

Schneider Electric

**ACCORD RELATIF A
L'ACCOMPAGNEMENT ET AU
DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE
AU SEIN DU GROUPE SCHNEIDER
ELECTRIC EN FRANCE**

A grid of handwritten initials in boxes, each with a 'DS' label in the top right corner. The initials are arranged in two rows of four boxes each. The first row contains initials that appear to be 'U', 'AM', 'F', and 'FMS'. The second row contains initials that appear to be 'DL', 'PS', 'DCE', and 'MNF'.

Public

Table des Matières

PREAMBULE	5
Article 1. : Attirer et recruter les talents de demain	5
Article 1.1 : Valoriser les métiers en alternance	5
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	9
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 : Prime de fidélité	11
Article 1.3.3.3 : Epargne salariale	11
Article 1.3.3.4 : Retraite supplémentaire	12
Article 2. : Formation et accompagnement des alternants et tuteurs	12
Article 2.1 : Accompagner et former les tuteurs	12
Article 2.1.1 : Le guide tuteur et charte d'engagement tripartite	12
Article 2.1.2 : La formation des tuteurs	13
Article 2.1.3 : Enquête HappyTrainees	13
Article 2.1.4 : Valorisation du rôle des tuteurs	13
Article 2.1.4.1 : Accompagnement dans l'obtention de la certification légale	14
Article 2.1.4.2 : Abondement du compte personnel d'activité ou du compte personnel de formation	15
Article 2.1.4.2.1 : Abondement du compte personnel d'activité des maitres d'apprentissage	15
Article 2.1.4.2.2 : Abondement supplémentaire du Compte personnel de Formation au bénéficiaire des tuteurs d'alternants en cas de formations co-financées	15
Article 2.2 : Accompagner et former les alternants	16
Article 2.2.1 : Des mesures concrètes pour améliorer l'accueil des alternants	16
Article 2.2.1.1 : Le guide alternant	16
Article 2.2.1.2 : Un accueil amélioré des alternants	16
Article 2.2.1.3 : Une place à part entière dans l'entreprise	17
Article 2.2.1.4 : Un congé de préparation aux examens rémunéré pour tous	18
Article 2.2.2 : La mise en place de dispositifs d'aide sociale	19
Article 2.2.2.1 : Une diversité d'aides au logement	19

Article 2.2.2.1.1 : Aide à la recherche du logement.....	19
Article 2.2.2.1.2 : L'avance du dépôt de garantie : avance loca-pass.....	19
Article 2.2.2.1.3 : La garantie financière en cas d'impayés : Visale.....	20
Article 2.2.2.1.4 : L'aide mobili-jeune	20
Article 2.2.2.2 : Un dispositif préventif sous conditions de ressources : l'aide de soutien.....	20
Article 2.2.2.2.1 : Bénéficiaires	20
Article 2.2.2.2.2 : Conditions d'accès.....	20
Article 2.2.2.2.2.1 : Conditions de ressources.....	20
Article 2.2.2.2.2.2 : Processus d'attribution.....	20
Article 2.2.2.2.3 : Montant de l'aide de soutien et durée d'attribution	21
Article 2.2.2.3 : Un dispositif curatif : l'aide d'urgence.....	21
Article 2.2.2.3.1 : Bénéficiaires	21
Article 2.2.2.3.2 : Modalités d'accès	21
Article 2.2.2.3.3 : Contenu de l'aide d'urgence	22
Article 2.2.2.4 : L'ouverture du télétravail aux alternants.....	22
Article 2.2.2.5 : L'accompagnement de l'engagement sociétal des alternants	22
Article 2.2.2.6 : La prise en charge des frais de mobilité ou de double résidence en cas de situation d'éloignement géographique	22
Article 2.2.2.6.1 : Principe général.....	22
Article 2.2.2.6.2 : Modalités de remboursement des frais de mobilité ou de double résidence	23
Article 2.2.2.6.2.1 : Trajet journalier égal ou supérieur à 80 km et inférieur à 100 km	23
Article 2.2.2.6.2.2 : 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	23
Article 2.2.2.6.3 : Régime social et fiscal de la prise en charge des frais de mobilité ou de double résidence.....	24
Article 2.2.3 : Accompagner les alternants à l'international.....	24
Article 2.2.3.1 : L'apprentissage complémentaire de l'anglais.....	24
Article 2.2.3.2 : Les séquences professionnelles effectuées à l'étranger	25
Article 2.2.3.3 : Les séjours linguistiques à l'Etranger	26
Article 3. : Conserver nos talents.....	27
Article 3.1 : Une plus grande visibilité des offres d'emploi Schneider Electric	27
Article 3.2 : Accompagnement géographique en cas d'acceptation d'un CDI chez Schneider Electric	27
Article 3.3 : Un accès aux rencontres emploi.....	27
Article 3.4 : Recrutement des alternants.....	27
Article 3.5 : Accompagnement à la création d'entreprise	28

Article 3.6 : Accompagnement des alternants vers l'externe.....29

Article 3.6.1 : Entretien individuel avec la fonction Ressources Humaines.....29

Article 3.6.2 : Accompagnement collectif via des ateliers ciblés.....29

Article 4. : Dispositions diverses30

Article 4.1 : Bénéficiaires et champ d'application30

Article 4.2 : Date d'entrée en vigueur, durée et révision.....30

Article 4.2.1.1 : Durée et entrée en vigueur30

Article 4.2.1.2 : Disposition transitoire.....30

Article 4.2.1.3 : Dénonciation.....30

Article 4.2.1.4 : Révision.....31

Article 4.3 : Commission de suivi31

Article 4.4 : Dépôt et publicité31

ANNEXES 33

GRILLES DE REMUNERATION 34

CONTRATS D'APPRENTISSAGE 34

GRILLES DE REMUNERATION 36

CONTRATS DE PROFESSIONALISATION..... 36

DISPOSITIF D'AIDE SOCIALE : L'AIDE DE SOUTIEN 38

DISPOSITIF D'AIDE SOCIALE : L'AIDE D'URGENCE 38

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE MOBILITE 39

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE MOBILITE / DOUBLE RESIDENCE 40

SEQUENCES PROFESSIONNELLES A L'ETRANGER..... 41

EXEMPLE DE MODELE POUR SOLLICITATION D'UN ENTRETIEN AVEC LE RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES..... 42

TRAME POUR COMMISSION DE SUIVI..... 43

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 rappellent le contexte particulier dans lequel se déroule la présente négociation et la conclusion du présent accord.

La nouvelle convention collective nationale de la métallurgie a été conclue le 7 février 2022, son entrée en vigueur étant fixée au 1^{er} janvier 2024 (hors dispositions spécifiques à la protection sociale).

Dans ce cadre, un accord relatif à la situation de l'alternance du Groupe Schneider Electric en France a été signé le 14 avril 2022, pour une durée déterminée, prenant fin au 31 décembre 2023 au plus tard.

Cet accord avait pour objectif de maintenir les mesures du précédent accord, dans l'attente de la négociation d'un nouvel accord relatif à l'alternance prenant en compte le cas échéant les dispositions de la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

C'est dans ce contexte que les parties se sont réunies le 4 et 26 avril, 16 mai et 5 juin 2023 dans le cadre d'une nouvelle négociation.

Par cet accord, les parties ont souhaité réaffirmer leur volonté de développement de l'alternance au sein du groupe, au travers des trois axes suivants :

- Renforcer l'attractivité du Groupe Schneider Electric auprès des candidats à l'alternance, afin de développer la capacité du groupe à attirer toujours plus de talents ;
- Renforcer l'implication des tuteurs tout au long du cycle de l'alternance pour proposer aux alternants la meilleure « expérience salariée » possible, et valoriser le rôle des tuteurs pour soutenir leur engagement dans ce rôle ;
- Retenir les talents autant que possible afin de capitaliser sur les parcours en alternance au sein du groupe Schneider Electric, et permettre autant que possible leur intégration pérenne au sein du Groupe.

Article 1. : Attirer et recruter les talents de demain

Article 1.1 : Valoriser les métiers en alternance

Pour attirer les talents de demain, les parties au présent accord souhaitent maintenir leurs efforts afin de développer 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.

Les parties conviennent de renforcer les actions de communication afin de promouvoir Schneider Electric et ses nombreux métiers auprès des futurs alternants, écoles et de façon générale, auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi en alternance.

La communauté des ambassadeurs s'élargit à partir de 2023 pour répondre à ces enjeux.

Cette communauté est constituée de collaborateurs du Groupe Schneider Electric (notamment Managers et experts) souhaitant faire connaître et promouvoir Schneider Electric auprès des futurs alternants et écoles.

Ils sont accompagnés par le responsable Marque employeur de l'équipe Talent Acquisition qui les forme et met à leur disposition des outils pour faciliter cette communication (espace intranet « Employee Advocacy », Equipe Teams dédiée et animée régulièrement, etc.)

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 poursuivent leurs efforts afin de continuer à travailler sur des approches innovantes en termes de communication et de contenu.

Les parties conviennent également de s'appuyer sur les alternants et stagiaires présents, afin de promouvoir Schneider Electric, en leur apportant également du contenu pour faciliter cette communication au sein de leur(s) école(s) et sur les réseaux sociaux.

Également soucieuses de capitaliser sur les initiatives locales en la matière, les parties 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 (participation à des forums, intervention dans des écoles, etc.). 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.

Enfin, les parties rappellent que les Ingénieurs pour l'Ecole contribuent également à développer des relations de proximité avec les écoles locales.

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, en corrélation avec les métiers en tension ainsi qu'en lien avec les besoins identifiés dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Dès lors, pour répondre à cet objectif, une campagne de communication interne est organisée chaque année au 1^{er} semestre 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 diversité.

Ces partenariats permettent au Groupe de bénéficier d'une plus grande diversité de profils dans le cadre de ses recrutements en alternance.

- A titre d'exemple, dans cet esprit d'inclusion et de diversité, les parties ont choisi de renforcer leur partenariat avec 100 chances 100 emplois en collaboration, notamment, avec les missions locales.

Par ailleurs, conscient que des besoins significatifs en recrutement d'alternants se situent parmi les candidats d'un niveau équivalent au Bac ou niveaux inférieurs, Schneider Electric a décidé de développer des partenariats en cohérence avec ces besoins.

- A titre d'exemple, il est rappelé que le partenariat avec AFTRAL (école permettant le recrutement en logistique) a été 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 se traduit par 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 des écoles d'ingénieurs et 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.

Les partenariats avec les écoles seront également encouragés via les formations que peuvent dispenser les salariés de Schneider Electric en France au sein des universités, écoles et lycées. A ce titre, les salariés qui effectueront des interventions au sein de ces établissements bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée.

Le principe d'intervention de ces salariés sera échangé et validé en amont avec le manager, de façon à permettre une bonne continuité de l'activité et du service.

Les parties tiennent également 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.

Enfin, pour alimenter le vivier de talents parmi les alternants, les managers, en concertation avec le tuteur, évaluent leurs alternants sortants 5 mois avant leur départ et identifient leur souhait de parcours professionnel. En complément, les responsables Ressources Humaines analysent ces évaluations et animent des talents reviews pour proposer aux talents sortants, dès que cela est possible, un accompagnement vers l'emploi au sein de Schneider Electric.

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

Au préalable, les parties rappellent que la classification des alternants est déterminée à l'article 62.4 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

En effet, 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 4 familles de classification pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Le classement de l'alternant dans l'une des 4 familles sera réalisé selon les modalités définies dans le tableau ci-dessous :

FAMILLE 1	Relèvent de la famille 1 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles (BEP et CAP), qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emplois A de la grille de classification des emplois de la branche ;
FAMILLE 2	Relèvent de la famille 2 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles (Bac), qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emploi A et B de la grille de classification des emplois de la branche ;
FAMILLE 3	Relèvent de la famille 3 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 5 ou au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles (Bac+2 et Bac+3), qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emploi A, B et C de la grille de classification des emplois de la branche ;
FAMILLE 4	Relèvent de la famille 4 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au moins au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (Bac+4 et plus), qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A, B, C et D de la grille de classification des emplois de la branche.

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

Conformément à l'article 62.3 de la Convention Nationale de la Métallurgie en date du 7 février 2022, il ne sera pas affecté aux alternants 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, les parties rappellent ainsi que le salaire annuel de base de l'alternant, versé sur douze mois, sera différent pour chaque groupe de classification.

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 la Convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022.

Partant de ce cadre conventionnel, les parties 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.

Dans une optique de simplification et d'harmonisation, les partenaires sociaux ont toutefois souhaité supprimer la distinction de barèmes existant entre les alternants titulaires d'un baccalauréat professionnel et ceux titulaires d'un baccalauréat non professionnel, contribuant à proposer un barème plus attractif.

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 la date d'entrée en vigueur du présent accord, 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 minima conventionnels de la métallurgie ;
- ✓ S'agissant des montants de rémunération :
 - Pour l'assiette : l'assiette prise en compte est l'assiette des salaires minimaux hiérarchiques de la métallurgie (qui ne peut être inférieur à la valeur du SMIC) à laquelle on applique un coefficient d'attractivité spécifique au Groupe Schneider

Electric en France et conforme à la volonté partagée des parties de poursuivre une politique active de recours à l'alternance.

- Pour les taux : les taux pris en compte sont ceux des grilles de la métallurgie, qui peuvent être majorés (application d'un taux spécifique pour certaines catégories – voir annexes du présent accord)

Dans ce cadre, les assiettes des minimas conventionnels de la métallurgie (ou du SMIC si celui-ci est plus favorable) se verront majorées d'un coefficient d'attractivité pour chaque groupe de classification comme suit :

- ✓ Famille 1 : coefficient d'attractivité de + 10 %
- ✓ Famille 2 : coefficient d'attractivité de + 11 %
- ✓ Famille 3 : coefficient d'attractivité de + 12 %
- ✓ Famille 4 : 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 et accords 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 de la famille de classification auquel il (elle) appartient. Aucune individualisation de rémunération ne pourra donc être effectuée.

Il est précisé que les barèmes figurant en annexe 1 et 2 sont théoriques et sont fournis à titre indicatif, dans la mesure où ils sont calculés à partir du montant du SMIC et SMC applicables en 2023 qui font l'objet d'une révision chaque année, corrélée à l'augmentation du SMIC et à la révision des minima de la métallurgie.

En tout état de cause, et conformément à l'article 155 de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 7 février 2022, l'alternant dont le contrat aura été en cours au 31 décembre 2023 ne pourra pas voir sa rémunération mensuelle diminuer par rapport à la rémunération mensuelle perçue au titre de l'année 2023.

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 de 1000 euros bruts pour un alternant en contrat d'apprentissage, et de 1300 euros bruts pour un alternant en contrat de professionnalisation, afin de tenir compte de la différence de régime social existant entre les deux contrats.

En cas de préparation d'un double cursus qualifiant ou diplômant, la prime de réussite à l'examen est versée uniquement 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. Cette information est par ailleurs communiquée dans le Guide Tuteurs et le Guide Alternant.

Article 1.3.3.2 : Prime de fidélité

Les parties rappellent que les salaires d'embauche pratiqués dans l'Entreprise pour les personnes embauchées, suite à leur contrat d'alternance, dans le cadre d'un nouveau contrat de travail, étant plus favorables que les dispositions conventionnelles, ceux-ci intègrent en tout état de cause le montant de cette prime de fidélité prévue par l'article 154 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1.3.3.3 : 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, proratisé à 50 % pour les alternants par rapport au salaire plancher applicable aux autres salariés.

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 1.3.3.4 : 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 et charte d'engagement tripartite

➤ Guide tuteur

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs qui prennent la responsabilité de tuteur, la Direction met à disposition des tuteurs un guide pour leur permettre de trouver rapidement l'ensemble des informations utiles (mesures du présent accord, contacts, etc.).

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

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

➤ Charte d'engagement tripartite

Les parties sont convenues qu'un groupe de travail composé de membres de la Direction ainsi que des organisations syndicales signataires sera mis en place au cours de l'année 2023 afin d'élaborer une charte tripartite (manager - tuteur - alternant), rappelant les droits et devoirs de chacune des parties.

Cette charte tripartite verrait son contenu partagé et sera signée lors d'un entretien en présence du manager, du tuteur et de l'alternant. Cet entretien sera tenu au cours des deux premiers mois de présence dans l'entreprise de l'alternant.

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 la formation initiale de Tutorat : tout Tuteur doit avoir suivi cette formation au moins une fois.

La formation complémentaire dédiée aux Tuteurs expérimentés et à ceux ayant suivi la formation initiale depuis plus de 5 ans sera remplacée par des modules de formation, qui seront travaillés par les équipes Formation.

Ces nouveaux modules feront l'objet d'une information en Commission de suivi.

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, qui est effectuée chaque année, 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 du rôle 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 voir leur rôle valorisé 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 prise en compte et intégrée dans l'évaluation et la fixation des objectifs annuels du Tuteur dans le cadre d'une démarche conjointe du Manager et du Tuteur. Cette information est communiquée lors de la Formation Manager.

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 parties ont souhaité rappeler que :

- Le tutorat doit être effectué sur la base du volontariat ;

- L'alternant doit être accompagné à titre principal par son tuteur, et non par une personne tierce ;
- Le manager doit être vigilant à l'adaptation de la charge de travail du tuteur, étant donné que la mission d'accompagnement de l'alternant s'ajoute à sa charge de travail ;
- Il est primordial que le tuteur participe aux entretiens de recrutement de son futur alternant.

Ces informations sont également communiquées lors de la Formation Manager.

Les parties 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.

Il est rappelé qu'une Formation Manager est dispensée afin de permettre au manager de parfaire son accompagnement du binôme tuteur – alternant. Cette formation comprendra :

- Des recommandations pour coacher le binôme tuteur/alternant ;
- Un guide d'évaluation de l'alternant pour préparer sa prochaine étape professionnelle ;
- Une valorisation des bonnes pratiques, mettant en avant l'importance de faire participer le tuteur au recrutement de son alternant et de valoriser la fonction de tuteur au cours de l'entretien de performance et de développement de ce dernier.

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.

Les parties rappellent que le Groupe Schneider Electric en France va au-delà de cet accompagnement, en proposant, dans le cadre de l'accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France signé le 28 juillet 2021, aux tuteurs d'alternants (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) de bénéficier d'un parcours certifiant leur permettant de faire reconnaître leurs aptitudes de tuteur, de valoriser leur fonction tutorale dans l'entreprise et de se professionnaliser. Ce parcours certifiant sera co-financé entre le salarié et l'entreprise dans les conditions prévues dans l'accord précité et par l'article 2.1.4.2.2.

Article 2.1.4.2 : Abondement du compte personnel d'activité ou du compte personnel de formation

Article 2.1.4.2.1 : Abondement du compte personnel d'activité des maîtres d'apprentissage

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.

Les parties précisent qu'à la date de conclusion du présent accord, le dispositif n'est pas encore actif.

La Direction s'engage, une fois le dispositif actif, à ce que la déclaration à la Caisse des dépôts et consignations, nécessaire à l'acquisition de ces droits, soit réalisée systématiquement pour les maîtres d'apprentissage remplissant l'ensemble des conditions exigées par la loi.

Pour des raisons techniques et de faisabilité, les parties conviennent que l'abondement du compte d'engagement citoyen pour les tuteurs de contrat de professionnalisation, tel que prévu dans le précédent accord, est supprimé. En conséquence, l'article 3.2 de l'accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric France signé le 28 juillet 2021 est également supprimé sur ce point spécifique de l'abondement du compte professionnel de formation des tuteurs d'alternants bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Article 2.1.4.2.2 : Abondement supplémentaire du Compte personnel de Formation au bénéfice des tuteurs d'alternants en cas de formations co-financées

Les parties souhaitent se donner les moyens de valoriser le rôle des tuteurs d'alternants.

A ce titre, la Direction s'engage à accompagner ces tuteurs d'alternants en contrat de professionnalisation et d'apprentissage dans le développement de leurs compétences. Les tuteurs bénéficieront en conséquence d'un abondement supplémentaire de 15% pour les formations co-financées visées à l'article 8.3.2.1. de l'accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France signé le 28 juillet 2021, bénéficiant d'un abondement systématique de 35% (soit un total de 15+35=50% d'abondement du CPF).

Pour bénéficier de cette mesure l'année N, les tuteurs devront :

- avoir accompagné au moins un alternant pour une durée minimale de 6 mois consécutifs appréciée sur l'année N-1, N-2 ;

- être désigné comme tuteur dans le contrat ou l'avenant au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation des alternants concernés et en fournir les justificatifs afférents.

Le tuteur d'alternant pourra bénéficier de l'abondement précité pour l'ensemble des formations du catalogue CPF dont la demande aura été effectuée au cours de l'année N.

Il est précisé qu'une même période de tutorat de 6 mois, ayant permis au tuteur de bénéficier de l'abondement sur l'année civile concernée, ne permettra pas au tuteur de bénéficier de l'abondement une 2^{ème} fois sur l'exercice suivant.

Exemple : un tuteur accompagne un alternant sur deux ans (du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2025) :

- *Il aura le droit à l'abondement de 50% des formations du catalogue CPF sur deux ans, soit :*
 - o *Toute l'année 2025 (au titre des 6 mois de tutorat exercé en 2024)*
 - o *Et sur toute l'année 2026 (au titre des 6 mois de tutorat exercé en 2025)*

Le bénéfice de la mesure du présent article concerne les formations qui seront demandées à compter du 1^{er} janvier 2024 par les tuteurs d'alternants remplissant les conditions ci-dessus.

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 est mis 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 d'améliorer l'accueil des alternants au sein du Groupe Schneider Electric en France, la Direction a mis en place 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 (« Welcome Day »).

Les parties rappellent l'existence d'un parcours d'intégration pour les alternants en situation de handicap, en lien avec la Mission Handicap et la Médecine du travail. Le tuteur est intégré à ce parcours d'intégration.

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.

Les parties conviennent de l'importance de confier aux alternants des missions d'intérêts et en lien avec le référentiel du diplôme, afin que leur période de présence dans l'entreprise complète utilement leur formation. Le contenu de ces missions fait l'objet d'un échange avec le tuteur à l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise, ainsi que lors de l'entretien tripartite qui a lieu dans les deux premiers mois de l'arrivée de l'alternant.

✓ Un feedback régulier et des entretiens périodiques

Il est rappelé à ce titre l'importance du feedback¹ pour les alternants dans la mesure où pour une majorité d'entre eux il s'agit de leur première expérience professionnelle. Les tuteurs doivent donc réaliser au minimum deux entretiens avec leur alternant afin de s'assurer de sa bonne intégration et permettre à l'alternant d'avoir un retour régulier sur son travail au sein de l'Entreprise :

- Le 1^{er} entretien aura lieu 1 mois après l'arrivée de l'alternant ;
- Le 2^{ème} entretien aura lieu 5 mois avant le départ.

Au cours de ces entretiens, le tuteur rappellera à l'alternant la possibilité de présenter un rapport d'étonnement.

Un guide d'entretien à l'attention des tuteurs et managers sera élaboré et communiqué à ces deux populations, et sera en tout état de cause annexé au guide tuteur.

Il est précisé qu'il ne s'agit que d'un minimum et les parties rappellent l'importance d'un feedback régulier tout au long de la période d'alternance.

✓ Règles 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

¹ Le feedback est un retour d'informations fourni à une personne ou une équipe sur une expérience ou une action relative à l'activité de travail, qui vise à permettre de capitaliser, construire et progresser.

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.

✓ **Parcours vis-ma-vie**

Les parties tiennent à rappeler par le biais du présent accord la mise en place du « Parcours vis-ma-vie », initié en 2019 et permettant aux alternants des fonctions RH et Finance d'aller découvrir sur plusieurs jours l'exercice du métier sur un autre site Schneider Electric (découverte d'un site tertiaire ou industriel).

L'objectif est la constitution d'un binôme provenant d'un site tertiaire et d'un site industriel, afin que chacun leur tour, ceux-ci passent une semaine sur le lieu de travail de leur binôme pour vivre son quotidien, découvrir un nouvel univers de travail et rencontrer les interlocuteurs de son binôme.

Il pourrait être envisagé d'étendre le bénéfice de ce parcours à d'autres fonctions.

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 précisent que l'aide de soutien est cumulable avec la prise en charge des frais de mobilité ou de double résidence dans le respect des modalités décrites à l'article 2.2.1.11.2 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 2.2.2.3 : 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.

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 : L'ouverture du télétravail aux alternants

Conscientes de l'atout compétitif en matière d'attractivité que représente le travail en mode hybride (entendu comme le travail exercé à la fois sur site et en télétravail) pour les fonctions éligibles, les parties rappellent que depuis le 1^{er} juillet 2022, et conformément à l'accord relatif au Télétravail au sein du Groupe Schneider Electric en France signé le 14 mars 2022, le télétravail est ouvert aux alternants dans les conditions précisées dans l'accord précité.

Article 2.2.2.5 : L'accompagnement de l'engagement sociétal des alternants

Conformément à l'accord relatif à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail au sein du Groupe Schneider Electric en France signé le 27 juin 2022, les alternants peuvent bénéficier de 20 heures annuelles sur leur temps de travail pour effectuer des missions au sein d'associations supportées par la Fondation Schneider Electric et les équipes Corporate Citizenship France dans les conditions précisées dans l'accord précité.

Article 2.2.2.6 : La prise en charge des frais de mobilité ou de double résidence en cas de situation d'éloignement géographique

Article 2.2.2.6.1 : 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, sauf pour les années 2022 et 2023 pour lesquelles la prise en charge à hauteur de 75% est entièrement exonérée de cotisations sociales) du prix du titre d'abonnement utilisé.

Article 2.2.2.6.2 : 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 2.2.2.6.2.2. vise notamment le cas particulier de la région parisienne.

Article 2.2.2.6.2.1 : 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 », « Via Michelin » ou « Google Maps » 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 2.2.2.6.2.2 : 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 » « Via Michelin » ou « Google Maps » 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 2.2.2.6. du présent accord, prévalent sur toute interprétation qui serait faite de cet article dans ses conditions et modalités de mise en œuvre.

Article 2.2.2.6.3 : 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.

Il est précisé que la préparation et le passage de l'examen du TOEIC n'est financé qu'une seule fois par l'entreprise. Si l'alternant souhaite représenter l'examen, les frais de préparation et de passage de l'examen seront à sa charge.

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.

Les conditions d'acceptation de cette séquence professionnelle à l'étranger au sein d'une société du Groupe Schneider Electric sont les suivantes :

- ✓ 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. 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.

En cas d'évolution légales et réglementaires 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 conviennent que celles-ci seront mises en œuvre. Les organisations syndicales représentatives signataires en seront informées.

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 Electric

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.).

Afin d'optimiser la visibilité des opportunités au sein de Schneider Electric auprès des alternants, des postes CDI et CDD accessibles aux jeunes diplômés (postes avec une expérience professionnelle courte) pourront être communiqués sur l'équipe Teams dédiée à la communauté des alternants.

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 au présent accord 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 les parties fixent comme ambition qu'au moins 20% des recrutements externes en CDI et CDD, accessibles aux jeunes diplômés, soient pourvus par des ex-alternants.

Le pourcentage sera calculé en prenant en compte le nombre d'alternants embauchés ayant terminé leur alternance pendant l'année civile en cours (année N) et les deux années précédentes (années n-1 et n-2), divisé par le nombre d'embauches en CDI et CDD de personnes de moins de 35 ans (embauches qualifiées d'« early career » par le Groupe c'est-à-dire de salariés d'un âge inférieur ou égal à 35 ans).

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 47% en 2024. 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 : Accompagnement à la création d'entreprise

Afin d'encourager les alternants dans leurs projets de création ou de reprise d'entreprises et de valoriser les compétences entrepreneuriales, les parties affirment leur volonté d'accompagner les alternants qui souhaiteraient concrétiser ce type de projets.

Il convient de noter qu'en raison de la situation particulière des alternants (qui bénéficient en principe d'une expérience courte dans le monde professionnel et d'un contrat spécifique), les conditions de bénéfice du dispositif SIE visé par l'article 10.2 de l'accord GEPP Schneider Electric du 28 juillet 2021 est adapté pour les alternants comme suit :

Ainsi, pour bénéficier du dispositif SIE, l'alternant devra :

- bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation d'une durée minimale d'un 1 an ;
- avoir validé son dossier de création ou de reprise d'entreprise par le jury de Schneider Initiatives Entrepreneurs (SIE) impérativement avant la fin de son contrat d'alternance. Il est précisé qu'il est souhaitable que l'alternant prenne contact avec SIE au moins 6 mois avant la fin de son contrat de travail. En cas de prise de contact tardive, SIE se réserve le droit de refuser l'accompagnement du projet si sa complexité ne permet pas d'instruire le dossier dans de bonnes conditions dans le délai imparti.
- démarrer son activité et de fait, avoir créé ou repris son entreprise au plus tard 1 an après la date d'acceptation du dossier de reprise ou création en Jury SIE ;
- s'engager dans sa nouvelle activité à temps plein pendant au minimum 3 ans. Par exception, en cas de demande dument justifiée validée par le Jury SIE, l'alternant pourra démarrer une activité à temps partiel en lien avec sa création/reprise d'entreprise afin de pouvoir concilier la validation de son diplôme, son activité professionnelle au sein de Schneider et la création/reprise de son entreprise ainsi que l'activité de cette dernière.

Les parties rappellent que l'activité créée ou reprise ne devra pas directement ou indirectement porter préjudice ou concurrence au business de Schneider et devra permettre au créateur/repreneur de dégager un bénéfice lui permettant de couvrir ses charges.

Par ailleurs, au-delà des actions d'accompagnement proposées par SIE dans le cadre de la mise en place d'un tel projet professionnel, Schneider Electric entend soutenir la démarche entrepreneuriale de ses collaborateurs par une politique de soutien adaptée.

Ainsi, les aides complémentaires pourront, en fonction des situations et des choix du salarié et de la validation de SIE, prendre la forme :

- d'une formation certifiante diplômante ou qualifiante prise en charge par l'entité d'appartenance, venant en complément de l'utilisation par le salarié de son compte personnel de formation et d'un montant maximal de :
 - o 10 000 € pour une formation diplômante,
 - o 6 000 € pour une formation qualifiante et certifiante,
- d'une subvention à la création/reprise d'entreprise d'un montant maximal de 10 000 €, en fonction de critères d'attribution définis par SIE.

En tout état de cause et pour rappel, l'accompagnement est effectué par SIE, qui présente le projet en Jury pour décision. Les aides susvisées seront octroyées uniquement si le dossier est validé par le Jury.

Article 3.6 : Accompagnement des alternants vers l'externe

En l'absence de transformation du contrat d'alternance en CDI au sein de Schneider Electric, l'alternant a la possibilité de solliciter un accompagnement individuel ou collectif avant la fin de son contrat d'alternance.

Article 3.6.1 : Entretien individuel avec la fonction Ressources Humaines

L'alternant a la possibilité de solliciter un entretien avec son ou sa Responsable Ressources Humaines. Cette possibilité sera rappelée dans le guide alternant.

Cet entretien a pour objet de donner des conseils à l'alternant 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'alternant.

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

En cas de demande écrite de l'alternant 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 3.6.2 : Accompagnement collectif via des ateliers ciblés

L'alternant pourra participer aux ateliers collectifs CV/Posture/Entretien qui seront organisés en présentiel ou en distanciel par les équipes de Talent Development et dont les dates seront communiquées aux alternants.

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 L.2253-5 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 4.2.1.1 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il est précisé que l'accord relatif à la situation de l'alternance au sein du Groupe Schneider Electric en date du 14 avril 2022 prendra donc fin au 31 décembre 2023.

Article 4.2.1.2 : Disposition transitoire

Il est précisé que pour les contrats en alternance en cours au 31 décembre 2023, il sera fait application du montant le plus favorable entre la prime de réussite telle que calculée en application de l'article 1.3.3.1 de l'accord Alternance du 14 avril 2022 et les dispositions de l'article 1.3.3.1 du présent accord.

Article 4.2.1.3 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément aux dispositions légales applicables.

La partie qui entend dénoncer cet accord doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque signataire de l'accord. La lettre de dénonciation devra contenir les motifs conduisant à cette dénonciation.

En cas de dénonciation, le présent accord reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé ou, à défaut, pendant une durée de douze mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois prévu par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

La dénonciation devra être déposée auprès de l'autorité administrative compétente et du Conseil de prud'hommes compétent dans les mêmes conditions de forme que le présent accord.

Article 4.2.1.4 : 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 par an 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 43 pages numérotées de 1 à 43 dont 8 annexes.

Sa signature est intervenue le 12 juillet 2023 à Rueil Malmaison, entre les représentants de la Direction de Schneider Electric et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe.

POUR LA DIRECTION DES SOCIETES DU GROUPE

M. Dominique LAURENT

Directeur des Ressources Humaines France

DocuSigned by:
Dominique LAURENT
57572881EBF5426...

M. LAMBERT Christian

Directeur de la Stratégie Sociale

Et des Relations Sociales

DocuSigned by:
LAMBERT Christian
2B63D675FCB64EB...

POUR LES DELEGATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE GROUPE

CFDT :

Yvon MORY

DocuSigned by:
Yvon MORY
B56F54C5444749F...

CFE-CGC :

Philippe BORDAS

DocuSigned by:
Philippe BORDAS
A06CB266C9984C9...

CFTC :

Mme RESTANI Sylvie

DocuSigned by:
Mme RESTANI Sylvie
5A282C41E82F4CA...

CGT :

M. NAUD Fabrice

DocuSigned by:
M. NAUD Fabrice
2D3EBE2061474ED...

FO :

DA CRUZ Emmanuel

DocuSigned by:
DA CRUZ Emmanuel
C61DA9B66A684EC...

M. PARNAUDEAU Franck

DocuSigned by:
[Signature]
FFDD05DD1AE7469...

ANNEXES

Public

			
			

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

Diplôme / Niveau (BAC +)	% du barème Schneider		
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	55%	57%	72%
Famille 1	1 057,06 €	1 095,49 €	1 383,78 €
Famille 2	1 072,85 €	1 111,86 €	1 404,46 €
Famille 3	1 128,62 €	1 169,66 €	1 477,46 €
Famille 4	1 158,85 €	1 200,99 €	1 517,04 €
Entre 18 et 20 ans	55%	65%	80%
Famille 1	1 057,06 €	1 249,25 €	1 537,54 €
Famille 2	1 072,85 €	1 267,92 €	1 560,51 €
Famille 3	1 128,62 €	1 333,82 €	1 641,62 €
Famille 4	1 158,85 €	1 369,55 €	1 685,60 €
Entre 21 et 25 ans	67%	68%	86%
Famille 1	1 287,69 €	1 306,91 €	1 652,85 €
Famille 2	1 306,93 €	1 326,44 €	1 677,55 €
Famille 3	1 374,86 €	1 395,38 €	1 764,75 €
Famille 4	1 411,69 €	1 432,76 €	1 812,02 €

Ces grilles sont données à titre indicatif, en application des SMIC et RAG applicables à la date de conclusion du présent accord.

Annexe 1 b – Contrats d'apprentissage de 26 ans et plus

Diplôme / Niveau (BAC +)	% du minimum conventionnel		
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
26 ans et plus	100%	102%	104%
Famille 1	1 747,20 €	1 782,14 €	1 817,09 €
Famille 2	1 757,33 €	1 792,48 €	1 827,62 €
Famille 3	1 832,17 €	1 868,81 €	1 905,46 €
Famille 4	1 832,17 €	1 868,81 €	1 905,46 €

Ces grilles sont données à titre indicatif, en application des SMIC et RAG applicables à la date de conclusion du présent accord.

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

Diplôme / Niveau (BAC +)	% du barème Schneider		
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	70%	73%	73%
Famille 1	1 345,34 €	1 403,00 €	1 403,00 €
Famille 2	1 365,45 €	1 423,97 €	1 423,97 €
Famille 3	1 436,42 €	1 497,98 €	1 497,98 €
Famille 4	1 474,90 €	1 538,11 €	1 538,11 €
Entre 18 et 20 ans	71%	84%	84%
Famille 1	1 364,56 €	1 614,41 €	1 614,41 €
Famille 2	1 384,95 €	1 638,54 €	1 638,54 €
Famille 3	1 456,94 €	1 723,71 €	1 723,71 €
Famille 4	1 495,97 €	1 769,88 €	1 769,88 €
Entre 21 et 25 ans	86%	87%	87%
Famille 1	1 652,85 €	1 672,07 €	1 672,07 €
Famille 2	1 677,55 €	1 697,06 €	1 697,06 €
Famille 3	1 764,75 €	1 785,27 €	1 785,27 €
Famille 4	1 812,02 €	1 833,09 €	1 833,09 €

Ces grilles sont données à titre indicatif, en application des SMIC et RAG applicables à la date de conclusion du présent accord.

Annexe 2 b – Contrats de professionnalisation de 26 ans et plus

Diplôme / Niveau (BAC +)	% du barème Schneider		
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
26 ans et plus	100%	102%	104%
Famille 1	1 921,92 €	1 960,36 €	1 998,80 €
Famille 2	1 950,64 €	1 989,65 €	2 028,67 €
Famille 3	2 052,03 €	2 093,07 €	2 134,11 €
Famille 4	2 107,00 €	2 149,14 €	2 191,28 €

Ces grilles sont données à titre indicatif, en application des SMIC et RAG applicables à la date de conclusion du présent accord.

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

Situation personnelle	Salaire de base net < ou =	Montant forfaitaire mensuel ²		
			Montant brut	Equivalent net
Alternant habitant et s'assurant seul sans aide parentale	900 €			
		C App	100 €	100 €
		C Pro	130 €	
Famille monoparentale				
Alternant avec un enfant à charge dont il assure seul la garde	1150 €		Montant brut	Equivalent net
		C App	200 €	200 €
		C pro	260 €	
Alternant avec plus d'un enfant à charge dont il assure seul la garde	1300 €		Montant brut	Equivalent net
		C App	300 €	300 €
		C Pro	395 €	

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

Situation personnelle	Montant forfaitaire max		
		Montant brut	Equivalent net
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			
	C App	1 000 €	1 000 €
	C Pro	1 300 €	

² 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

OU

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 70€ 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 70€ 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 70 € 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 70 € 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)

Transports en commun <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40px; margin: 0 auto;">OU</div>	<p>Le remboursement est effectué mensuellement et porte sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ la carte d'abonnement prise en charge à 75% (imposable et cotisable selon le régime social et fiscal en vigueur) ou ; ○ le billet de train et/ou car (sur la base du tarif le plus économique) et dans la limite d'un plafond de 70€ 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 70€ 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 70 € par trajet et de 550€ nets par mois. <p>Sur présentation des justificatifs correspondants.</p>
Véhicule personnel <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40px; margin: 0 auto;">OU</div>	<p>Le remboursement est effectué mensuellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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. <p>Dans la limite d'un plafond de 70 € nets par trajet et de 550 € nets par mois.</p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40px; margin: 0 auto;">OU</div> Double résidence	<p>Le remboursement est effectué mensuellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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. ○ sur la base de la quittance de loyer la moins élevée, l'APL étant utilisée sur le loyer le plus élevé. ○ dans la limite d'un plafond de 550 € nets par mois.

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 DATE.

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 ;
- ✓ situations de décrochage ;
- ✓ embauches CDI, CDD ou VIE d'alternants réalisées sur l'année (avec leur âge) ;
- ✓ nombre de tuteurs total, nombre de tuteurs formés sur l'année (formation initiale et formation complémentaire) et nombre de tuteurs certifiés ;
- ✓ nombre de tuteurs ayant utilisé l'abondement CPF ;
- ✓ point sur les actions de communication menées pour garantir la bonne application de l'accord ;
- ✓ retour sur le résultat de l'Enquête Happy Trainees ;
- ✓ retour sur les « vis-ma-vie » ;
- ✓ nombre de dossiers d'aide de soutien et d'aide d'urgence traités sur la période, bilan du processus.