

Schneider Electric

**ACCORD RELATIF A LA SITUATION DE  
L'ALTERNANCE  
AU SEIN DU GROUPE SCHNEIDER  
ELECTRIC EN FRANCE**

## Table des Matières

PREAMBULE .....	5
Article 1. : Attirer et recruter les talents de demain .....	6
Article 1.1 : Valoriser les métiers en alternance .....	6
Article 1.2 : Anticiper les besoins du Groupe Schneider Electric et créer des partenariats ciblés .....	6
Article 1.3 : Déterminer une rémunération attractive .....	7
Article 1.3.1 : Dispositions générales : principes de classification et de rémunération .....	7
Article 1.3.1.1 : Principes généraux de classification .....	7
Article 1.3.1.2 : Principes de rémunération .....	8
Article 1.3.2 : Grilles de rémunération de l'alternant .....	9
Article 1.3.3 : Eléments additionnels à la rémunération principale .....	10
Article 1.3.3.1 : Prime de réussite à l'examen .....	10
Article 1.3.3.2 : Epargne salariale .....	11
Article 1.3.3.3 : Retraite supplémentaire .....	11
Article 2. : Formation et accompagnement des alternants et tuteurs.....	11
Article 2.1 : Accompagner et former les tuteurs .....	11
Article 2.1.1 : Le guide tuteur.....	11
Article 2.1.2 : La formation des tuteurs .....	12
Article 2.1.3 : Enquête HappyTrainees .....	12
Article 2.1.4 : Valorisation des tuteurs .....	12
Article 2.1.4.1 : Accompagnement dans l'obtention de la certification légale .....	13
Article 2.1.4.2 : Abondement du compte personnel d'activité.....	13
Article 2.2 : Accompagner et former les alternants .....	14
Article 2.2.1 : Des mesures concrètes pour améliorer l'accueil des alternants.....	14
Article 2.2.1.1 : Le guide alternant .....	14
Article 2.2.1.2 : Un accueil amélioré des alternants .....	14
Article 2.2.1.3 : Une place à part entière dans l'entreprise.....	14
Article 2.2.1.4 : Un congé de préparation aux examens rémunéré pour tous.....	15
Article 2.2.2 : La mise en place de dispositifs d'aide sociale .....	15
Article 2.2.2.1 : Une diversité d'aides au logement .....	16
Article 2.2.2.1.1 : Aide à la recherche du logement.....	16
Article 2.2.2.1.2 : L'avance du dépôt de garantie : avance loca-pass.....	16
Article 2.2.2.1.3 : La garantie financière en cas d'impayés : Visale.....	16
Article 2.2.2.1.4 : L'aide mobili-jeune .....	16
Article 2.2.2.2 : Un dispositif préventif sous conditions de ressources : l'aide de soutien.....	17

Article 2.2.2.2.1 : Bénéficiaires .....	17
Article 2.2.2.2.2 : Conditions d'accès.....	17
Article 2.2.2.2.2.1 : Conditions de ressources.....	17
Article 2.2.2.2.2.2 : Processus d'attribution.....	17
Article 2.2.2.2.3 : Montant de l'aide de soutien et durée d'attribution .....	17
Article 2.2.2.3 : Un dispositif curatif : l'aide d'urgence .....	18
Article 2.2.2.3.1 : Bénéficiaires .....	18
Article 2.2.2.3.2 : Modalités d'accès .....	18
Article 2.2.2.3.3 : Contenu de l'aide d'urgence .....	18
Article 2.2.2.4 : La prise en charge des frais de mobilité ou de double résidence en cas de situation d'éloignement géographique .....	18
Article 2.2.2.4.1 : Principe général.....	18
Article 2.2.2.4.2 : Modalités de remboursement des frais de mobilité ou de double résidence .....	19
Article 2.2.2.4.2.1 : Trajet journalier égal ou supérieur à 80 km et inférieur à 100 km .....	19
Article 2.2.2.4.2.2 : Trajet journalier entraînant un temps de trajet égal ou supérieur à 2h pour la région parisienne ou trajet journalier égal ou supérieur à 100 km .....	19
Article 2.2.2.4.3 : Régime social et fiscal de la prise en charge des frais de mobilité ou de double résidence.....	20
Article 2.2.3 : Accompagner les alternants à l'international.....	20
Article 2.2.3.1 : L'apprentissage complémentaire de l'anglais.....	20
Article 2.2.3.2 : Les séquences professionnelles effectuées à l'étranger .....	21
Article 2.2.3.3 : Les séjours linguistiques à l'Etranger.....	22
Article 3. : Conserver nos talents.....	23
Article 3.1 : Une plus grande visibilité des offres d'emploi Schneider.....	23
Article 3.2 : Accompagnement géographique en cas d'acceptation d'un CDI chez Schneider Electric .....	23
Article 3.3 : Un accès aux rencontres emploi.....	23
Article 3.4 : Recrutement des alternants.....	23
Article 3.5 : Entretien avec le Responsable Ressources Humaines.....	24
Article 4. : Dispositions diverses .....	24
Article 4.1 : Bénéficiaires et champ d'application .....	24
Article 4.2 : Date d'entrée en vigueur, durée et révision.....	24
Article 4.2.1 : Durée.....	24
Article 4.2.2 : Entrée en vigueur .....	25
Article 4.2.3 : Clause de rendez-vous .....	25
Article 4.2.4 : Révision.....	25

Article 4.3 : Commission de suivi.....25

Article 4.4 : Dépôt et publicité .....25

ANNEXES ..... 27

GRILLES DE REMUNERATION ..... 28

CONTRATS D'APPRENTISSAGE ..... 28

GRILLES DE REMUNERATION ..... 31

CONTRATS DE PROFESSIONALISATION..... 31

DISPOSITIF D'AIDE SOCIALE : L'AIDE DE SOUTIEN ..... 34

DISPOSITIF D'AIDE SOCIALE : L'AIDE D'URGENCE ..... 34

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE MOBILITE ..... 35

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE MOBILITE / DOUBLE RESIDENCE ..... 36

SEQUENCES PROFESSIONNELLES A L'ETRANGER..... 37

EXEMPLE DE MODELE POUR SOLLICITATION D'UN ENTRETIEN AVEC LE RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES..... 38

TRAME POUR COMMISSION DE SUIVI..... 39

## PREAMBULE

Le Groupe Schneider Electric s'est engagé depuis de nombreuses années dans la formation par alternance, en accueillant des personnes à la recherche de formations leur permettant d'acquérir à la fois des connaissances théoriques et des savoir-faire pratiques par immersion dans l'Entreprise.

Les parties tiennent toutefois à souligner le contexte particulier dans lequel se déroule la présente négociation et la conclusion du présent accord.

Le 7 février 2022, la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie a été conclue. Son entrée en vigueur étant fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (hors dispositions spécifiques à la protection sociale), celle-ci aura des impacts sur les mesures et pratiques actuellement en vigueur au sein de Schneider Electric en France et notamment sur le thème de l'emploi/formation/alternance. Les dispositions de cette nouvelle convention ne sont pas encore analysées à ce jour, tant au niveau de leur dimension que de leur impact.

A cet effet, une étude est menée au sens large chez Schneider Electric en France afin de permettre une application effective des mesures au 1<sup>er</sup> janvier 2024. C'est dans ce cadre qu'une méthodologie est en cours de discussions en vue de l'éventuelle signature d'un accord de méthode.

Au regard de ce contexte, les parties constatent qu'il est, à date, difficile d'envisager une évolution des mesures qui sont applicables chez Schneider Electric au travers de l'accord relatif à la situation de l'alternance au sein du Groupe Schneider Electric en France signé le 14 juin 2019.

En conséquence, les parties décident de capitaliser sur les mesures et avancées consacrées dans l'accord Groupe précité de 2019 dans le cadre de ce nouvel accord, et ce pour une période transitoire et maximale courant jusqu'au 31 décembre 2023, avant de se réunir de nouveau pour de nouvelles négociations qui débiteront au plus tard en avril 2023.

## **Article 1. : Attirer et recruter les talents de demain**

### **Article 1.1 : Valoriser les métiers en alternance**

Pour attirer les talents de demain, les partenaires sociaux ont conscience qu'il convient d'améliorer l'attractivité du Groupe Schneider Electric en France auprès des potentiels candidats à l'alternance.

A cet effet, ils conviennent d'accroître la communication en ce sens, afin que Schneider Electric soit mieux connu du grand public et puisse ainsi développer sa marque employeur. Ils sont également conscients que cela ne sera possible qu'en renforçant la présence de Schneider, notamment, sur les réseaux sociaux.

La communauté des ambassadeurs digitaux permettra de répondre à cet enjeu. En effet, cette communauté est constituée de collaborateurs du Groupe Schneider Electric en France qui souhaitent partager du contenu relatif notamment aux actualités ou réalisations de Schneider Electric. Ils peuvent s'appuyer, pour ce faire, sur le contenu proposé et partagé par l'équipe Talent Acquisition.

Par ailleurs, afin d'adapter les contenus et les publications aux attentes des publics dits « cibles » et proposer un contenu diversifié aux ambassadeurs, les équipes de Talent Acquisition travailleront sur des approches innovantes en termes de communication et de contenu (exemple : vidéo live chat).

Enfin, soucieux de capitaliser sur les initiatives locales en la matière, les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance d'encourager ce type d'initiatives et de les accompagner dans leur réalisation et leur déploiement sur un périmètre plus important dans le cas où ces initiatives seraient adaptées et pertinentes. Capitaliser sur ces initiatives locales est également une opportunité pour le Groupe Schneider Electric en France de renforcer sa notoriété localement et de recruter plus aisément des talents dans les bassins d'emploi où il est plus délicat de recruter.

### **Article 1.2 : Anticiper les besoins du Groupe Schneider Electric et créer des partenariats ciblés**

S'il est important d'attirer de nouveaux talents, cela doit se faire en adéquation avec les besoins de Schneider Electric et en corrélation avec les métiers en tension. Dès lors, pour répondre à cet objectif, deux campagnes de communication internes seront organisées chaque année pour sensibiliser les managers et les Responsables Ressources Humaines à l'importance d'anticiper les besoins en recrutement d'alternants afin de mieux cibler les candidatures et d'améliorer l'efficacité de la collaboration avec les écoles partenaires et les partenaires diversifié.

Ces partenariats permettent au Groupe de bénéficier d'une plus grande diversité de profils dans le cadre de ses recrutements en alternance. Dans cet esprit d'inclusion et de diversité qui sont des valeurs importantes au sein du Groupe Schneider Electric en France, les partenaires sociaux ont choisi de renforcer leur partenariat avec 100 chances 100 emplois en collaboration, notamment, avec les missions locales.

Par ailleurs, conscientes que les besoins majeurs en recrutement d'alternants se situent parmi les candidats d'un niveau équivalent au Bac ou niveaux inférieurs, les parties ont choisi de

développer des partenariats en cohérence avec ces besoins. A titre d'exemple, le partenariat avec AFTRAL (école permettant le recrutement en logistique) sera étendu aux localités où l'école possède des centres de formation proches des usines de Schneider Electric.

Ensuite, afin de répondre aux ambitions de recrutements de nos talents de niveaux BAC + 4 et 5, des partenariats adaptés seront renforcés. A titre d'exemples :

- le partenariat JobTeaser permet d'améliorer la visibilité de Schneider Electric auprès de ces profils. Ce partenariat est la mise à disposition de Schneider Electric d'un intranet permettant un lien étroit avec la majorité des grands écoles et universités de France. Cet intranet permet à Schneider Electric de mettre en avant ses offres de stage, d'alternance, de VIE et d'emploi mais également de communiquer sur ses événements, ses actualités, ses réalisations, etc. Cette plateforme est accessible à l'ensemble des étudiants de ces écoles ou universités, leur permet de consulter les informations relatives aux entreprises et postuler directement en ligne sur les offres qui les intéressent.
- les partenariats que Schneider Electric entretient avec dix écoles d'ingénieurs et écoles de commerce en France seront renforcés pour permettre :
  - une collaboration privilégiée pour les recherches de stagiaires et d'alternants ;
  - une participation aux forums stage/alternance/emploi organisés par ces écoles ;
  - une présentation de Schneider Electric et de ses actions auprès des étudiants ainsi que des échanges privilégiés avec ces étudiants.

Ces actions sont réalisées avec l'aide des ambassadeurs de Schneider Electric mobilisés pour rendre les métiers de Schneider Electric plus visibles et plus attractifs.

Enfin, les parties tiennent à rappeler l'importance des partenariats locaux et notamment les partenariats en cohérence avec les métiers en tension chez Schneider Electric ainsi que les métiers de demain. A titre d'exemple, la collaboration de Schneider Electric avec l'INSA Lyon permet de renforcer le recrutement dans les domaines des systèmes embarqués et de la cybersécurité.

### **Article 1.3 : Déterminer une rémunération attractive**

#### **Article 1.3.1 : Dispositions générales : principes de classification et de rémunération**

##### **Article 1.3.1.1 : Principes généraux de classification**

En préalable, les parties rappellent que les alternants sont exclus du champ d'application de l'Accord National du 21 juillet 1975 sur les classifications dans la Métallurgie.

Compte tenu de sa situation particulière (alternance de formation pratique en entreprise et de formation théorique dans un centre agréé) l'alternant, qu'il soit en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, bénéficie de règles de classification spécifiques.

A cet effet, les dispositions conventionnelles de branche prévoient 3 groupes de classification pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires conviennent que le classement de l'alternant dans l'un des 3 groupes sera réalisé en opérant une correspondance directe avec le niveau de diplôme préparé, selon les modalités définies dans le tableau ci-dessous :

<sup>DS</sup> DL	<sup>DS</sup> MNF	<sup>DS</sup> EP	<sup>DS</sup> MRS	<sup>DS</sup> FG
<sup>DS</sup> LC	<sup>DS</sup> PIS	<sup>DS</sup> DCE	<sup>DS</sup> FS	

Paragr. 7

<b>GROUPE 1</b>	Relèvent du groupe 1 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation qui préparent un diplôme correspondant à un niveau 3 de l'Education Nationale (CAP/BEP)
<b>GROUPE 2</b>	Relèvent du groupe 2 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation qui préparent un diplôme correspondant au niveau 4 de l'Education Nationale (niveau Bac)
<b>GROUPE 3</b>	Relèvent du groupe 3 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation qui préparent un diplôme correspondant aux niveaux 5, 6 et plus de l'Education Nationale (niveau Bac + 2 et au-delà)

La classification des salariés en alternance doit donc être réalisée dans le respect de la grille de correspondance rappelée ci-dessus.

Il ne devra en aucun cas leur être affecté un coefficient, leur système de classification étant distinct de celui des autres salariés de l'Entreprise.

#### Article 1.3.1.2 : Principes de rémunération

Les parties réaffirment que le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation poursuivent une finalité identique puisqu'ils permettent d'acquérir une qualification professionnelle par la voie d'une formation alternée en Entreprise et en centre de formation, à travers un contrat de travail de type particulier.

Ainsi, quelle que soit la nature de son contrat de travail, l'alternant participe de la même manière à la vie de l'Entreprise.

Sous cette réserve et dans la continuité du précédent accord triennal, les parties rappellent ainsi que :

- le salaire annuel de base de l'alternant, versé sur douze mois, sera différent pour chaque groupe de classification ;
- au sein du groupe 3 de classification, et uniquement pour les dispositions relatives à la rémunération, une sous-division propre au Groupe Schneider Electric en France est maintenue afin de répondre aux besoins spécifiques en recrutement du Groupe.

Ainsi :

- le groupe 3 correspond aux alternants préparant un diplôme ou une qualification équivalent au niveau 5 de l'Education Nationale (niveaux bac + 2),
- le groupe 3 bis correspond aux alternants qui préparent un diplôme ou une qualification équivalent aux niveaux 6 et plus de l'Education Nationale (niveau bac +3 et au-delà).

### Article 1.3.2 : Grilles de rémunération de l'alternant

Les parties conviennent que la rémunération mensuelle minimale du salarié en contrat d'apprentissage comme du salarié en contrat de professionnalisation repose sur les barèmes figurant dans l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Partant de ce cadre conventionnel, les partenaires sociaux ont unanimement réaffirmé leur volonté de conserver - pour les alternants travaillant au sein du Groupe Schneider Electric en France - des barèmes de rémunération attractifs et pérennes. Ils ont notamment fait le choix de maintenir une règle plus favorable à celle exigée par la législation en vigueur en cas de succession de contrats d'alternance (préparation d'un diplôme de même niveau ou de niveau supérieur), à savoir la non prise en compte de la règle selon laquelle l'alternant doit avoir validé le diplôme afférent à l'année précédente.

Les grilles de rémunération figurant aux annexes 1 et 2 du présent accord sont applicables à l'ensemble des contrats d'alternance en cours à cette date, sans rétroactivité possible, ou conclus à partir de cette date. Elles sont basées :

- ✓ S'agissant des modalités de calcul : sur les grilles de la métallurgie afin que les grilles de rémunération du Groupe mises en place s'adaptent automatiquement aux éventuelles modifications des minimas conventionnels de la métallurgie ;
- ✓ S'agissant des montants de rémunération :
  - Pour l'assiette : l'assiette prise en compte est l'assiette des grilles de la métallurgie majorée d'un coefficient d'attractivité spécifique au Groupe Schneider Electric en France et conforme à la volonté partagée des partenaires sociaux de poursuivre une politique active de recours à l'alternance.
  - Pour les taux : le taux pris en compte est celui des grilles de la métallurgie, auquel est appliquée une majoration spécifique.

Dans ce cadre, les assiettes des minimas conventionnels de la métallurgie se verront majorés d'un coefficient d'attractivité pour chaque groupe de classification comme suit :

- ✓ Groupe 1 : coefficient d'attractivité de + 9 %
- ✓ Groupe 2 : coefficient d'attractivité de + 10 %
- ✓ Groupe 3 : coefficient d'attractivité de + 11%
- ✓ Groupe 3 bis : coefficient d'attractivité de + 15 %

Il est précisé que ces coefficients d'attractivité ne s'appliquent pas à la grille de rémunération des alternants de 26 ans et plus, en contrat d'apprentissage.

Ainsi les parties signataires réaffirment que la rémunération de base accordée aux alternants est au moins égale ou supérieure à la rémunération légale ou conventionnelle qui leur serait due en application des décrets, accords interprofessionnels et professionnels de la métallurgie.

Ceci étant précisé, le salaire annuel de base des alternants sera donc calculé en appliquant les barèmes en vigueur à la date de conclusion du contrat d'alternance.

Les parties rappellent que ces barèmes visent à intégrer de manière automatique les éventuelles modifications d'assiettes des minimas conventionnels de la métallurgie.

Ces salaires annuels de base constituent le salaire annuel que doit percevoir toute personne en alternance en fonction du groupe de classification auquel il (elle) appartient. Aucune individualisation de rémunération ne pourra donc être effectuée.

### **Article 1.3.3 : Eléments additionnels à la rémunération principale**

#### **Article 1.3.3.1 : Prime de réussite à l'examen**

##### ➤ Principe

Les partenaires sociaux, considérant que la réussite aux examens constitue un des objectifs essentiels d'une alternance réussie et souhaitant récompenser de ce fait les alternants entrant dans ce cadre, ont souhaité maintenir le principe d'une prime de réussite à l'examen dans les conditions définies ci-après.

##### ➤ Montant et conditions de versement

#### **Montant :**

La prime de réussite à l'examen est calculée en appliquant un taux de 3 % sur le total de la rémunération perçue pendant la durée du contrat en alternance par l'intéressé(e), rémunération calculée en application des barèmes figurant aux annexes 1 et 2 du présent accord. Le montant de la prime de réussite variera donc en fonction du groupe de classification auquel l'alternant appartient.

En cas de redoublement, la prime de réussite sera calculée sur le total de la rémunération perçue par l'intéressé(e) au cours de son contrat, en excluant toutefois de cette assiette la rémunération correspondant à l'année à l'issue de laquelle l'examen n'avait pas été réussi.

En cas de préparation d'un double cursus qualifiant ou diplômant, la prime de réussite à l'examen est calculée sur le total de la rémunération perçue pendant la durée du contrat en alternance par l'intéressé(e) au titre du diplôme ou de la qualification mentionné(e) dans la convention de formation signée.

#### **Conditions de versement :**

La prime de réussite est attribuée à tout(e) alternant(e), qu'il(elle) soit en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et quel que soit le type de diplôme ou de qualification préparé(e).

Elle est versée sur présentation de l'attestation de réussite de l'ensemble des examens nécessaires à l'obtention du diplôme ou de la qualification faisant l'objet du contrat.

Cette attestation doit être transmise par l'alternant dès l'obtention de son diplôme ou de sa qualification et au plus tard 6 mois après la fin de son contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Une information sera faite à l'ensemble des alternants et des tuteurs sur les modalités de demande de versement de ladite prime dès l'arrivée de l'alternant(e) dans le Groupe.

### **Article 1.3.3.2 : Epargne salariale**

Les parties rappellent que la rémunération globale de l'alternant comprend également un droit à la Participation légale et à l'Intéressement de l'Entreprise fixé sur la base d'un salaire plancher.

En application des dispositions relatives à la mise en œuvre du Plan d'Epargne Groupe de Schneider Electric, les alternants des filiales adhérentes peuvent effectuer des placements sur le PEG dans les mêmes conditions que les autres salariés.

### **Article 1.3.3.3 : Retraite supplémentaire**

A condition que son Entreprise ait adhéré, d'une part à l'accord-cadre du 22 avril 2014 portant mise en place d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies au niveau du Groupe (modifié par avenant du 10 décembre 2021 instituant un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) au sein du Groupe Schneider Electric en France), et d'autre part à l'accord du 22 avril 2014 portant mise en place d'un PERCO au niveau du Groupe (modifié par avenant du 10 décembre 2021 instituant un plan d'épargne retraite collectif (PERECO) au sein du Groupe Schneider Electric en France), l'alternant :

- bénéficiera du contrat collectif de retraite supplémentaire à cotisations définies, dit « PERO » selon les modalités fixées par l'accord-cadre modifié susvisé ;
- pourra effectuer des versements volontaires dans le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERECO), selon les modalités fixées par l'accord de Groupe modifié susvisé.

## **Article 2. : Formation et accompagnement des alternants et tuteurs**

### **Article 2.1 : Accompagner et former les tuteurs**

#### **Article 2.1.1 : Le guide tuteur**

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs qui prennent la responsabilité de tuteur, la Direction s'engage à mettre à disposition des tuteurs pour leur permettre de trouver rapidement l'ensemble des informations utiles (mesures du présent accord, contacts, etc.) pour accomplir leurs missions dans ce cadre mais également leur rappeler les valeurs de l'entreprise, la place qui est la leur au sein de Schneider Electric en vertu de leur rôle important de « tuteur » et enfin le rôle de Schneider Electric dans leur accompagnement et leur formation.

Ce guide sera mis à disposition de l'ensemble des tuteurs via la communauté teams/yammer qui est mise en place pour eux. Cette communauté qui permettra des échanges privilégiés entre tuteurs et des partages d'expériences, permettra également l'accès à tous les documents utiles à l'exercice de leur mission de tuteur.

Ces documents seront également mis à disposition sur l'outil support@schneider.

### Article 2.1.2 : La formation des tuteurs

Souhaitant donner aux Tuteurs tous les outils nécessaires à la bonne réalisation de leur mission de tuteur, les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la formation Tutorat.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent conserver les deux modules de formation Tutorat obligatoires existants :

- une formation initiale de Tutorat : tout Tuteur doit avoir suivi cette formation au moins une fois ;
- une formation complémentaire dédiée aux Tuteurs expérimentés et à ceux ayant suivi la formation initiale depuis plus de 5 ans.

Ces modules de formation relèvent de la typologie « programme d'entreprise » et ont été revues et modernisées en avril 2021.

### Article 2.1.3 : Enquête HappyTrainees

L'enquête HappyTrainees effectuée au sein de Schneider Electric, permet de mesurer la satisfaction des stagiaires et alternants de Schneider Electric sur différentes thématiques, notamment :

- le processus de recrutement,
- l'accueil,
- les missions,
- le management.

La Direction s'engage à présenter les résultats de cette enquête lors de la commission de suivi mise en place dans le cadre du présent accord, ce afin de pouvoir les étudier et identifier, si nécessaire, les solutions potentielles à mettre en place.

### Article 2.1.4 : Valorisation des tuteurs

Les tuteurs qui prennent la responsabilité d'encadrer, d'accompagner et de former les alternants ont un rôle primordial et doivent à ce titre être valorisés pour prendre en compte leur engagement, leur professionnalisme et leur disponibilité. En effet, dans le cadre de l'alternance, le rôle du Tuteur est essentiel à la pleine réussite de cette période de formation tant dans sa phase d'apprentissage en Entreprise que dans sa phase d'apprentissage à l'école.

Dans ce cadre, l'alternant doit faire l'objet d'un accueil et d'un suivi attentif de la part de son Tuteur afin d'acquérir une expérience opérationnelle de qualité. A ce titre, la mission de tuteur doit impérativement être intégrée dans l'évaluation et la fixation des objectifs annuels du Tuteur dans le cadre d'une démarche conjointe du Manager et/ou du Tuteur.

Dès lors, conscients du rôle prépondérant du Tuteur dans l'accompagnement de l'alternant pour la réussite du diplôme ou de la qualification préparé(e), les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un certain nombre de moyens renforcés pour valoriser la mission du Tuteur.

Les partenaires sociaux tiennent également à souligner l'importance pour Schneider Electric de sensibiliser les tuteurs sur la nécessité de ne pas exercer, dans la mesure du possible,

simultanément leurs fonctions de tuteur à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, ce afin qu'ils disposent du temps nécessaire pour exercer leurs fonctions de tuteur avec chaque alternant, ainsi que pour leur propre formation.

#### **Article 2.1.4.1 : Accompagnement dans l'obtention de la certification légale**

L'arrêté du 17 décembre 2018 portant création de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur permet aux maîtres d'apprentissage de concrétiser leur engagement par une certification spécifique.

Cette certification permet de valoriser cette mission d'accompagnement des tuteurs qui est un élément essentiel de l'intégration des apprentis dans l'entreprise. Par ailleurs, sans niveau spécifique exigé de la part du tuteur, cette certification a pour but de reconnaître et valoriser les compétences requises pour l'exercice de la fonction de tuteur et acquises par le tuteur au sein de l'entreprise.

Afin d'encourager les tuteurs à obtenir cette certification et de leur faciliter les démarches afférentes, le Manager Talent Acquisition Campus est à leur disposition pour répondre à leurs questions relatives à la constitution de leur dossier et/ou les orientera vers les interlocuteurs compétents pour répondre à leurs questions.

#### **Article 2.1.4.2 : Abondement du compte personnel d'activité**

Comme le précise l'article L5151-1 du Code du travail, le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité, il contribue au droit à la qualification professionnelle et permet la reconnaissance de l'engagement citoyen.

Ce compte personnel d'activité est composé, notamment, du compte d'engagement citoyen et l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros au sein de ce compte, dans les conditions détaillées aux articles D5151-14 et suivants du Code du travail.

A ce titre et pour valoriser toujours davantage ce rôle de tuteur, la Direction s'engage à ce que la déclaration à la Caisse des dépôts et consignations, nécessaire à l'acquisition de ces droits, soient réalisées systématiquement pour les maîtres d'apprentissage remplissant l'ensemble des conditions exigées par la loi.

Enfin, les parties tiennent à assurer une égalité entre les tuteurs d'alternants bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage et les tuteurs d'alternants bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation. A ce titre, la Direction s'engage à abonder le compte d'engagement citoyen des tuteurs d'alternants bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, dans les mêmes conditions que celles prévues par la législation en vigueur pour l'activité de maître d'apprentissage.

## **Article 2.2 : Accompagner et former les alternants**

### **Article 2.2.1 : Des mesures concrètes pour améliorer l'accueil des alternants**

#### **Article 2.2.1.1 : Le guide alternant**

Afin d'accompagner au mieux les alternants qui rejoignent le Groupe Schneider Electric, la Direction met à leur disposition un guide leur permettant de trouver rapidement l'ensemble des informations utiles (mesures du présent accord, contacts, etc.) pour faciliter leur intégration mais également leur rappeler les valeurs de l'entreprise, la place qui est la leur au sein de Schneider Electric ainsi que le rôle de Schneider Electric dans leur accompagnement et leur formation.

Ce guide sera mis à disposition des alternants dès leur arrivée au sein du Groupe, ainsi que sur l'outil support@schneider.

#### **Article 2.2.1.2 : Un accueil amélioré des alternants**

Soucieuse de répondre aux demandes fortes des organisations syndicales d'améliorer l'accueil des alternants au sein du Groupe Schneider Electric en France, la Direction propose la mise en place d'un « accueil » amélioré permettant de rendre positive l'expérience des nouveaux arrivants au sein de Schneider Electric, dont les alternants.

Ce nouvel « accueil » est organisé autour de deux axes :

- La digitalisation du processus d'arrivée de l'alternant via une commande d'ordinateur automatisée le cas échéant, ainsi que l'automatisation de l'envoi des étapes clés aux manager/tuteur et alternant, pour gagner en efficacité et en rapidité ;
- L'amélioration de l'accueil de l'alternant le jour de l'arrivée par l'organisation de journées d'intégrations.

#### **Article 2.2.1.3 : Une place à part entière dans l'entreprise**

Les parties rappellent que l'alternant a une place à part entière dans l'Entreprise et qu'il est primordial qu'il soit, à ce titre, inclus dans la vie de l'équipe ou du service dans lequel il est amené à évoluer.

Par ailleurs, elles rappellent les règles applicables aux alternants en matière de durée du travail :

Les parties rappellent que les alternants bénéficient des dispositions applicables en la matière à l'ensemble du personnel de l'Entreprise selon leur lieu d'affectation, en application des règles légales et conventionnelles en vigueur, de l'accord d'Entreprise et des accords d'établissements relatifs à la réduction du temps de travail.

Compte tenu des dispositions conventionnelles de branche en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les parties confirment les mesures déjà prises dans l'Entreprise à l'égard des personnes en alternance : seul le temps de travail effectué dans l'Entreprise doit être pris en compte, notamment au regard des règles relatives à l'acquisition des droits à JRTT tels qu'ils sont définis dans l'accord d'Entreprise et les accords d'établissements ci-dessus mentionnés.

Toutefois, pour tenir compte des conditions nécessaires au suivi des formations en alternance et pour ne pas compromettre ce suivi par des contraintes horaires trop importantes, les parties conviennent des limitations suivantes, ceci quelle que soit la nature particulière du contrat en alternance :

- En fonction du diplôme ou de la qualification préparée, les alternants peuvent être affectés en horaire d'équipe, à l'exclusion de tout horaire de nuit. L'Entreprise tiendra compte, dans la mesure du possible, des moyens de transport disponibles.
- Aucune heure supplémentaire ne sera possible pour les jeunes de moins de 18 ans.
- Pour les jeunes en alternance de 18 ans et plus, le recours aux heures supplémentaires devra rester ponctuel et exceptionnel, eu égard à leur situation de formation en alternance. Les heures supplémentaires éventuellement accomplies et la majoration correspondante devront être, en priorité, récupérées sur le temps passé en Entreprise.
- L'horaire de travail mis en place et le calendrier de l'alternance prévu entre l'Entreprise et le centre de formation devront être, dans tous les cas, compatibles avec un suivi et un accompagnement suffisant de l'alternant dans le cadre de sa formation.

#### **Article 2.2.1.4 : Un congé de préparation aux examens rémunéré pour tous**

Les parties rappellent qu'il est accordé aux alternants un congé de préparation aux examens d'une durée de cinq jours sur la totalité du contrat, quelle qu'en soit sa durée. Ils en sont régulièrement informés via différents canaux (guide alternant, canal de communication teams dédié aux alternants dans le Groupe, etc.).

Ces jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois dans le mois qui précède les épreuves intermédiaires ou finales, selon deux modalités :

- 1) Si le centre de formation prévoit une période de révision : l'alternant devra réviser au centre de formation ;
- 2) S'il ne le prévoit pas : l'alternant devra être présent en Entreprise pendant ces jours pour réviser ses examens. Tous les moyens nécessaires (micro, bureau...) seront alors mis à sa disposition et le Tuteur le dégagera de ses missions habituelles.

La législation en vigueur prévoit que ce congé de préparation aux examens n'est pas rémunéré pour les alternants en contrat de professionnalisation. Toutefois, soucieuses de mettre l'ensemble des alternants sur un pied d'égalité, ce qu'ils soient titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, les parties conviennent que la rémunération de l'ensemble des alternants sera maintenue en totalité pendant ce congé de préparation aux examens de cinq jours.

#### **Article 2.2.2 : La mise en place de dispositifs d'aide sociale**

Conscients du fait que certaines difficultés peuvent freiner l'accès à l'alternance et/ou son bon déroulement, voire conduire à son abandon, les partenaires sociaux entendent rappeler l'importance de maintenir les dispositifs d'aide sociale suivants :

- ✓ des aides liées au logement ;
- ✓ un dispositif préventif sous conditions de ressources : l'aide de soutien ;
- ✓ un dispositif curatif : l'aide d'urgence.

La Direction s'engage à informer les alternants de l'existence de l'ensemble de ces dispositifs dès leur arrivée dans le Groupe.

Dans ce cadre, les parties prévoient qu'une information détaillée portant notamment sur le processus administratif à suivre pour pouvoir en bénéficier, sera disponible sur support@schneider et auprès du responsable Ressources Humaines de chaque entité.

#### **Article 2.2.2.1 : Une diversité d'aides au logement**

Il est également rappelé que les alternants peuvent bénéficier, en complément et dans les conditions fixées par la loi et l'Entreprise, des aides liées à l'Action Logement (Organisme 1% Logement).

Il est précisé que l'ensemble des contacts nécessaires pour réaliser une demande relative aux aides ci-dessous seront communiquées à l'alternant via le guide alternant.

##### **Article 2.2.2.1.1 : Aide à la recherche du logement**

A titre uniquement indicatif et sous réserve des modalités et règles d'éligibilité déterminées par l'organisme, il est rappelé qu'Action Logement propose des locations adaptées à la situation de l'alternant : résidences temporaires, colocation, etc.

##### **Article 2.2.2.1.2 : L'avance du dépôt de garantie : avance loca-pass**

A titre uniquement indicatif et sous réserve des modalités et règles d'éligibilité déterminées par l'organisme, il est rappelé que, dans les parcs public et privé, Action Logement peut, sous conditions, financer tout ou partie du dépôt de garantie jusqu'à 1.200€, dans la limite du dépôt de garantie demandé par le bailleur. Ce financement sous forme de prêt à taux zéro, remboursable sur la durée du bail dans la limite de 25 mois, se met en place à la demande des alternants au moment de l'entrée dans son nouveau logement.

Le remboursement de ce prêt s'échelonne par petites mensualités après 3 mois de différé, et permet aux jeunes qui en font la demande une souplesse de trésorerie non négligeable.

##### **Article 2.2.2.1.3 : La garantie financière en cas d'impayés : Visale**

A titre uniquement indicatif et sous réserve des modalités et règles d'éligibilité déterminées par l'organisme, il est rappelé que, dans les parcs public et privé, Action Logement peut, sous conditions, se porter garant auprès du bailleur en cas d'impayés de loyers, sous réserve d'éligibilité.

##### **Article 2.2.2.1.4 : L'aide mobili-jeune**

A titre uniquement indicatif et sous réserve des modalités et règles d'éligibilité déterminées par l'organisme, il est rappelé qu'Action Logement prend en charge gratuitement une partie du loyer, jusqu'à 100€ par mois, tout au long de la formation, afin de permettre aux alternants, sous certaines conditions, de se rapprocher de leur école ou de leur entreprise.

Il est précisé que cette aide est soumise au plafond de rémunération calculé sur la base du Smic. Ainsi, pour en bénéficier, l'alternant doit percevoir une rémunération maximale équivalente à 100% du Smic en vigueur au moment de la demande. Le salaire à prendre en compte est celui inscrit sur le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

### **Article 2.2.2.2 : Un dispositif préventif sous conditions de ressources : l'aide de soutien**

#### **Article 2.2.2.2.1 : Bénéficiaires**

Pourront déposer un dossier de demande de soutien, les alternants :

- ✓ célibataires habitant seuls, sans soutien financier de leurs parents ;
- ✓ et/ ou en situation de monoparentalité.

#### **Article 2.2.2.2.2 : Conditions d'accès**

##### **Article 2.2.2.2.2.1 : Conditions de ressources**

L'attribution de l'aide de soutien, pour les bénéficiaires visés ci-dessus, est soumise à conditions de ressources dans le respect des plafonds figurant à l'annexe 3 du présent accord.

Les parties conviennent que ces plafonds ne pourront pas être revus à la baisse pour la durée du présent accord.

Les parties précisent que l'aide de soutien est cumulable avec la prise en charge des frais de de mobilité ou de double résidence dans le respect des modalités décrites à l'article 2.2.2.4. du présent accord et aux annexes 4 et 5.

##### **Article 2.2.2.2.2.2 : Processus d'attribution**

L'attribution de l'aide sociale est subordonnée au dépôt, par l'alternant concerné, d'un dossier de demande complet (formulaire de demande et justificatifs) le plus tôt possible après le début d'exécution du contrat et dans un délai maximum de 3 mois. Ce dossier est examiné par une Commission d'attribution chargée de statuer sur le versement de l'aide.

La suite donnée à la demande de l'alternant lui est ensuite notifiée par courrier dans le mois qui suit le passage du dossier devant la Commission.

En cas de réponse positive, l'aide lui est versée, avec effet rétroactif à la date de début d'exécution du contrat, à partir du mois suivant.

##### **Article 2.2.2.2.3 : Montant de l'aide de soutien et durée d'attribution**

L'aide de soutien est versée mensuellement sur le bulletin de salaire sous la forme d'une prime forfaitaire nette dite « aide de soutien ».

Le montant de cette prime figure à l'annexe 3 du présent accord.

La durée d'attribution de l'aide de soutien est de 12 mois à compter de la date de premier versement.

La demande d'aide de soutien peut être renouvelée pour toute formation en alternance d'une durée contractuelle supérieure à 1 an.

### **Article 2.2.2.3 : Un dispositif curatif : l'aide d'urgence**

Soucieux d'amener tous les alternants jusqu'à la réussite du diplôme préparé, les parties conviennent de l'importance de proposer un cadre structuré pour répondre à tout événement exceptionnel qui placerait l'alternant dans une situation d'urgence sociale. En conséquence, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de maintenir le dispositif d'aide d'urgence mis en place dans le précédent accord triennal.

#### **Article 2.2.2.3.1 : Bénéficiaires**

Peut bénéficier de l'aide d'urgence tout alternant confronté à des difficultés susceptibles d'impacter sa capacité à se mobiliser pleinement sur sa formation, voire de le contraindre à y renoncer.

Cette situation, corroborée par la présentation de justificatifs adaptés, est appréciée par un référent social compétent.

#### **Article 2.2.2.3.2 : Modalités d'accès**

L'attribution de l'aide d'urgence est subordonnée au dépôt, par l'alternant concerné, d'un dossier de demande complet (formulaire de demande et justificatifs) qui est examiné conjointement par le Service Alternance et le Pôle Socioprofessionnel chargés de statuer sur l'attribution de l'aide.

La suite donnée à la demande de l'alternant lui est ensuite notifiée par courrier dans les plus brefs délais.

En cas de réponse positive, l'aide lui est versée dans les 2 semaines suivant la validation du dossier.

#### **Article 2.2.2.3.3 : Contenu de l'aide d'urgence**

L'aide d'urgence est une aide à caractère exceptionnel versée en une fois sur le bulletin de salaire sous la forme d'une prime, dès décision favorable de la commission d'attribution de l'aide d'urgence.

Le montant de cette aide correspond au remboursement, au réel et sur présentation des justificatifs afférents, des dépenses liées à la situation d'urgence sociale identifiée dans la limite d'un plafond figurant à l'annexe 3.

Conscientes de la nécessité d'agir au plus vite en cas de situation d'urgence sociale, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent par ailleurs de la nécessité de sensibiliser l'entourage professionnel au repérage de ces situations. Ainsi, managers, tuteurs et responsables RH seront informés des relais à activer pour orienter l'alternant vers les ressources compétentes à même de l'accompagner vers une résolution durable de sa situation.

### **Article 2.2.2.4 : La prise en charge des frais de mobilité ou de double résidence en cas de situation d'éloignement géographique**

#### **Article 2.2.2.4.1 : Principe général**

En préambule, les parties rappellent que l'alternant, comme tout salarié du Groupe Schneider Electric en France, bénéficie – sur présentation des justificatifs correspondants - des mêmes

droits à remboursement des frais de transport collectifs qu'il engage pour couvrir ses frais de déplacement entre son lieu d'habitation principal et l'Entreprise.

A titre informatif, ce remboursement - à la date de conclusion du présent accord - est fixé au minimum à 75% (dont 25% imposables et cotisables) du prix du titre d'abonnement utilisé.

#### **Article 2.2.2.4.2 : Modalités de remboursement des frais de mobilité ou de double résidence**

Lorsque l'alternant se trouve dans une situation d'éloignement géographique au sens du présent accord, l'Entreprise s'engage à prendre en charge une partie des frais de mobilité ou d'hébergement supplémentaires qu'il expose dans ce cadre, selon les conditions ci-dessous. L'article 2.2.2.4.2.2. vise notamment le cas particulier de la région parisienne.

##### **Article 2.2.2.4.2.1 : Trajet journalier égal ou supérieur à 80 km et inférieur à 100 km**

Les parties précisent que :

- ✓ la distance visée correspond à un aller et retour ;
- ✓ le déplacement journalier visé correspond à la distance entre le lieu d'habitation principal et habituel d'une part et l'Entreprise ou le centre de formation de l'alternant d'autre part ;
- ✓ la distance retenue est celle correspondant à l'un des trajets proposés par le site « Mappy » ou « Via Michelin » entre le lieu d'habitation principal et habituel d'une part et l'Entreprise ou le centre de formation de l'alternant d'autre part.

Dans ce cadre, l'Entreprise s'engage à rembourser les frais de mobilité, aller et retour de l'alternant, dans le respect des modalités et conditions figurant à l'annexe 4 du présent accord. Si l'alternant est contraint d'utiliser son véhicule personnel compte tenu d'horaires particuliers ou de l'inconfort voire de l'absence de transports en commun, l'Entreprise s'engage à lui rembourser les frais kilométriques réels dans le respect des modalités et conditions figurant à l'annexe 4 du présent accord.

A cela s'ajoutera, sur présentation de justificatifs, la prise en charge des frais de péage autoroutier s'il y a lieu.

##### **Article 2.2.2.4.2.2 : Trajet journalier entraînant un temps de trajet égal ou supérieur à 2h pour la région parisienne ou trajet journalier égal ou supérieur à 100 km**

Les parties précisent que :

- ✓ la distance comme le temps de trajet visés correspondent à un aller et retour.
- ✓ le déplacement journalier visé correspond à la distance entre le lieu d'habitation principal et habituel d'une part et l'Entreprise ou le centre de formation de l'alternant d'autre part ;
- ✓ la distance et le temps de trajet retenus sont ceux correspondant à l'un des trajets proposés par le site « Mappy » ou « Via Michelin » entre le lieu d'habitation principal et habituel d'une part et l'Entreprise ou le centre de formation de l'alternant d'autre part, en tenant compte de l'impact du trafic aux heures dites « de pointe ».

Dans ce cadre l'Entreprise s'engage, au choix de l'alternant :

- ✓ Soit à lui rembourser ses frais de mobilité, aller et retour, dans le respect des modalités et conditions figurant à l'annexe 5 du présent accord. Si l'alternant est contraint d'utiliser son véhicule personnel compte tenu d'horaires particuliers ou de l'inconfort voire de l'absence de transports en commun, l'Entreprise s'engage à lui rembourser les frais kilométriques réels dans le respect des modalités et conditions figurant à l'annexe 5 du présent accord. A cela s'ajoutera, sur présentation de justificatifs, la prise en charge des frais de péage autoroutier s'il y a lieu.
- ✓ Soit à prendre en charge – dans les conditions et limites de plafonds figurant à l'annexe 5 du présent accord – une partie des frais de logement engagés par l'alternant contraint d'assumer le coût financier de deux logements pour effectuer sa période d'alternance au sein du Groupe.

Les parties rappellent par ailleurs que le bénéfice de ces deux dispositifs (prise en charge des frais de mobilité / prise en charge des frais de double résidence) n'est pas cumulatif.

L'alternant devra choisir l'une ou l'autre des modalités de prise en charge ci-dessus dans les 3 mois suivant la date de début du contrat. Ce choix sera irrévocable pour l'année d'exécution du contrat. Il aura toutefois la possibilité de modifier son choix dans un délai de 3 mois à compter du début de chaque nouvelle année d'exécution de son contrat, afin de tenir compte de l'éventuelle modification du rythme d'alternance imposé par le calendrier de formation.

Enfin, les parties conviennent que les annexes 4 et 5, qui présentent de manière synthétique et pédagogique l'ensemble du dispositif figurant à l'article 2.2.2.4. du présent accord, prévalent sur toute interprétation qui serait faite de cet article dans ses conditions et modalités de mise en œuvre.

#### **Article 2.2.2.4.3 : Régime social et fiscal de la prise en charge des frais de mobilité ou de double résidence**

Il est expressément convenu que le régime social et fiscal du remboursement des frais de mobilité et de double résidence, figurant aux annexes 4 et 5 du présent accord, est indiqué à titre informatif.

Aussi, en cas d'évolutions législatives ou réglementaires ou en cas d'interprétation divergente des organismes de sécurité sociale sur les dispositions du présent accord, le régime social et fiscal des remboursements visés ci-dessus pourra être modifié, sans qu'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

Dans cette hypothèse, les annexes 4 et 5 seront adaptées en conséquence. Cette modification sera portée à la connaissance des organisations Syndicales signataires et des alternants.

#### **Article 2.2.3 : Accompagner les alternants à l'international**

##### **Article 2.2.3.1 : L'apprentissage complémentaire de l'anglais**

Dans le cadre de la négociation du présent accord, les parties ont souhaité réaffirmer l'importance de la bonne pratique de l'anglais comme outil d'employabilité de l'alternant, tant durant sa formation en alternance que dans la perspective de son intégration professionnelle, ceci en tenant compte de l'évolution notoire du contenu des programmes écoles intégrant le plus souvent des cours de langue anglaise.

Ainsi, les parties entendent maintenir l'accès de l'alternant à une formation complémentaire en anglais dès lors que celle-ci répond à un besoin avéré :

- ✓ l'alternant utilise l'anglais de manière récurrente dans le cadre de ses missions en Entreprise et son niveau initial s'avère insuffisant,
- ✓ et/ou son niveau d'anglais ne le met manifestement pas en capacité d'obtenir un score minimum au TOEIC, dans le cas où il s'agit d'une condition nécessaire pour l'obtention du diplôme préparé dans le cadre de l'alternance.

Les parties indiquent par ailleurs que cette action de formation complémentaire en anglais :

- ✓ est soumise à l'accord du tuteur et du manager au regard du besoin constaté,
- ✓ est financée sur le budget de formation de l'entité,
- ✓ est choisie parmi les formations à distance proposées dans le catalogue de formation du Groupe,
- ✓ doit être suivie en dehors du temps passé par l'alternant dans l'Entreprise.

Conscientes qu'une certification permettant d'attester du niveau d'anglais acquis par l'alternant serait un atout considérable pour ce-dernier, les parties conviennent que cet apprentissage sera complété par la mesure détaillée ci-après, ce à condition que l'alternant remplisse les conditions de l'apprentissage complémentaire de l'anglais précité et qu'il en ait bénéficié.

Cette mesure s'articulera en deux temps :

- ✓ la préparation en ligne à l'examen du TOEIC, par un prestataire ;
- ✓ le passage de l'examen du TOEIC, à raison d'un financement par alternant ayant bénéficié de cet apprentissage complémentaire de l'anglais.

En contrepartie, l'alternant s'engage à suivre de manière assidue et sérieuse l'apprentissage en ligne qui lui sera dispensé, ainsi qu'à se rendre à l'examen du TOEIC pour lequel il aura été convoqué préalablement.

### **Article 2.2.3.2 : Les séquences professionnelles effectuées à l'étranger**

Dans le cadre du présent accord, les parties rappellent que l'alternant peut être amené à effectuer une séquence professionnelle à l'étranger dans une entreprise du Groupe Schneider Electric. En pareil cas, il appartient à l'Entreprise ou l'établissement au sein duquel le salarié effectue sa période d'alternance, d'accompagner et d'appuyer ce dernier dans sa recherche d'un terrain d'accueil à l'étranger au sein du Groupe Schneider Electric.

Cette mobilité, qu'elle s'effectue au sein de l'Union Européenne, ou hors Union Européenne, est l'occasion pour l'alternant de :

- ✓ découvrir une autre culture et une autre façon de travailler par une immersion dans un centre de formation ou une entreprise étrangère ;
- ✓ enrichir ses pratiques professionnelles par la découverte d'outils et de techniques propres au pays d'accueil.

Conditions d'acceptation de cette séquence professionnelle à l'étranger au sein d'une société du Groupe Schneider Electric :

- ✓ La réalisation de cette séquence professionnelle à l'étranger doit être rendue obligatoire dans le cadre de la convention de formation signée avec les différentes parties prenantes. Si elle est optionnelle, la prise en charge n'interviendra que si elle correspond à un besoin opérationnel de l'entité d'origine.
- ✓ Sa durée est fixée dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables, à savoir :
  - ✓ *Pour les contrats d'apprentissage* : la durée d'exécution du contrat d'apprentissage à l'étranger ne doit pas excéder un an et doit comporter une durée minimale en France de 6 mois.
  - ✓ *Pour les contrats de professionnalisation* : la durée d'exécution du contrat de professionnalisation à l'étranger ne doit pas excéder un an. Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois, l'exécution du contrat en France devant être au minimum de 6 mois.
- ✓ Quelle que soit la durée de cette séquence professionnelle à l'étranger, une convention est obligatoirement conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour en fixer la mise en œuvre. Cette convention précise les conditions de prise en charge de cette séquence professionnelle à l'étranger (salaire, frais de déplacement, logement, etc.). En tout état de cause, en cas de prise en charge par une entreprise du Groupe Schneider Electric en France, l'aide attribuée à l'alternant au titre de la participation aux frais de séjour ne pourra pas excéder les plafonds et limites figurant à l'annexe 6 du présent accord.

Les partenaires sociaux sont toutefois conscients de l'absence de publication de certains décrets venant préciser les conditions de mise en œuvre de ces séquences professionnelles à l'étranger pour les alternants. Dès lors, en cas d'évolution légale modifiant les conditions de mise en œuvre d'une telle séquence à l'étranger pendant l'alternance telles que prévues au présent accord, les parties s'engagent à se réunir dans les conditions fixées à l'article 4.2.4. du présent accord.

### **Article 2.2.3.3 : Les séjours linguistiques à l'Etranger**

Certains centres de formation organisent, dans le cadre de la formation en alternance, des séjours linguistiques (exemple : échanges universitaires) à l'Etranger.

Ces séjours de courte durée ont notamment pour objet de :

- ✓ permettre une immersion des alternants dans une autre culture ;
- ✓ organiser des visites d'entreprises ;
- ✓ suivre des cours de langues.

Dans ce cadre, l'Entreprise s'engage à effectuer les démarches administratives nécessaires au départ de l'alternant vers le pays d'accueil.

En revanche, aucune prise en charge financière spécifique ne sera accordée à l'alternant dans ce cadre.

### **Article 3. : Conserver nos talents**

#### **Article 3.1 : Une plus grande visibilité des offres d'emploi Schneider**

Afin de leur donner toute la visibilité nécessaire sur les opportunités envisageables au sein du Groupe Schneider Electric en France, les alternants ont accès à toutes les offres d'emploi au sein de Schneider Electric.

Cette visibilité est permise par « Open Talent Market », une plateforme qui donnera accès, aux alternants, aux postes publiés uniquement en interne auparavant. Ils pourront alors candidater à ces offres.

Les alternants disposent également d'une information précise des contacts privilégiés pour se renseigner sur les différents recrutements réalisés au sein du Groupe Schneider Electric en France (VIE, CDI, alternance, etc.).

#### **Article 3.2 : Accompagnement géographique en cas d'acceptation d'un CDI chez Schneider Electric**

En vue de favoriser leur insertion professionnelle, les parties précisent par ailleurs que les alternants ayant terminé leur formation en alternance au sein de Schneider Electric en France et étant embauchés au sein du Groupe à l'issue de cette formation sont bénéficiaires, dans les mêmes conditions que les autres salariés du Groupe, de l'accord relatif au développement de la mobilité au sein du Groupe en vigueur à la date de conclusion du présent accord.

#### **Article 3.3 : Un accès aux rencontres emploi**

Les parties conviennent que les alternants, qu'ils soient en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, peuvent participer aux rencontres emploi organisées sur le territoire. A ce titre, ils seront informés à l'avance du calendrier prévisionnel de ces rencontres et du lieu où celles-ci sont organisées.

#### **Article 3.4 : Recrutement des alternants**

Les parties souhaitent inciter les entreprises du Groupe, et en priorité celles de 250 salariés et plus, à poursuivre leurs efforts en matière d'emploi des alternants en vue d'atteindre le taux de 5% en moyenne sur l'ensemble des entités du Groupe.

C'est notamment en ce sens que, la Direction s'engage à ce qu'au moins 20% des postes ouverts à l'externe soient pourvus par des jeunes issus d'une formation suivie par contrat d'alternance au sein du Groupe Schneider Electric en France. Ce pourcentage sera calculé en prenant en compte uniquement les alternants ayant terminé leur alternance chez Schneider Electric pendant l'année civile en cours, ou l'année civile précédant le recrutement en CDI.

En outre, en conformité avec sa politique menée en faveur de l'égalité professionnelle, le Groupe s'efforcera de porter la part représentée par les femmes dans le recrutement d'alternants entrants à 45% en 2022 et 47% en 2023. Il est rappelé que ces pourcentages sont des pourcentages globaux au niveau du Groupe Schneider Electric en France, tous métiers confondus, afin que les spécificités de genre liées aux filières et aux métiers concernés soient prises en compte.

### **Article 3.5 : Entretien avec le Responsable Ressources Humaines**

En l'absence de transformation du contrat d'apprentissage en CDI au sein de Schneider Electric, l'apprenant a la possibilité de solliciter un entretien avec son Responsable Ressources Humaines. Cette possibilité sera rappelée dans le guide apprenant.

Cet entretien a pour objet de donner des conseils à l'apprenant notamment sur les compétences que ce dernier pourrait mettre en valeur en externe, sur la construction de son CV, etc. Il sera l'occasion d'un échange privilégié sur les perspectives d'avenir professionnel de l'apprenant.

L'apprenant devra solliciter cet entretien par écrit, sans qu'un formalisme précis ne soit exigé. Cette demande pourra être effectuée au choix de l'apprenant par mail, par courrier remis en main propre contre décharge, par courrier recommandé, etc. A titre indicatif, l'apprenant pourra utiliser l'exemple de formulaire figurant en annexe 7 du présent accord.

En cas de demande écrite de l'apprenant de bénéficier de cet entretien, le Responsable Ressources Humaines devra obligatoirement réaliser cet entretien, et ce dans un délai raisonnable suivant la réception de la demande.

### **Article 4. : Dispositions diverses**

#### **Article 4.1 : Bénéficiaires et champ d'application**

Le présent accord a vocation à couvrir l'ensemble des sociétés de Schneider Electric entendues au sens du Comité de Groupe.

Les dispositions du présent accord sont directement applicables au sein des filiales de Schneider Electric en France.

En application des dispositions de l'article L2253-5 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou établissements de Schneider Electric en France, ainsi que de tous usages ou décisions unilatérales ou référendums en vigueur au sein des sociétés du périmètre ayant le même objet.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un établissement ou une Entreprise de Schneider Electric en France.

#### **Article 4.2 : Date d'entrée en vigueur, durée et révision**

##### **Article 4.2.1 : Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, et ce jusqu'au 31 décembre 2023.

A l'échéance de son terme, il cessera de s'appliquer et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

**Article 4.2.2 : Entrée en vigueur**

Il entrera en vigueur le lendemain de sa date de dépôt.

A cette date, il se substituera de plein droit à l'accord du 14 juin 2019 relatif à la situation de l'Alternance au sein du Groupe Schneider Electric en France qui cessera donc de s'appliquer.

**Article 4.2.3 : Clause de rendez-vous**

Au vu de la signature de la nouvelle convention collective de la métallurgie le 7 février 2022 citée en préambule, les parties conviennent de se réunir, au plus tard, en avril 2023 afin de débiter les négociations d'un nouvel accord collectif prenant en compte les adaptations qui découleraient de cette nouvelle convention.

Au regard de l'état d'avancement des travaux de la convention collective nationale de la métallurgie, ces réunions de négociations pourront être programmées plus tôt dans le courant de l'année 2023.

Les parties tiennent également à préciser que la date de cessation d'application du présent accord au 31 décembre 2023 prévue à l'article 4.2.1. est une date maximale et qu'en cas d'accord collectif signé avant cette date, celui-ci se substituera de plein droit au présent accord avant l'arrivée de son terme.

**Article 4.2.4 : Révision**

Le présent accord pourra être révisé pendant toute sa période d'application, notamment en cas de survenance de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles rendant nécessaires son adaptation, à la demande de l'une des parties signataires, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

Dans ce 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 contre décharge 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 4.3 : Commission de suivi**

Les parties conviennent de mettre en place une Commission de suivi du présent accord qui se réunira au minimum une fois pendant la durée de l'accord et qui aura pour objet de faire un bilan de l'année précédente selon la trame figurant en annexe 8 du présent accord.

Elle sera composée de trois représentants par Organisation Syndicale signataire de l'accord ainsi que des représentants de la Direction.

**Article 4.4 : Dépôt et publicité**

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.

Par ailleurs, le présent accord sera, à la diligence de Schneider Electric en France, déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Le présent accord comporte 39 pages numérotées de 1 à 39 dont 8 annexes.

Sa signature est intervenue le 14 avril 2022 à Rueil Malmaison,

entre les représentants de la Direction de Schneider Electric et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe.

**Pour la Direction de Schneider Electric  
En France**

**Pour les Organisations Syndicales  
Représentatives**

**M. Dominique LAURENT**

Directeur des Ressources Humaines France

DocuSigned by:  
*Dominique LAURENT*  
57572881EBF5426...

**M. Christian LAMBERT**

Directeur de la Stratégie Sociale  
et des Relations Sociales

DocuSigned by:  
*LAMBERT Christian*  
2B63D675FCB64EB...

**CFDT**

Mme GIBERT Pauline

DocuSigned by:  
*GIBERT*  
7F8AD637FF1D49D...

**CFTC**

François SOENEN

DocuSigned by:  
*François SOENEN*  
35AE9DF3F89C4E0...

Mme RESTANI Sylvie

DocuSigned by:  
*Mme RESTANI Sylvie*  
5A282C41E82F4CA...

**CGT**

M. NAUD Fabrice

DocuSigned by:  
*M. NAUD Fabrice*  
2D3E8E2061474ED...

**FO**

DA CRUZ Emmanuel

DocuSigned by:  
*DA CRUZ Emmanuel*  
C61DA9B66A584EC...

M. PARNAUDEAU Franck

DocuSigned by:  
*M. PARNAUDEAU Franck*  
FFDD05DD1AE7469...

Paraph. 26

<sup>DS</sup> DL <sup>DS</sup> MME <sup>DS</sup> EP <sup>DS</sup> MRS  
<sup>DS</sup> LC <sup>DS</sup> PPS <sup>DS</sup> DCE <sup>DS</sup> FS <sup>DS</sup> PG

ANNEXES

<sup>DS</sup> DL <sup>DS</sup> MNE <sup>DS</sup> FP <sup>DS</sup> MRS  
<sup>DS</sup> LC <sup>DS</sup> PPS <sup>DS</sup> DCE <sup>DS</sup> FS <sup>DS</sup> PG

**ANNEXE 1****GRILLES DE REMUNERATION  
CONTRATS D'APPRENTISSAGE****ANNEXE 1 a – Contrats d'apprentissage de moins de 26 ans avec Bac Professionnel**

Diplôme / Niveau (BAC +)	% du barème Schneider		
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
<b>Moins de 18 ans</b>	<b>55%</b>	<b>55%</b>	<b>55%</b>
<b>Groupe 1</b>	925,78 euros	925,78 euros	925,78 euros
<b>Groupe 2</b>	955,20 euros	955,20 euros	955,20 euros
<b>Groupe 3</b>	991,25 euros	991,25 euros	991,25 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	1026,97 euros	1026,97 euros	1026,97 euros
<b>Entre 18 et 20 ans</b>	<b>55%</b>	<b>65%</b>	<b>80%</b>
<b>Groupe 1</b>	925,78 euros	1094,10 euros	1346,58 euros
<b>Groupe 2</b>	955,20 euros	1128,87 euros	1389,38 euros
<b>Groupe 3</b>	991,25 euros	1171,48 euros	1441,82 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	1026,97 euros	1213,69 euros	1493,78 euros
<b>Entre 21 et 25 ans</b>	<b>67%</b>	<b>68%</b>	<b>86%</b>
<b>Groupe 1</b>	1127,76 euros	1144,60 euros	1447,58 euros
<b>Groupe 2</b>	1163,60 euros	1180,97 euros	1493,58 euros
<b>Groupe 3</b>	1207,52 euros	1225,54 euros	1549,95 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	1251,04 euros	1269,71 euros	1605,81 euros

## Annexe 1 b – Contrats d'apprentissage de moins de 26 ans sans Bac Professionnel

Diplôme / Niveau (BAC +)	% du barème Schneider		
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
<b>Moins de 18 ans</b>	<b>47%</b>	<b>57%</b>	<b>72%</b>
<b>Groupe 1</b>	791,12 euros	959,44 euros	1211,93 euros
<b>Groupe 2</b>	816,26 euros	989,93 euros	1250,44 euros
<b>Groupe 3</b>	847,07 euros	1027,29 euros	1297,63 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	877,59 euros	1064,32 euros	1344,40 euros
<b>Entre 18 et 20 ans</b>	<b>55%</b>	<b>65%</b>	<b>80%</b>
<b>Groupe 1</b>	925,78 euros	1094,10 euros	1346,58 euros
<b>Groupe 2</b>	955,20 euros	1128,87 euros	1389,38 euros
<b>Groupe 3</b>	991,25 euros	1171,48 euros	1441,82 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	1026,97 euros	1213,69 euros	1493,78 euros
<b>Entre 21 et 25 ans</b>	<b>65%</b>	<b>65%</b>	<b>80%</b>
<b>Groupe 1</b>	1094,10 euros	1094,10 euros	1346,58 euros
<b>Groupe 2</b>	1128,87 euros	1128,87 euros	1389,38 euros
<b>Groupe 3</b>	1171,48 euros	1171,48 euros	1441,82 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	1213,69 euros	1213,69 euros	1493,78 euros

## Annexe 1 c – Contrats d'apprentissage de 26 ans et plus (avec et sans Bac Professionnel)

Diplôme / Niveau (BAC +)	% du minimum conventionnel		
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
<b>26 ans et plus</b>	<b>100%</b>	<b>102%</b>	<b>104%</b>
<b>Groupe 1</b>	1544,25 euros	1575,14 euros	1606,02 euros
<b>Groupe 2</b>	1578,83 euros	1610,41 euros	1641,98 euros
<b>Groupe 3</b>	1623,67 euros	1656,14 euros	1688,62 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	1623,67 euros	1656,14 euros	1688,62 euros

**ANNEXE 2****GRILLES DE REMUNERATION  
CONTRATS DE PROFESSIONALISATION****Annexe 2 a – Contrat de professionnalisation de moins de 26 ans avec Bac Professionnel**

Diplôme / Niveau (BAC +)	% du barème Schneider		
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
<b>Moins de 18 ans</b>	<b>70%</b>	<b>70%</b>	<b>70%</b>
<b>Groupe 1</b>	1178,26 euros	1178,26 euros	1178,26 euros
<b>Groupe 2</b>	1215,70 euros	1215,70 euros	1215,70 euros
<b>Groupe 3</b>	1261,59 euros	1261,59 euros	1261,59 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	1307,05 euros	1307,05 euros	1307,05 euros
<b>Entre 18 et 20 ans</b>	<b>70%</b>	<b>84%</b>	<b>84%</b>
<b>Groupe 1</b>	1178,26 euros	1413,91 euros	1413,91 euros
<b>Groupe 2</b>	1215,70 euros	1458,84 euros	1458,84 euros
<b>Groupe 3</b>	1261,59 euros	1513,91 euros	1513,91 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	1307,05 euros	1568,46 euros	1568,46 euros
<b>Entre 21 et 25 ans</b>	<b>86%</b>	<b>87%</b>	<b>87%</b>
<b>Groupe 1</b>	1447,58 euros	1464,41 euros	1464,41 euros
<b>Groupe 2</b>	1493,58 euros	1510,95 euros	1510,95 euros
<b>Groupe 3</b>	1549,95 euros	1567,97 euros	1567,97 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	1605,81 euros	1624,48 euros	1624,48 euros

## Annexe 2 b – Contrats de professionnalisation de moins de 26 ans sans Bac Professionnel

Diplôme / Niveau (BAC +)	% du barème Schneider		
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
<b>Moins de 18 ans</b>	<b>60%</b>	<b>73%</b>	<b>73%</b>
<b>Groupe 1</b>	1009,94 euros	1228,76 euros	1228,76 euros
<b>Groupe 2</b>	1042,03 euros	1267,81 euros	1267,81 euros
<b>Groupe 3</b>	1081,36 euros	1315,66 euros	1315,66 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	1120,33 euros	1363,07 euros	1363,07 euros
<b>Entre 18 et 20 ans</b>	<b>71%</b>	<b>84%</b>	<b>84%</b>
<b>Groupe 1</b>	1195,09 euros	1413,91 euros	1413,91 euros
<b>Groupe 2</b>	1233,07 euros	1458,84 euros	1458,84 euros
<b>Groupe 3</b>	1279,61 euros	1513,91 euros	1513,91 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	1325,73 euros	1568,46 euros	1568,46 euros
<b>Entre 21 et 25 ans</b>	<b>84%</b>	<b>84%</b>	<b>84%</b>
<b>Groupe 1</b>	1413,91 euros	1413,91 euros	1413,91 euros
<b>Groupe 2</b>	1458,84 euros	1458,84 euros	1458,84 euros
<b>Groupe 3</b>	1513,91 euros	1513,91 euros	1513,91 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	1568,46 euros	1568,46 euros	1568,46 euros

## Annexe 2 c – Contrats de professionnalisation de 26 ans et plus (avec et sans Bac Professionnel)

Diplôme / Niveau (BAC +)	% du barème Schneider		
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
<b>26 ans et plus</b>	<b>100%</b>	<b>102%</b>	<b>104%</b>
<b>Groupe 1</b>	1683,23 euros	1716,89 euros	1750,56 euros
<b>Groupe 2</b>	1736,72 euros	1771,45 euros	1806,19 euros
<b>Groupe 3</b>	1802,27 euros	1838,32 euros	1874,36 euros
<b>Groupe 3 bis</b>	1867,22 euros	1904,56 euros	1941,91 euros

**ANNEXE 3****DISPOSITIF D'AIDE SOCIALE : L'AIDE DE SOUTIEN**

Situation personnelle	Salaire de base net < ou =	Montant forfaitaire mensuel <sup>1</sup>		
			Montant brut	Equivalent net
<b>Alternant habitant et s'assurant seul sans aide parentale</b>	<b>900 €</b>			
		<b>C App</b>	<b>100 €</b>	<b>100 €</b>
		<b>C Pro</b>	<b>130 €</b>	
<b>Famille monoparentale</b>				
Alternant avec un enfant à charge dont il assure seul la garde	<b>1150 €</b>		<b>Montant brut</b>	<b>Equivalent net</b>
		<b>C App</b>	<b>200 €</b>	<b>200 €</b>
		<b>C pro</b>	<b>260 €</b>	
Alternant avec plus d'un enfant à charge dont il assure seul la garde	<b>1300 €</b>		<b>Montant brut</b>	<b>Equivalent net</b>
		<b>C App</b>	<b>300 €</b>	<b>300 €</b>
		<b>C Pro</b>	<b>395 €</b>	

**DISPOSITIF D'AIDE SOCIALE : L'AIDE D'URGENCE**

Situation personnelle	Montant forfaitaire max		
		Montant brut	Equivalent net
<b>Alternant placé en situation d'urgence sociale suite à la survenance d'un évènement exceptionnel de nature à remettre en cause la poursuite de sa formation en alternance</b>			
	<b>C App</b>	<b>1 000 €</b>	<b>1 000 €</b>
	<b>C Pro</b>	<b>1 300 €</b>	

<sup>1</sup> Les parties rappellent que le montant de prime versé (aide de soutien ou aide d'urgence) répond au principe d'une équivalence de net entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Toutefois les parties reconnaissent - qu'au regard notamment de la réglementation en vigueur en matière de taux de charges applicable à chacun de ces contrats - une stricte équivalence n'est pas techniquement réalisable et qu'en conséquence de quoi certains écarts résiduels pourront exister.

## ANNEXE 4

## PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE MOBILITE

Distance séparant le lieu d'habitation principal et habituel de l'entreprise ou du centre de formation nécessitant un trajet journalier supérieur ou égal à 80 kms et inférieur à 100 kms (aller et retour)

**Transports en commun**



Le remboursement est effectué mensuellement et porte sur :

- la carte d'abonnement prise en charge à 75% (dont 25% imposables et cotisables) ou,
- le billet de train et/ou car (sur la base du tarif le plus économique) et dans la limite d'un plafond de 50€ nets par trajet et de 550€ nets par mois ou,
- s'il s'avère plus économique que le billet de train et/ou car ci-dessus, le billet d'avion dans la limite d'un plafond de 50€ par trajet et de 550€ nets par mois ou,
- s'ils s'avèrent plus économique que le billet de train et/ou car ci-dessus, les frais de covoiturage réservé au travers d'une plateforme dédiée, dans la limite d'un plafond de 50€ par trajet et de 550€ nets par mois.

Sur présentation des justificatifs correspondants.

**Véhicule personnel**

Le remboursement est effectué mensuellement :

- sur la base d'un justificatif démontrant l'absence ou l'incommodité des transports en commun ;
- sur la base du barème en vigueur au sein du groupe Schneider Electric ;
- après déduction d'une franchise de 40 kms par jour ouvré (aller et retour) ;
- à cela s'ajoutera, sur présentation de justificatifs, la prise en charge des frais de péage autoroutier s'il y a lieu.

Dans la limite d'un plafond de 50 € nets par trajet et de 550 € nets par mois.

## ANNEXE 5

## PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE MOBILITE / DOUBLE RESIDENCE

Distance séparant le lieu d'habitation principal et habituel de l'entreprise ou du centre de formation nécessitant un trajet journalier :

- entraînant un temps de trajet égal ou supérieur à 2h (aller / retour) pour la région parisienne

OU

- égal ou supérieur à 100 kms (aller / retour)

<b>Transports en commun</b>  <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; margin: 10px auto; text-align: center;">OU</div>	<p>Le remboursement est effectué mensuellement et porte sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ la carte d'abonnement prise en charge à 75% (dont 25% imposables et cotisables) ou ;</li> <li>○ le billet de train et/ou car (sur la base du tarif le plus économique) et dans la limite d'un plafond de 50€ nets par trajet et de 550€ nets par mois ou ;</li> <li>○ s'il s'avère plus économique que le billet de train et/ou car ci-dessus, le billet d'avion dans la limite d'un plafond de 50€ par trajet et de 550€ nets par mois ou,</li> <li>○ s'ils s'avèrent plus économique que le billet de train et/ou car ci-dessus, les frais de covoiturage réservé au travers d'une plateforme dédiée, dans la limite d'un plafond de 50€ par trajet et de 550€ nets par mois.</li> </ul> <p>Sur présentation des justificatifs correspondants.</p>
<b>Véhicule personnel</b>  <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; margin: 10px auto; text-align: center;">OU</div>	<p>Le remboursement est effectué mensuellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ sur la base d'un justificatif démontrant l'absence ou l'incommodité des transports en commun ;</li> <li>○ sur la base du barème en vigueur au sein du groupe Schneider Electric ;</li> <li>○ après déduction d'une franchise de 40 kms par jour ouvré (aller et retour) ;</li> <li>○ à cela s'ajoutera, sur présentation de justificatifs, la prise en charge des frais de péage autoroutier s'il y a lieu.</li> </ul> <p>Dans la limite d'un plafond de 50 € nets par trajet et de 550 € nets par mois.</p>
<div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; margin: 10px auto; text-align: center;">OU</div>  <b>Double résidence</b>	<p>Le remboursement est effectué mensuellement:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ sur présentation des justificatifs correspondants (copie des 2 quittances de loyer au nom de l'alternant). La prise en charge est également possible sur présentation d'une quittance de loyer et d'un justificatif attestant d'un hébergement à l'hôtel / internat / auberge de jeunesse. En cas de colocation, le nom de l'alternant doit obligatoirement figurer sur le bail. Dans ce cas, la prise en charge du loyer de l'alternant sera calculée au prorata du nombre de locataires.</li> <li>○ sur la base de la quittance de loyer la moins élevée, l'APL étant utilisée sur le loyer le plus élevé.</li> <li>○ dans la limite d'un plafond de 550 € nets par mois.</li> </ul>

**ANNEXE 6****SEQUENCES PROFESSIONNELLES A L'ETRANGER****Conditions financières  
d'accompagnement par le  
Groupe**

- Maintien du salaire de l'alternant
- Remboursement d'un billet aller / retour entre le pays de l'entité d'origine et le pays de l'entité d'accueil, sur présentation de justificatif et dans le respect des barèmes en vigueur au sein de l'Entreprise
- Indemnité journalière forfaitaire (prenant en compte : les frais de transports urbains (ou frais kilométriques uniquement en cas d'absence de transports en commun), frais de repas, logement, etc.) dont le montant maximum varie en fonction du pays d'accueil

**ANNEXE 7**

**EXEMPLE DE MODELE POUR SOLLICITATION D'UN ENTRETIEN AVEC LE RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES**

**DEMANDE D'ENTRETIEN AVEC LE RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES**

*A compléter par l'alternant demandeur*

Nom : _____	Prénom : _____
GUID/SESA : _____	
Société : _____	Poste : _____
Nom du HRBP : _____	

Je soussigné(e) \_\_\_\_\_, sollicite un entretien avec mon Responsable Ressources Humaines, conformément aux dispositions de l'article 3.5 de l'accord relatif à la situation de l'alternance au sein du Groupe Schneider Electric en France, signé le 14 avril 2022.

A \_\_\_\_\_ le \_\_/\_\_/\_\_\_\_

Signature de l'alternant :

## ANNEXE 8

### TRAME POUR COMMISSION DE SUIVI

La Commission sera un lieu d'échanges :

- ✓ sur les bonnes pratiques constatées localement ;
- ✓ et sur les éventuelles difficultés d'application de l'accord en local, identifiées par ses membres (volontariat tutorial, qualité de l'accueil et l'application stricto sensu des missions dédiées aux alternants.

Par ailleurs, à des fins de reporting quantitatif, la Commission de suivi s'appuiera sur les informations suivantes :

- ✓ bilan des recrutements de l'année écoulée :
  - nombre et taux par Société ;
  - profils par niveau de diplôme, taux global atteint sur le territoire à fin d'année ;
- ✓ taux de réussite à l'examen ;
- ✓ embauches CDI ou VIE d'alternants réalisées sur l'année ;
- ✓ nombre de tuteurs formés sur l'année (formation initiale et formation complémentaire) ;
- ✓ point sur les actions de communication menées pour garantir la bonne application de l'accord ;
- ✓ nombre de dossiers d'aide de soutien et d'aide d'urgence traités sur la période, bilan du processus.