le « nouvel excel »)	Formation à l'utilisation de Tableau => tous Formation « basic » à la vue dans Tableau
Comprendre le concept et les principes du machine learning	Formation "Machine learning » awareness" School of Data Science=> tous Participer à 1 ou 2 cas réels d'application du début à la fin
Développer les capacités de leadership	Formation & mentoring
Capacité à naviguer dans environnement matricielle & multiculturel	Formation « conduire des meetings virtuels efficaces », formation « les dilemmes interculturels »; Formation « animation des communautés »

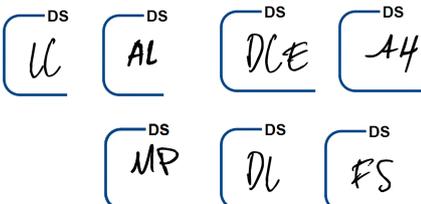
DS
U
DS
AL
DS
DCE
DS
A4

28

DS
MP
DS
DL
DS
FS

Annexe 3 – Cartographie des emplois menacés

Périmètres	Fonctions concernées	Effectifs au 31 décembre 2019	Emplois menacés (ouvrant droit aux mesures d'âges et congés de mobilités)	Recrutements externes
GSC Europe (hors usines et DC)	D – Customer Projects & Services Q – Customer Satisfaction & Quality E – Environment / Sustainable Development G – General Management I – Industrial Manufacturing C – Information Technology L - Logistics K – Supply Chain Planning U – Utilities / Facilities	365 7 41 13 2 97 6 108 81 10	43 (+ 4 requalif.)	14
GSC Achats	Q – Customer Satisfaction & Quality G – General Management P – Procurement K – Supply Chain Planning	319 8 8 301 2	42 (+ 7 requalif.)	14
GSC Fonctions Centrales	D – Customer Projects & Services Q – Customer Satisfaction & Quality F – Finance G – General Management H – Human Resources I – Industrial Manufacturing L - Logistics P – Procurement K – Supply Chain Planning T - Technical	166 1 1 33 3 17 27 14 30 15 25	12 (+ 1 requalif.)	4
Total		850	97 (+12 requalif.)	32


 29