

**SCHNEIDER ELECTRIC**

**ACCORD RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE  
DES EMPLOIS, DES METIERS ET DES  
COMPETENCES  
AU SEIN DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC EN  
FRANCE**

## SOMMAIRE

Préambule	4
<b>PARTIE I - Processus d'information et consultation sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi, les métiers et les compétences</b>	<b>6</b>
Article 1.1 - Comité de Groupe	6
1.1.1 Périodicité de l'information	6
1.1.2 Contenu de l'information	6
Article 1.2 - Coordonnateurs syndicaux de Groupe	7
1.2.1 Périodicité de l'information	7
1.2.2 Contenu de l'information	8
Article 1.3 - Comité d'entreprise	8
1.3.1 Périodicité de l'information	8
1.3.2 Contenu de l'information	8
<b>PARTIE II - Gestion anticipative des emplois, des métiers et des compétences : dispositifs et outils visant à favoriser l'orientation, la mobilité et la mise en dynamique professionnelle</b>	<b>9</b>
Article 2.1 - Volet 1 : la gestion des Ressources Humaines classique	9
2.1.1 Contenu	9
2.1.1.1 Champ d'application	9
2.1.1.2 Dispositifs	10
2.1.1.2.1 Promouvoir le développement des compétences	10
2.1.1.2.2 Construire le parcours professionnel et faciliter la mobilité Interne	11
2.1.1.2.3 Faciliter l'intégration des nouveaux embauchés	13
2.1.1.2.4 Accompagner les projets de création et de reprise d'entreprise	13
2.1.2 Modalités de mise en œuvre	14
Article 2.2 - Volet 2 : la gestion anticipée des mutations économiques ou stratégiques	14
2.2.1 Contenu	15
2.2.1.1 Champ d'application	15
2.2.1.2 Dispositifs	15
2.2.1.2.1 Ateliers pour développer les mobilités professionnelles inter-Business	15
2.2.1.2.2 Aides à la Formation	15
2.2.1.2.3 Processus d'accompagnement au volontariat vers une situation externe stable	16
2.2.1.2.3.1 Le Congé Mobilité	16
2.2.1.2.3.2 Le Dispositif Activité Missions Séniors	21
2.2.1.2.3.3 Les commissions paritaires de Projet	27
2.2.2 Modalités de mise en œuvre	28
2.2.2.1 Information collective et individuelle	28
2.2.2.2 Procédure d'information et consultation des instances représentatives du personnel	28
2.2.2.2.1 Dans l'hypothèse où le volet 2 ne nécessite que des outils de mobilité interne au Groupe, sans rupture de contrat de travail	28
2.2.2.2.2 Dans l'hypothèse où le volet 2 nécessite des outils permettant de	

répondre à des souhaits de mobilité externe, avec rupture de contrat de travail	29
Article 2.3 - Volet 3 : la gestion anticipée des restructurations certaines	30
2.3.1 Contenu	30
2.3.1.1 Champ d'application	30
2.3.1.2 Dispositifs	30
2.3.1.2.1 Le degré d'urgence de réalisation de la transformation	30
2.3.1.2.2 La situation géographique de l'entité concernée	31
2.3.1.2.3 La pyramide des âges et l'ancienneté de la population concernée par la transformation	32
2.3.1.2.4 Les catégories professionnelles concernées	33
2.3.2 Modalités de mise en œuvre	33
Article 2.4 - Volet 4 : la gestion de la crise	34
PARTIE III – Dispositions diverses	35
Article 3.1 - Champ d'application	35
Article 3.2 - Comités de pilotage national et régionaux	35
3.2.1 Les missions du Comité de Pilotage	35
3.2.2 Composition et organisation des Comités de Pilotage	36
Article 3.3 - Durée d'application	36
Article 3.4 - Interprétation et litiges	37
Article 3.5 - Dépôt et publicité	37
ANNEXES	38

## Préambule

Par suite de l'application, dès 2008, d'un premier accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences au sein du Groupe Schneider Electric en France, il a été constaté que le Groupe constituait le niveau le plus approprié pour déployer une telle démarche d'anticipation.

Or, par application de l'accord collectif du 17 juin 2011, le Groupe s'est doté d'une instance de négociation par laquelle les coordonnateurs syndicaux sont habilités à négocier sur des thèmes spécifiques et considérés comme d'intérêt commun à tous les salariés du Groupe. La GPEC a été reconnu comme tel.

Souhaitant poursuivre le dialogue social à ce niveau, les coordonnateurs syndicaux de Groupe en fonctions et ceux par la suite expressément mandatés par leur Fédération respective, ont été conviés dès le 7 décembre 2011 afin notamment de se voir présenter le bilan de la GPEC passée.

C'est dans ce même esprit que la Direction et les Délégations Syndicales de Groupe se sont rencontrées lors de plusieurs réunions entre décembre 2011 et avril 2012 afin d'élaborer un cadre négocié et conforme aux dispositions légales.

Le présent texte a vocation, par la constitution d'un socle commun, à s'appliquer dans toutes les entités du Groupe situées sur le territoire français, y compris à celles de moins de 300 salariés. En conséquence, les entités visées par la loi seront réputées avoir satisfait à l'obligation légale de négociation triennale sur les thèmes visés à l'article L 2242-45 du Code du Travail.

La Direction rappelle l'engagement qui est le sien de faire que tous les acteurs se mobilisent et s'investissent dans une démarche d'anticipation des besoins du Groupe. Ceci concerne, au sein des différentes entités listées en annexe, tout autant les managers, responsables ressources humaines, service formation ... que les salariés eux-mêmes ; lesquels se voient dotés de nouveaux outils permettant une mise en dynamique professionnelle.

En cohérence avec cet objectif d'anticipation, le Groupe a défini une Stratégie des Emplois des Ressources et des Compétences (SERC) qui permet d'identifier et d'accompagner les orientations stratégiques des métiers, hors aléas conjoncturels.

La SERC vise ainsi à :

- Traduire les priorités des entités managériales en « actions » nécessaires en matière de gestion de ressources humaines. Ces actions sont programmées sur trois ans afin d'accompagner la transformation du Groupe.
- Identifier les tendances et les besoins en termes d'emplois, ressources et compétences sur le territoire afin de les consolider au niveau du Groupe.

La Gestion Anticipée des Emplois, des Métiers et des Compétences est un outil majeur de l'accompagnement des grandes mutations du Groupe qui anticipe les conséquences que ces mutations sont susceptibles d'entraîner sur l'emploi et les compétences.

Cependant, il est entendu que cette démarche ne pourra pas, à elle seule, résoudre l'ensemble des conséquences sociales de projets auxquels le Groupe pourrait être confronté.

Certains projets pouvant en effet nécessiter des restructurations plus conjoncturelles qui s'inscriraient alors dans des procédures collectives de licenciements pour motif économique et pour lesquelles une seule démarche basée exclusivement sur le volontariat ne serait pas adaptée.

Aussi, il est expressément convenu que le présent texte n'a pas vocation à régir les restructurations rendues nécessaires afin de sauvegarder la compétitivité dès lors qu'elles impliquent la fermeture d'un établissement et entraînent la suppression des postes concernés par le projet à court terme. Ces situations seraient en effet régies par les dispositions légales en vigueur en matière de Plan de Sauvegarde pour l'Emploi classique (procédure non prévue dans le présent accord).

C'est notamment pour éviter de faire face à une telle situation que les signataires du présent accord ont convenu d'une gestion anticipée des emplois et compétences pouvant faire appel à plusieurs volets d'action de la GPEC :

Volet 1 : la gestion des ressources humaines classique

Volet 2 : la gestion anticipée des mutations économiques ou stratégiques

Volet 3 : la gestion anticipée des restructurations certaines

Volet 4 : la gestion de la crise

Le présent accord vient préciser et définir les modalités d'échange et de partage des informations relatives aux orientations stratégiques du Groupe (Partie I) et aux plans de développement des emplois et des compétences qui en résultent (Partie II), tant avec les institutions représentatives du personnel qu'avec les salariés du Groupe.

Dans le cadre du présent texte, il est respectivement fait référence au «Groupe» pour représenter l'ensemble des sociétés entrant dans son champ d'application et à «l'Entreprise» pour représenter chaque société du Groupe en tant qu'entité juridique autonome.

## **PARTIE I - Processus d'information et consultation sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi, les métiers et les compétences**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-15 du Code du Travail, les partenaires sociaux de Schneider Electric veulent fixer les modalités d'information et de consultation des Instances Représentatives du Personnel sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi, les métiers et les compétences.

Schneider Electric souhaite, à travers l'instauration de ce processus, que les salariés et leurs représentants puissent appréhender les enjeux stratégiques et leurs conséquences prévisibles en matière d'évolution des métiers, des compétences et du développement de l'emploi.

La GPEC nécessite un partage des informations sur la stratégie en amont, ce qui implique pour la Direction, s'agissant d'informations à caractère sensible, que celles-ci puissent être protégées d'une éventuelle divulgation pouvant être préjudiciable au Groupe. Le processus décrit par la présente Partie s'inscrit donc dans un climat de confiance concernant les relations entre la Direction et les Représentants du Personnel. En conséquence, lorsque la Direction transmettra aux Représentants du Personnel des informations qu'elle aura qualifiées de sensibles ou confidentielles, ceux-ci s'engageront au respect de la confidentialité attendue et demandée sur les éléments concernés.

Dans ce cadre et dans cette perspective d'anticipation, les parties signataires adoptent le processus d'information et de consultation suivant.

### **Article 1.1 - Comité de Groupe**

Le présent accord a vocation à couvrir l'ensemble des sociétés françaises du Groupe au sens des articles L. 2331-1 et suivants du Code du travail.

En conséquence, les parties signataires conviennent que le Comité de Groupe est l'instance appropriée pour être informé sur la Stratégie de Schneider Electric.

#### **1.1.1 Périodicité de l'information**

L'environnement international et les marchés sur lesquels Schneider Electric intervient ou entend évoluer constituent des données majeures dans l'identification de la vision stratégique à moyen et long terme.

Cette vision se décline dans le cadre du programme dénommé CONNECT pour les exercices 2012 à 2014.

Le Comité de Groupe a par ailleurs été informé le 14 Février 2012 sur les contours de ce programme. Il sera informé de la déclinaison de ce programme sur le territoire dans les semaines qui suivront l'entrée en vigueur du présent accord.

Ce programme s'inscrit dans la continuité du précédent programme ONE.

Il vise à consolider et étendre les évolutions d'ores et déjà engagées ou réalisées.

Sur les trois prochaines années, le Comité de Groupe sera informé, chaque année, au cours du premier semestre de l'avancement et des éventuels ajustements opérés. Les coordonnateurs syndicaux seront invités à ces présentations.

#### **1.1.2 Contenu de l'information**

Lors de la réunion annuelle évoquée ci-dessus l'information portera :

D'une part, sur la Stratégie de Schneider Electric et sera abordée en terme de priorités stratégiques, d'objectifs économiques, de politiques d'offres (produits, solutions, industrialisation) définies par le Groupe en fonction de ses marchés, d'innovation, de choix d'investissement en Recherche & Développement, de stratégie par grandes zones géographiques et par grandes activités ou par fonctions, de politique industrielle et logistique.

D'autre part, sur les conséquences majeures et prévisibles de cette Stratégie mondiale sur le territoire français.

Ces conséquences seront appréciées selon les axes suivants :

**a) Fonctions**

Les 14 fonctions existantes au sein du Groupe sont les suivantes :

- Achats
- Chaîne d'approvisionnement et logistique
- Développement durable
- Finances et contrôle
- Industrie/Production
- Management
- Marketing
- Qualité
- Ressources Humaines
- Services
- Technique
- Technologies et systèmes d'information
- Utilités (antérieurement dénommées Services Généraux)
- Ventes

Les fonctions ci-dessus seront examinées et pourront notamment appartenir à l'une des typologies suivantes :

- Fonctions en croissance c'est à dire les fonctions qui représentent des compétences stratégiques à maîtriser pour le Groupe, à court ou moyen terme ;
- Fonctions fragilisées pour lesquelles les compétences devront fortement évoluer pour s'adapter aux besoins du Groupe ;
- Fonctions menacées en matière de devenir, au sens qualitatif et/ou quantitatif, au regard des évolutions technologiques mises en œuvre ou en considération de leur localisation géographique ;
- Fonctions en tension pour lesquelles l'analyse du marché de l'emploi externe fait apparaître des difficultés certaines de recrutement.

**b) Emploi**

L'analyse de l'évolution prévisionnelle de l'emploi en France sera réalisée à partir de la Stratégie des Emplois des Ressources et des Compétences (SERC).

Cette analyse permettra d'identifier quantitativement et qualitativement le niveau de l'emploi en tenant compte de la typologie des fonctions décrites ci-dessus.

La SERC devra permettre l'identification de facteurs clés de changement ou de rupture et l'évaluation de leurs impacts sur les métiers et les compétences dont le Groupe a et aura besoin.

**Article 1.2 - Coordonnateurs syndicaux de Groupe**

**1.2.1 Périodicité de l'information**

Il est convenu que les instances de négociation et représentation du Groupe auront vocation à échanger annuellement sur les grands axes stratégiques du Groupe et ses conséquences organisationnelles et sociales.

Le présent accord confirme le principe de cette rencontre annuelle entre le Président du Comité de Groupe et les Coordonnateurs Syndicaux.

Conformément à l'article 1.1.1 ci-dessus, les Coordonnateurs Syndicaux participeront également à la partie de la réunion d'information du Comité de Groupe.

Si des évolutions devaient être envisagées dans le développement de la Stratégie telle que présentée lors de la première réunion du Comité de Groupe, les Coordonnateurs seraient alors conviés à une nouvelle réunion. A l'issue de cette réunion et si l'équilibre du présent texte venait à être remis en cause, un avenant au présent texte pourrait être négocié.

Par ailleurs, les Coordonnateurs Syndicaux devront être réunis sur initiative de la Direction, afin d'envisager les éventuels accords d'application nécessaires à l'anticipation des problématiques d'emplois.

#### 1.2.2 Contenu de l'information

Les réunions précitées ont pour objet de permettre à la Direction et aux Coordonnateurs Syndicaux d'échanger sur les effets de la Stratégie du Groupe sur l'emploi, les métiers et les compétences pour les années à venir.

Les échanges auront pour support commun à toutes les instances l'analyse présentée en Comité de Groupe.

Cette analyse aura permis d'identifier au niveau global les différentes fonctions telles que définies ci-avant ainsi que les enjeux les plus significatifs et transverses aux organisations tels qu'ils résulteront de la SERC.

### **Article 1.3 - Comité d'entreprise**

#### 1.3.1 Périodicité de l'information

**Chaque société dotée d'un Comité d'Entreprise assurera l'information de son comité sur les conséquences, pour elle, de la Stratégie du Groupe.**

Dans les entreprises non pourvues d'un comité d'Entreprise mais d'une délégation unique du personnel, l'information visée ci-dessus sera réalisée auprès de celle-ci.

Cette information sera effectuée au cours d'une réunion du Comité d'Entreprise, ou à défaut, de la délégation unique du personnel.

Les dispositions prévues par le présent chapitre n'ont bien entendu pas vocation à se substituer aux réunions d'information et/ou de consultation des instances représentatives fixées par la loi, dont le contenu et la périodicité varient selon les effectifs de chaque entité.

#### 1.3.2 Contenu de l'information

La Direction adressera au Comité d'Entreprise, ou à la délégation unique du personnel, les informations de même nature que celles présentées au Comité de Groupe, afin d'assurer un partage d'informations au sein de l'ensemble des sociétés.

Le contenu des informations sera à adapter en fonction de chaque Société du Groupe et fonction de ses propres impacts en terme d'évolution de structure des emplois et compétences.

## **PARTIE II - Gestion anticipative des emplois, des métiers et des compétences : dispositifs et outils visant à favoriser l'orientation, la mobilité et la mise en dynamique professionnelle**

La gestion prévisionnelle des emplois, des métiers et des compétences comporte nécessairement un cadre collectif et global.

C'est l'objet du processus décrit en Partie I lequel vise à informer de manière anticipée les Représentants du Personnel et les salariés des conséquences prévisibles de la Stratégie et des plans d'actions collectifs en résultant.

Au-delà de ce cadre collectif, chaque salarié doit pouvoir construire son parcours professionnel, en étant acteur du développement de son employabilité et de ses compétences.

En conséquence, Schneider Electric s'engage à accompagner le développement de ses salariés en cohérence avec l'évolution de ses métiers et à permettre à chacun d'agir effectivement sur son évolution professionnelle.

Cet accompagnement se manifeste à travers les différentes politiques et outils de Gestion des Ressources Humaines déjà mis à la disposition des managers et des salariés, mais aussi grâce à de nouveaux dispositifs et moyens élaborés dans le cadre du présent accord qui auront notamment pour but de renforcer l'information anticipée sur l'évolution des emplois, métiers et compétences.

Ces outils et dispositifs, dont Schneider Electric assurera l'accès à tous ses salariés en France, sont présentés dans le Volet 1 visé à l'article 2.1.

En toute hypothèse, la Direction et les coordonnateurs syndicaux de Groupe s'assureront que le déploiement des outils de gestion de Ressources Humaines, soit effectif et compatible avec les enjeux sociaux à relever.

Lorsque cela sera nécessaire, notamment en fonction de l'ampleur du périmètre visé ou des caractéristiques des populations concernées, la mise en œuvre des outils nécessaires aux évolutions ne sera plus laissée à la seule initiative des salariés, mais initiée collectivement par la Direction dans des délais compatibles avec les évolutions envisagées.

Il conviendra notamment d'observer les opportunités de développement de compétences qui conduiront à accroître la mixité Homme/Femme des emplois. Plus précisément, et conformément à notre politique en faveur de l'égalité professionnelle Homme/Femme, une attention particulière sera portée à l'accès à la formation des femmes OATAM. Ainsi, les initiatives collectives décidées par application du présent accord, seront prises en évaluant la nécessité d'actions spécifiques, nécessaires au développement de l'employabilité des collaboratrices OATAM.

### **Article 2.1 - Volet 1 : la gestion des Ressources Humaines classique**

#### 2.1.1 Contenu

##### 2.1.1.1 Champ d'application

L'ensemble des outils de gestion des ressources humaines ci-après a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés du territoire, quelle que soit leur entité juridique d'appartenance.

Par ailleurs sont concernés tous les salariés du Groupe dont les sociétés sont listées en Annexe.

Certains dispositifs existants sont maintenus, renforcés et de nouveaux sont créés par le présent accord.

## 2.1.1.2 Dispositifs

### 2.1.1.2.1 Promouvoir le développement des compétences

#### **a ) Dispositifs existants**

##### - L'entretien de compétences et de carrière

Cet entretien de compétence et de carrière demeure un outil essentiel à la réflexion partagée entre managers et salariés sur le développement professionnel de chaque collaborateur.

La Direction réaffirme sa volonté d'étendre cette pratique à l'ensemble des salariés du Groupe, toutes catégories confondues et ce indépendamment du support utilisé.

##### - Les entretiens de 2<sup>ème</sup> partie de carrière

Cet entretien, destiné aux salariés âgés de plus de 45 ans, a été mis en place en 2011. Après une phase de déploiement, laquelle a pu révéler des points d'amélioration, il est par le présent accord convenu de renforcer les entretiens au travers de la présentation du dispositif par le manager de chaque salarié concerné lors de l'Entretien Annuel de Performance.

##### - La formation professionnelle continue

Schneider Electric a toujours considéré la formation comme un puissant levier d'adaptation de ses ressources à ses besoins et comme un outil important de développement des compétences.

La formation permet également la réorientation professionnelle. Schneider Electric réaffirme dans le présent accord l'importance accordée par le Groupe à la formation, ainsi qu'au dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience.

Les outils de la formation professionnelle existant à ce jour dans le Groupe sont d'ores et déjà communs aux différentes entités.

Un accord a été renégocié et conclu le 17 décembre 2010 au niveau du territoire. Il vise notamment à garantir l'adaptation des salariés à leur poste de travail et à les accompagner dans leur évolution et/ou leur maintien dans l'emploi ainsi qu'à faciliter l'acquisition ou le renforcement de compétences et connaissances afin de développer l'employabilité et ce sans distinction entre les salariés.

##### - La promotion professionnelle

Conscient que la promotion interne peut favoriser la progression professionnelle des salariés, en cohérence avec la stratégie du Groupe et l'évolution prévisible des métiers, Schneider Electric réaffirme sa volonté de permettre à chacun d'évoluer au sein du Groupe au travers des promotions internes et des reconversions professionnelles.

Il est convenu de mettre en place de nouveaux outils d'accompagnement des salariés et manager dans l'anticipation des métiers et compétences ; outils qui s'ajoutent à ceux d'ores et déjà existants.

Dans ce même esprit de mise en dynamique professionnelle, il est décidé, à l'égard des managers, d'instaurer un vaste programme basé sur les valeurs du Groupe visant à engager les « leaders » dans des plans de développement de leurs compétences de « leadership ».

#### **b) Dispositifs nouveaux**

##### - Le passeport orientation et formation

Dans le cadre de l'engagement pris par le Groupe visant à développer les compétences du salarié et son employabilité, le Groupe entend développer la démarche de type « passeport formation ». Ce passeport, sur le modèle européen, permettra à chaque salarié qui le souhaite de retracer personnellement son parcours professionnel, ses expériences, ainsi que les formations réalisées tant dans le cadre de son activité professionnelle qu'en dehors de celle-ci.

- Le transfert des connaissances et compétences entre les salariés

Ce transfert suppose d'une part le développement de l'apprentissage :

Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur au sein du Groupe seront ainsi menées des actions de formation en faveur des maîtres d'apprentissage et des tuteurs. Ces actions viseront à permettre le développement des compétences et le transfert de savoir-faire auprès des jeunes susceptibles d'être les collaborateurs de demain.

Et d'autre part le transfert des compétences des salariés expérimentés :

Il sera instauré, à l'initiative de la hiérarchie, un transfert de compétences entre salariés ; chaque fois que cela sera rendu nécessaire par le poste.

Ainsi, en vue d'assurer le transfert des compétences clés dans le Groupe, il sera mis l'accent sur le « tutorat » et ce principalement sur des emplois en tension.

#### 2.1.1.2.2 Construire le parcours professionnel et faciliter la mobilité interne

La Direction réaffirme que la mobilité professionnelle et ou géographique de ses collaborateurs est un levier essentiel à la réussite de la transformation du Groupe.

##### **a) Dispositifs nouveaux**

- Développer l'accès à l'information

En 2011, Schneider Electric a mis en œuvre de nouveaux outils destinés à permettre un meilleur accès à l'information de tous sur le thème de la mobilité.

Ainsi, il a été mis en place un « forum audio » ou « webex » visant à promouvoir les postes ouverts à la mobilité à l'attention des Ingénieurs et Cadres. Ce dispositif permet d'encourager la mobilité interne avec une communication transparente sur les opportunités, les expériences et les postes ouverts au sein des différentes entités du Groupe. Ces forums sont des lieux d'échange entre les managers et/ou responsables ressources humaines et les Ingénieurs et Cadres intéressés.

Un programme de réseau social interne va par ailleurs être mis en place afin de dynamiser la mobilité et permettre une plus grande transparence et information pour les salariés sur la mobilité et les filières professionnelles.

Cet outil interactif et dynamique permettra tout d'abord aux salarié de sélectionner les postes Ingénieurs & Cadres ouverts sur tout le territoire et par ailleurs aux entités managériales de promouvoir leurs opportunités de carrière.

Enfin, il a été déployé en Avril 2012 un outil destiné à la population ne disposant pas d'adresse courriel professionnelle : Intranet à la maison. Cette initiative consiste à donner accès aux actualités du portail France et à l'espace salariés/CSP RH du portail France, à partir d'ordinateurs personnels.

- La création de « conseillers d'orientation professionnelle »

Une nouvelle fonction est créée au sein du Groupe, par le présent accord et pour toute sa durée : le « conseiller d'orientation professionnelle ».

Cet interlocuteur aura pour mission de faciliter la mobilité professionnelle et/ou géographique des salariés et d'offrir un accompagnement pour les salariés en mobilité tout au long du processus (de la mise en dynamique professionnelle jusqu'à la prise de poste et au déménagement du domicile de la famille le cas échéant).

Il aura un périmètre d'intervention régional conformément au découpage prévu pour les Comités de Pilotage visés à l'article 3.2.2.

Dans une première étape, il a été décidé d'ouvrir 4 postes. Si le besoin en était, la Direction pourrait envisager de compléter cette équipe.

- Le stage « Découverte »

Le stage « Découverte » a été créé à l'attention de tout salarié, décidé à faire une mobilité géographique et professionnelle mais hésitant car ne connaissant pas l'ensemble des postes qui pourraient lui convenir.

Le stage « Découverte » pourra être proposé à l'initiative de la fonction Ressources Humaines, voire demandé par le salarié pour un ou des postes à pourvoir. La pertinence de ce stage pourra être analysée par le conseiller d'orientation professionnelle.

La durée d'un stage « Découverte » sera de 5 jours. Les frais inhérents seront remboursés ou avancés dans les conditions en vigueur au sein de l'entité d'appartenance.

Ce stage se caractérisera, après accomplissement le cas échéant des formalités juridiques inhérentes à cette opération de détachement, par :

- la remise au salarié d'un formulaire administratif
- la remise d'une fiche d'évaluation
- la remise préalable d'un emploi du temps
- la nomination d'un parrain par le manager d'accueil
- la rédaction d'un rapport de stage.

Les postes susceptibles d'accueillir des stages « Découverte » seront systématiquement proposés sur les TGV de l'emploi.

#### **b) Dispositifs actualisés**

- Les TGV pour l'emploi

Depuis 2010, 17 TGV pour l'emploi se sont succédés sur le territoire, soit plus de 1800 collaborateurs qui ont participé à cet événement.

Initialement conçu pour faire découvrir les métiers des Business Unit (BU), les conditions de mobilité et les postes à pourvoir, la vocation du TGV s'est élargie et a pour objectif essentiel « La mise en dynamique professionnelle ».

Les facteurs clés de succès identifiés sont la forte implication des managers et des responsables ressources humaines avant et pendant le TGV.

Dans sa nouvelle version, actuellement en vigueur, le TGV de l'emploi compte plusieurs stands, animés par des experts de la fonction RH et notamment :

- Le stand Orientation rappelle tous les outils qui existent pour bâtir son projet professionnel : l'atelier « prévoir son avenir professionnel, le bilan de compétences, le RDV Perspectives pour les plus de 45 ans ... ;
- Le stand Formation évoque les 800 formations au catalogue de Learning et Développement et remet la formation en perspective par rapport au projet professionnel ;
- Le stand Outils Intranet : comment retrouver toutes les informations et les outils présentés lors du TGV ;
- Le stand de SIE (Schneider Initiative Emploi) ou quels outils pour créer ou reprendre une entreprise ;
- Les stands des BU qui présentent leurs métiers et leurs postes à pourvoir.

- Les outils permettant d'accompagner la mobilité interne géographique

Les parties conviennent de se rencontrer, au mois de Septembre 2012, afin de revoir le contenu de l'accord mobilité Groupe en date du 16 janvier 2004 ; cette négociation aura pour objectif d'adapter les dispositions actuelles aux évolutions économiques et sociétales intervenues depuis sa conclusion. Il est expressément convenu que les dispositions de l'accord renégocié seront applicables rétroactivement à la date d'entrée en vigueur du présent accord **à l'ensemble des filiales du Groupe qui seront dans le champ d'application dudit texte.**

- Le parcours d'évolution

Le parcours d'évolution permet à un salarié intéressé par une mobilité professionnelle avec changement de métier de prendre un risque minimum avec une période probatoire. Au cours de cette période probatoire – de 3 à 6 mois selon le poste – tant le salarié que le manager d'accueil pourront décider de mettre un terme à l'expérience.

Pour le salarié, le parcours d'évolution doit lui permettre de changer de métier si son projet est validé par la fonction RH et managériale. Pour le Groupe, il doit permettre de pourvoir les postes pour lesquels les compétences internes sont souvent difficiles à trouver et de faciliter les mobilités professionnelles vers de nouveaux métiers dans un contexte de transformation de l'activité.

Le parcours d'évolution répond à un processus de validation piloté par la fonction RH et éventuellement avec la participation du conseiller d'orientation professionnelle.

Le processus Ressources Humaines de décision et de déroulement du parcours d'évolution est joint en Annexe 2.

- Les Comités nationaux et régionaux de Mobilité OATAM et I&C

Afin de permettre une plus grande « fluidité » des mobilités et un développement de la mobilité au-delà des entités d'appartenance les parties conviennent que le cadre le plus approprié au suivi des mobilités est celui de la Région, telle que définie par le présent article.

Aussi, dans le cadre de cette régionalisation du traitement des mobilités les parties ont souhaité mettre en place des comités mobilités.

Ces organes seront des lieux d'échanges entre responsables Ressources Humaines de toutes les entités juridiques du Territoire sur les postes à pourvoir et les salariés volontaires à une mobilité.

#### 2.1.1.2.3 Faciliter l'intégration des nouveaux embauchés

Les collaborateurs nouvellement embauchés par le Groupe doivent pouvoir connaître l'entreprise qu'ils intègrent ainsi que le Groupe auquel celle-ci appartient. Cette connaissance permet à chacun de mettre rapidement en œuvre ses capacités et compétences professionnelles.

Le processus d'intégration est un processus continu qui doit faire l'objet d'une coordination entre l'entité juridique employeur et le Groupe d'appartenance.

Pour l'intégration au sein de l'entité juridique d'appartenance, le rôle du Responsable hiérarchique et du Responsable ressources humaines est primordial dans les mois suivants l'arrivée. Il doit être fourni au nouvel arrivant toutes les informations nécessaires à la bonne compréhension de son rôle au sein de l'Entreprise qu'il s'agisse de la présentation :

- de l'équipe, des enjeux et orientations de l'entité, de l'organisation ;
- des différents supports informatiques et de communication, les principes de responsabilité, l'accès & la sécurité du site, ses différents interlocuteurs ...

Au niveau du Groupe, différents dispositifs sont mis en place pour faciliter l'intégration et permettre l'acquisition de la connaissance et de la stratégie du Groupe et développer le réseau professionnel, au travers :

- d'une part, de l'organisation de séminaires trimestriels d'intégration pour les Ingénieurs et Cadres ;
- et d'autre part, de la réalisation des campagnes de communication sur le parcours d'intégration et les outils existants auprès des managers et des Responsables ressources humaines.

#### 2.1.1.2.4 Accompagner les projets de création et de reprise d'entreprise

Depuis quelques années, le Groupe Schneider s'est engagé dans une démarche d'accompagnement des salariés porteurs de projets externes. Par le présent accord Schneider Electric réaffirme sa volonté d'accompagner les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprises en apportant une aide à l'élaboration et à la réalisation de ces projets.

Dans le cadre du présent accord, Schneider Electric entend mettre en œuvre une politique d'aides spécifiques en faveur des salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise. Ces nouvelles aides sont prévues pour la durée du présent accord.

Sur ce thème, « Schneider Initiative Emploi » (S.I.E) est un partenaire qui a toujours permis d'aider les salariés à démarrer une nouvelle activité par le biais de la reprise ou de la création d'entreprise et de renforcer l'implication de Schneider Electric dans le développement économique local.

Tout salarié de plus de 3 ans dans le Groupe peut, s'il le souhaite, bénéficier des prestations de « S.I.E ».

Ainsi, pour les salariés susvisés, désireux de reprendre ou de créer leur propre entreprise, le Groupe accédera aux demandes de ruptures conventionnelles homologuées prévues à l'article L. 1237-11 et L. 1237-12 du code du travail qui lui seront présentées. Sont ici visées les mobilités professionnelles à caractère volontaire et personnel, non assimilables à un projet de restructuration collectif.

Cette mesure illustre la politique de Schneider de soutenir la volonté entrepreneuriale de certains de ses collaborateurs.

Au-delà, Schneider accompagnera ces initiatives individuelles par de nouvelles dispositions en fonction de l'activité créée. Les aides complémentaires pourront, en fonction des situations et des choix du salarié, prendre la forme :

- d'une prime distincte, additionnelle et indépendante de l'aide de financement de S.I.E ;
- d'une formation diplômante ou qualifiante prise en charge par l'Entreprise ;
- du bénéfice d'un temps partiel abondé, limité dans le temps ;
- d'aides pour l'entrepreneur qui embaucherait des collaborateurs Schneider ;
- d'engagements sur une participation au Chiffre d'Affaires pour certaines activités et sur la base du compte prévisionnel validé par S.I.E.

La dernière illustration de la volonté du Groupe de développer « l'entrepreneur-ship » au travers des métiers de l'Energie se concrétise dans le projet « Devenez Electricien ou Domoticien », qui accompagne par la formation alternée et le support de S.I.E. Cette initiative, en fonction de l'adhésion des salariés, pourra être renouvelée sur 2013 et 2014.

Tant la typologie des activités créées que les aides additionnelles sont annexées au présent accord (Annexe 3).

Dans le même esprit, Schneider Electric prend l'engagement complémentaire d'offrir la possibilité aux salariés ayant bénéficié de ce dispositif dans ces conditions, de réintégrer le Groupe dans un délai maximum de 3 ans dans les situations suivantes :

- en cas de cessation non volontaire d'activité (dépôt de bilan), dans les 3 ans à compter de la création d'une société de forme SARL, SA, EURL, EURL... et en dehors du régime d'auto-entrepreneur ;

Cette réintégration se fera :

- sur un emploi équivalent, de qualification identique et en priorité sur le bassin d'emploi d'origine ;
- avec reprise du dernier salaire mensuel brut de base versé ;
- et reprise de l'ancienneté sous réserve de déduction des sommes déjà perçues au titre des indemnités de rupture du contrat.

#### 2.1.2 Modalités de mise en œuvre

Les nouveaux dispositifs ci-dessus visés seront applicables dès l'entrée en vigueur du présent accord conformément au champ d'application défini à l'article 3, après information consultation des Comités d'Entreprise des entités juridiques concernées sur le projet de texte (listées en Annexe 1).

### **Article 2.2 - Volet 2 : la gestion anticipée des mutations économiques ou stratégiques**

Le présent volet a vocation à gérer les mutations anticipées rendues nécessaires par la stratégie.

Les mutations ici visées s'inscrivent pleinement dans la vision triennale stratégique et dans la vision «macro» de l'évolution des Emplois et Compétences nécessaire à l'anticipation des besoins à venir du Groupe.

Sur la base des informations /consultations sur la Stratégie, les orientations globales suivantes ont pu être dégagées en matière d'évolution d'emplois et de compétences sur le Territoire.

Sont ainsi identifiés de manière globale les emplois en croissance, en tension, fragilisés et menacés (Annexe 4). **La mise en œuvre des volets 2 par chacune des Business concernés par des emplois menacés et fragilisés permettra d'en avoir une déclinaison détaillée.**

Seuls les emplois menacés pourront donner lieu à un accompagnement extérieur dans les conditions visées ci-dessous.

A ce titre, la SERC traduisant des tendances d'évolution des emplois et de compétences pour les trois prochaines années, la Direction admettrait le financement et l'accompagnement de l'ordre de 700 départs volontaires dans le cadre de ces dispositifs. La volumétrie des départs autorisés devra être consolidée par référence aux accords d'application.

Par ailleurs, pour faire face à ces départs prévisionnels mais aussi à l'évolution des compétences et des besoins, de nouvelles ressources sur des emplois en croissance, en tension ou stables seront nécessaires : à ce titre, le Groupe prévoit, **pour la durée de l'accord**, l'intégration de 1000 ressources externes **en contrat à durée indéterminée**.

Dans le cadre de cet engagement, la Direction réaffirme sa volonté de privilégier le recrutement de jeunes issus d'un contrat d'alternance avec le Groupe, à hauteur de la moitié du nombre de recrutements.

Afin de relever le défi de cette transformation nécessaire, il est donc convenu de déployer des outils spécifiques qui permettront de prévenir ces évolutions.

## 2.2.1 Contenu

### 2.2.1.1 Champ d'application

Les outils définis par le présent volet, dit Volet 2, viendront en complément de ceux prévus par le Volet 1.

**L'examen et la mise en œuvre des volets 2 s'apprécieront au niveau de chaque Business du Groupe au sens « Entités Managériales ».**

### 2.2.1.2 Dispositifs

Les deux premiers outils visés ci-dessous ont pour objectif essentiel de participer au développement de la mobilité professionnelle et des opportunités de carrière. Les outils visant un processus d'accompagnement au volontariat concerneront, par exception, des alternatives à des projets professionnels externes.

#### 2.2.1.2.1 Ateliers pour développer les mobilités professionnelles inter-Business

La vision macro économique de la typologie des emplois, ci-dessus visée, a fait apparaître que des emplois peuvent être menacés dans certaines entités managériales mais en croissance ou en tension dans d'autres.

Il a donc été décidé de créer des ateliers par métier et transverses aux entités présentes sur le territoire afin d'optimiser le rapport entre les « besoins et les ressources ».

Il est attendu de ces ateliers un plan de formation potentiel soumis à l'acceptation des salariés, des plans d'évolution professionnelle ou de reconversion ainsi que des mobilités professionnelles inter-entités.

#### 2.2.1.2.2 Aides à la Formation

Ce chapitre constitue la déclinaison des principes définis au Volet 1 paragraphe 2.1.2.1 visant à développer les compétences.

Des plans de formation spécifiques au Volet 2 seront mis en place et feront l'objet d'un suivi particulier dans le cadre des différents plans de formations au sein des entités. Ce suivi est rendu possible par l'adaptation de l'outil informatique de gestion RH.

Cet outil permettra de restituer une information fiable à toutes les parties intéressées et notamment au membre du comité de pilotage.

Les plans de formation spécifiques au Volet 2 répondront aux exigences de transformation des emplois sur les trois prochaines années et permettront les reconversions professionnelles de salariés qui occupent des emplois menacés ou fragilisés vers des emplois stables ...

L'objectif est que tous les salariés dont l'emploi est menacé et dont l'accès à une nouvelle situation stable (emploi interne ou externe au Groupe) est conditionné par l'acquisition d'une qualification ou d'un diplôme, aient la possibilité de bénéficier des formations ci après.

La validation d'accès à la formation définie fera l'objet d'une étude du potentiel d'évolution du salarié.

Toutes les formations diplômantes ou qualifiantes seront envisagées tant sur des CQPM, BAC PRO, BTS ou encore processus d'accession à la responsabilité d'Ingénieurs et Cadres.

Le nombre de formations nécessaires par projet sera précisé dans les accords d'application au regard des analyses réalisées sur les compétences. A défaut d'accord, les Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés sur le plan de formation spécifique.

#### 2.2.1.2.3 Processus d'accompagnement au volontariat vers une situation externe stable

Le présent article a pour but de renforcer l'accompagnement des salariés volontaires dont l'emploi est menacé en vue de les aider à définir un projet professionnel et personnel externe. Une attention particulière sera apportée aux salariés concernés par l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés.

Les dispositions prévues au présent article ne pourront être mises en œuvre qu'après l'accomplissement de la procédure prévue à l'article 2.2.2.

Pour ce processus d'accompagnement, il sera fait appel à un organisme spécialisé identifié après appel d'offres. Les exigences posées par la Direction dans cet appel d'offre s'articulent autour de la sécurisation des parcours professionnels et de l'identification de solutions sérieuses d'emploi stable à l'extérieur du Groupe.

Par application des conditions ci-dessous définies et remplies par le collaborateur volontaire à un projet externe professionnel, il est décidé de mettre en place les dispositifs suivants qui emportent rupture du contrat de travail d'un commun accord.

##### 2.2.1.2.3.1 Le congé mobilité

###### **a) Bénéficiaires**

Les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au sein du Groupe et qui occupent dans l'entreprise un emploi menacé à terme peuvent bénéficier, sous réserve du respect de la procédure visé en 2.2.2, d'un congé de mobilité pour accompagner leur projet professionnel.

La condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est abaissée à 3 ans lorsque le projet professionnel est une création ou reprise d'entreprise au sens du point i) ci-après.

Ce dispositif est destiné à favoriser leur accès à un nouvel emploi stable par des mesures d'accompagnement, dont notamment des actions de formation et des périodes de travail ou des missions dans l'entreprise d'origine ou à l'extérieur de cette dernière.

Les catégories professionnelles au sein desquelles figurent des emplois menacés ainsi que le nombre de salariés susceptibles de bénéficier d'un congé seront définies par l'accord d'application.

Seuls les titulaires d'emplois menacés pourront prétendre à l'adhésion au congé mobilité.

Les salariés, âgés de 58 et plus - voire 57 ans et plus pour ceux qui peuvent prétendre à un départ dans le cadre du dispositif dit des « carrières longues », bénéficiant des dispositions particulières de l'article 2.2.1.2.3.2, ne sont pas éligibles aux dispositions du présent article.

## **b) Adhésion au congé de mobilité**

Tous les salariés occupant un emploi qualifié de «menacé» peuvent demander à bénéficier du congé de mobilité.

Un dossier d'adhésion sera remis au salarié au cours d'un entretien personnalisé.

Le dossier devra être constitué :

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

A réception de ce dossier, le salarié disposera d'un délai maximal de 15 jours ouvrés pour confirmer ou non son adhésion au congé de mobilité. Le silence du salarié pendant ce délai vaut refus d'adhérer au congé de mobilité.

En cas d'acceptation, l'adhésion se concrétisera par la signature d'une convention de rupture du contrat de travail dans laquelle seront précisés la durée du congé de mobilité, ses modalités d'application, les moyens accordés au salarié durant ledit congé et les engagements réciproques pris par l'entreprise et le salarié en ce qui concerne l'exécution du congé.

L'adhésion au congé de mobilité par le salarié emporte, acceptation du principe de la rupture de son contrat de travail d'un commun accord des parties pour motif économique à l'issue du congé.

Sans cette adhésion sans réserve à ces principes, aucun congé de mobilité ne saurait être accordé au salarié volontaire au bénéfice de cette mesure.

Le mois de son adhésion au congé de mobilité, le salarié pourra percevoir à sa demande une avance sur l'indemnité de rupture du contrat de travail égale à 50% du montant brut de cette indemnité.

Cette avance devra toutefois être remboursée si le congé de mobilité n'est pas mené à son terme en cas de réalisation d'une mobilité interne au sein du Groupe.

La Commission Paritaire de Projet joue au moment de l'adhésion un rôle spécifique tel que décrit à l'article 2.2.1.2.3.3.

## **c) Durée du congé**

La durée du congé de mobilité, incluant le préavis, est comprise entre 10 mois et 18 mois maximum selon les critères ci-dessous :

- 10 mois pour les salariés de moins de 45 ans
- 10 mois pour les salariés âgés de 45 ans et plus, avec :
  - > prolongation de 3 mois pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté ;
  - > prolongation de 4 mois pour les salariés ayant plus de 25 ans d'ancienneté ;
  - > prolongation de 5 mois pour les salariés ayant plus de 35 ans d'ancienneté ;
  - > prolongation de 2 mois pour les salariés ayant occupé un emploi posté pendant plus de 15 ans ;
  - > prolongation de 3 mois pour les salariés ayant occupé un emploi posté pendant plus de 20 ans.

Une salariée enceinte, le salarié qui va devenir père ou un salarié désirant adopter un enfant peut suspendre le congé de mobilité lorsque le terme de ce dernier n'est pas encore échu.

A l'issue de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le(a) salarié(e) bénéficiera à nouveau du congé de mobilité pour la durée correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction déjà écoulée.

Le salarié en congé de mobilité est dispensé de travail pendant toute la durée du congé de mobilité y compris durant la période du préavis.

#### **d) Conditions d'exécution du congé de mobilité**

Les salariés qui seront volontaires pour adhérer au congé de mobilité seront accompagnés dans leur projet de repositionnement en interne et en externe.

Ils pourront en vue de favoriser ce repositionnement exercer une activité professionnelle en tant que périodes de travail ou missions dans le cadre :

- soit d'un contrat de travail à durée déterminée, ou à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel conclu avec une entreprise d'accueil ou une autre entité du Groupe,
- soit d'un contrat de travail temporaire conclu pour une entreprise utilisatrice extérieure au Groupe,
- soit d'une convention de mise à disposition sans but lucratif, passée entre l'entité Schneider Electric d'origine et une entreprise d'accueil ou une autre entité du Groupe,
- soit enfin de la création ou de la reprise d'une entreprise.

Pendant ces périodes de travail ou missions, le congé de mobilité est suspendu.

#### **e) Statut du bénéficiaire du congé de mobilité**

➤ Hors périodes de travail ou de missions

#### **Rémunération**

Le salarié bénéficiera, hors les temps de suspension du congé de mobilité pour période(s) de travail ou missions :

- pendant la période correspondante à son préavis conventionnel ; d'une indemnité équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis c'est-à-dire du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été en activité,
- pendant la période excédant la durée de son préavis et dans la limite des 9 premiers mois (préavis compris) en congé de mobilité, d'une allocation mensuelle correspondant à 65% de sa rémunération brute mensuelle moyenne des 12 derniers mois, sans que la rémunération nette ne puisse être inférieure à 100% du SMIC net (sur la base du nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise et sous réserve que le salarié ait été à temps plein),
- pendant la période excédant les 9 premiers mois en congé de mobilité, d'une allocation mensuelle brute calculée de telle sorte qu'elle permette d'assurer au bénéficiaire du congé de mobilité le service d'une allocation nette d'un montant équivalent à celui perçu pour la période précédente. alors que cette allocation est soumise en totalité aux charges sociales.

Cette allocation aura le régime social suivant :

#### **Pendant la période correspondant à la durée normale de préavis**

L'allocation dont bénéficie le salarié pendant cette période, qui correspond à sa rémunération habituelle, telle que précisée supra, est soumise à l'ensemble des charges sociales salariales selon les règles de droit commun.

#### **Pendant la période excédant la durée normale de préavis et dans la limite des neuf premiers mois en congé de mobilité**

L'allocation servie au salarié pendant cette période, et dans la limite des neuf (9) premiers mois du congé, est soumise au même régime spécifique de cotisations et contributions sociales que l'allocation dont bénéficie le salarié en congé de reclassement.

L'allocation est en effet exclue actuellement de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale mais reste soumise à la CSG (au taux actuellement en vigueur de 6,20%) et à la CRDS (au taux actuel de 0,5%), après abattement d'assiette selon taux actuellement de 1.75% en 2012 et dans les plafonds légaux en vigueur.

### **Pendant la période excédant les neuf premiers mois en congé de mobilité**

L'allocation servie est à nouveau soumise à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale, tant pour l'employeur que le salarié.

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

### **Protection sociale**

#### **- Couverture maladie**

Le salarié en congé de mobilité bénéficie du maintien des droits aux prestations en nature et en espèce du régime obligatoire d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès et de la couverture sociale en cas d'accident du travail.

En cas d'arrêt pour maladie du salarié pendant le congé de mobilité, le salarié continuera à percevoir l'allocation au titre du congé de mobilité, qui n'est donc pas suspendue déduction étant faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

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

#### **- Assurance vieillesse**

Les périodes passées en congé mobilité, sont validées au titre de l'assurance vieillesse du régime général en tant que périodes assimilées.

#### **- Retraite complémentaire**

Les bénéficiaires du congé de mobilité sont maintenus aux régimes de retraites complémentaires auxquels ils étaient affiliés pendant leur activité professionnelle.

Les régimes concernés sont ceux relevant de l'ARRCO et de l'AGIRC.

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

L'assiette de cotisations sera constituée sur la base à 100% du dernier salaire d'activité brut tel que retenu pour le calcul de l'allocation.

#### **- La prévoyance et la protection sociale complémentaire**

Les bénéficiaires du congé de mobilité continueront à bénéficier d'une prévoyance complémentaire (gros risque et petit risque) équivalente à celle dont bénéficient les salariés en activité.

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

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

L'assiette des cotisations sera constituée par le salaire d'activité brut retenu pour le calcul de l'allocation.

### **Intéressement et participation**

Les salariés bénéficieront, hors les temps de suspension du congé mobilité pour période(s) de travail ou missions externe(s) aux sociétés du Groupe adhérentes au dispositif d'épargne Groupe, de l'application des accords d'intéressement et de participation en vigueur sur l'assiette des indemnités brutes qui leur seront versées.

➤ Durant les périodes de travail ou missions en CDI, CDD, CTT ou dans le cadre d'une convention de mise à disposition sans but lucratif

Les parties considèrent que la durée du congé est suspendue durant ces périodes ou missions que ces dernières s'effectuent dans le Groupe ou à l'extérieur du Groupe.

En fonction des situations, ces périodes de travail donneront lieu à la signature d'un CDD ou d'un CDI avec l'entreprise d'accueil. Elles pourront également être réalisées dans le cadre d'un contrat de travail temporaire.

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

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

Durant cette période, il pourra également être envisagé une mise à disposition sans but lucratif du salarié par son entité Schneider Electric d'origine vers l'entreprise d'accueil, si cette solution paraît plus adaptée notamment en cas de mission de courte durée.

La mise à disposition suppose que l'employeur d'accueil puisse en financer le coût.

Une attention particulière sera de ce fait portée aux missions qui pourraient s'exercer dans le cadre de «l'économie sociale ou la sphère associative».

Pendant la mise à disposition le salarié en congé de mobilité percevra une rémunération équivalente à l'allocation servie pendant le congé de mobilité sauf accord plus favorable de l'entreprise d'accueil.

En cas de mission interne au Groupe, la rémunération sera égale à celle qu'il percevait avant l'entrée dans le dispositif du congé de mobilité. Celle-ci sera soumise aux cotisations sociales y afférentes.

#### **f) Engagements réciproques dans le cadre du congé de mobilité**

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

- Engagements de l'entreprise

Afin de donner accès aux salariés engagés dans le congé mobilité à des missions correspondant à leurs aspirations des conseillers accompagneront les salariés dans l'élaboration de leur projet et dans sa réalisation.

A l'issue du congé de mobilité, l'entreprise fera bénéficier le salarié ayant accepté le congé de mobilité d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail, à condition que le salarié manifeste son désir d'user de cette priorité au cours de cette même année.

- Engagement du salarié ayant adhéré au congé de mobilité

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

- mettre en œuvre le projet qu'il aura choisi et participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite ;
- informer l'entreprise de son embauche définitive à l'issue de la période d'essai concluante ou de la concrétisation de son projet de création ou reprise d'entreprise.

#### **g) Fin du congé**

Le congé de mobilité cessera, par principe, à l'échéance fixée et le contrat de travail sera définitivement rompu à cette date d'un commun accord conformément à la réglementation applicable.

En cas de reclassement dans un emploi stable en CDI, le congé de mobilité cessera dès la confirmation de l'embauche chez le nouvel employeur ou en interne chez Schneider Electric, c'est-à-dire à la date d'expiration de la période d'essai.

Le salarié s'engage à informer le Responsable RH, par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge, indiquant la date de son embauche définitive.

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

#### **h) Indemnité de rupture**

Le salarié bénéficiera à la date de la rupture de son contrat de travail d'une indemnité de rupture du contrat de travail équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement pour motif économique.

**Le salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté bénéficiera d'un plancher d'indemnité fixé à 28000 euros bruts.**

L'indemnité de rupture ne sera pas versée si finalement le salarié reste dans le Groupe pour un reclassement effectif.

De plus, lorsqu'un salarié aura trouvé un emploi stable (au sens des dispositions réglementaires), en cours de son congé de mobilité, qu'il en aura informé son RH et qu'il aura apporté les documents justifiant la réalité de cet emploi, il bénéficiera après avis de la Commission Paritaire de Projet, du complément de l'indemnité de rupture correspondante aux allocations brutes qui aurait été servies si le salarié avait effectué le reste de son congé de mobilité.

Ce complément de l'indemnité de rupture ne sera pas non plus versé si finalement le salarié reste dans le Groupe pour un reclassement effectif.

Le sort social et fiscal de cette indemnité sera conforme à la réglementation applicable.

#### **i) Création ou reprise d'entreprise**

Dans le cas où le salarié sur un emploi menacé souhaite créer ou reprendre une entreprise, les périodes consacrées à l'établissement de son projet et éventuellement les périodes correspondantes à un début d'activité, ne sont pas suspensives du congé mobilité.

Les aides additionnelles prévues dans ce cadre sont détaillées en Annexe 3, dans la partie appelée « Volet 2 : Aides nouvelles apportées en fonction de l'activité à créer ou reprise ».

##### **2.2.1.2.3.2 Le Dispositif Activité Missions Séniors**

Le Groupe Schneider Electric souhaite promouvoir l'emploi des seniors et offrir de nouvelles perspectives à ces salariés dans la dernière partie de leur carrière. En ce sens, les parties signataires ont décidé de conserver un outil d'accompagnement en privilégiant une approche originale : le Dispositif Activité Missions Seniors (DAMS) reposant sur la possibilité d'alterner des périodes d'activité et des périodes de suspension du contrat de travail.

Ce dispositif, construit sur le fondement juridique du congé de mobilité est ouvert aux salariés, ayant une ancienneté supérieur ou égale à 10 ans, **titulaires d'un emploi menacé, âgés de 58 ans et étant à plus de 6 mois d'être en capacité de faire valoir leurs droits à la retraite ; sous réserve de cette dernière condition, le dispositif sera ouvert aux salariés à partir de 57 ans s'ils sont éligibles aux dispositifs dits des « carrières longues ».**

Reposant sur le principe du volontariat, ce dispositif permet à ceux qui le souhaitent de s'engager à exercer de nouvelles activités au sein du Groupe ou à l'extérieur, de manière encadrée, en leur permettant de disposer du temps et des moyens nécessaires en vue de trouver ou développer une activité professionnelle rémunérée adaptée à leurs aspirations et en adéquation avec leur expérience.

Les périodes travaillées au sein du Groupe ou les missions exercées à l'extérieur du Groupe dans le cadre du DAMS peuvent être très variées. Parmi celles-ci figurent notamment les suivantes :

- tutorat d'apprentissage,
- missions de développement économique locales, de groupement d'employeurs notamment pour les PMI / PME,
- missions d'intérêt général ciblées sur la vocation de Schneider Electric (Ingénieurs sans frontière par exemple).

#### **a) Bénéficiaires**

Les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans au sein du Groupe et qui occupent dans l'entreprise un emploi menacé à terme peuvent bénéficier, sous réserve du respect de la procédure visé en 2.2.2, d'un DAMS pour accompagner leur projet professionnel.

La condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est abaissée à 3 ans lorsque le projet professionnel est une création ou reprise d'entreprise au sens du point i) ci-après.

#### **b) Adhésion au DAMS**

Tous les salariés, remplissant la condition d'ancienneté susvisée, âgés de 58 et plus - voire 57 ans et plus pour ceux qui peuvent prétendre à un départ dans le cadre du dispositif dit des « carrières longues » - étant à plus de 6 mois d'être en capacité de faire valoir leurs droits à la retraite et qui occupent un emploi qualifié de menacé peuvent demander à bénéficier du DAMS.

L'initiative de la démarche peut également émaner de l'entreprise même si l'adhésion du salarié ne peut se faire que sur la base stricte du volontariat.

Un dossier d'adhésion sera remis au salarié au cours d'un entretien personnalisé.

Le dossier devra être constitué :

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

A réception de ce dossier, le salarié disposera d'un délai de 15 jours ouvrés pour confirmer ou non son adhésion au DAMS. Le silence du salarié vaut refus d'adhérer au DAMS.

En cas d'acceptation, l'adhésion se concrétisera par la signature de la convention de rupture définitive dans laquelle seront précisés la durée du DAMS, les cas de ruptures anticipées notamment lorsque le salarié est en mesure de faire liquider ses droits à retraite SS à taux plein, ses modalités d'application, les moyens accordés au salarié durant ledit dispositif et les engagements réciproques pris par l'entreprise et le salarié en ce qui concerne l'exécution du dispositif.

La date de rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre du DAMS ne peut être supérieure de la date à laquelle le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein.

Le salarié remettra à l'entreprise tous les éléments permettant à cette dernière de connaître cette date. La communication de ces éléments étant indispensable, dans ce cas pour pouvoir adhérer à la présente mesure.

L'adhésion au DAMS par le salarié emporte acceptation du principe de la rupture de son contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du dispositif ou de façon anticipée dans les conditions prévues au présent article notamment si le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein avant la date d'échéance de la durée maximale du DAMS.

Le mois de son adhésion au DAMS, le salarié pourra percevoir à sa demande une avance sur l'indemnité de rupture du contrat de travail égale à 50% du montant de cette indemnité.

Cette avance devra être obligatoirement remboursée néanmoins si le DAMS n'est pas mené à son terme en cas de réalisation d'une mobilité interne au sein du Groupe.

### **c) Durée du DAMS**

La durée maximale du DAMS, incluant le préavis, sera de 16 mois et de 24 mois à partir de 15 ans d'ancienneté.

L'échéance du DAMS sera reportée, via les périodes de travail ou les missions effectuées qui constitueront des périodes de suspension du DAMS.

Ainsi il ne peut être exclu que l'échéance du DAMS puisse être reportée, jusqu'à ce que son bénéficiaire puisse liquider une retraite à taux plein. Aussi Schneider Electric et ses filiales seront très attentifs à l'accompagnement des bénéficiaires du DAMS qui s'investiront dans plusieurs missions jusqu'à ce que ceux-ci aient rempli les conditions pour partir à la retraite à taux plein. Il est expressément convenu que malgré les durées maximales ci-dessus, la rupture d'un commun accord interviendra au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date à laquelle le salarié est en mesure de faire liquider ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein.

Le salarié qui va devenir père ou le(a) salarié(e) désirant adopter un enfant peut suspendre le DAMS lorsque le terme de ce dernier n'est pas encore échu.

A l'issue de son congé de paternité ou d'adoption, le(a) salarié(e) bénéficiera à nouveau du DAMS pour une durée correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction déjà écoulée.

Le salarié en DAMS est dispensé de travail pendant toute la durée du congé y compris durant la période du préavis

### **d) Conditions d'exécution du DAMS**

Les salariés qui accepteront un DAMS seront accompagnés pour faciliter l'accomplissement de périodes travaillées ou de missions et ainsi favoriser leur repositionnement professionnel.

Ils pourront ainsi exercer une activité professionnelle en tant que périodes de travail ou missions dans le cadre :

- soit d'un contrat de travail à durée déterminée, ou à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel conclu avec une entreprise d'accueil ou une autre entité du Groupe,
- soit d'un contrat de travail temporaire conclu pour une entreprise utilisatrice extérieure au Groupe,
- soit d'une convention de mise à disposition sans but lucratif, passée entre l'entité Schneider Electric d'origine et une entreprise d'accueil ou une autre entité du Groupe,
- soit enfin de la création ou de la reprise d'une entreprise.

Pendant ces périodes de travail ou missions, le DAMS est suspendu.

### **e) Statut du bénéficiaire du DAMS**

- En dehors des périodes de travail ou missions

#### **Rémunération**

Le salarié bénéficiera, hors les temps de suspension du DAMS pour période(s) de travail ou missions :

- pendant la période correspondante à son préavis conventionnel ; d'une indemnité équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis c'est-à-dire du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été en activité ;
- pendant la période excédant la durée de son préavis et dans la limite des 9 premiers mois (préavis compris) en DAMS , d'une allocation mensuelle correspondant à 65% de sa rémunération brute mensuelle moyenne des 12 derniers mois, sans que la rémunération nette ne puisse être inférieure à 100% du SMIC net (sur la base du nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise. et sous réserve que le salarié ait été à temps plein) ;

- pendant la période excédant les 9 premiers mois en DAMS, d'une allocation mensuelle brute calculée de telle sorte qu'elle permette d'assurer au bénéficiaire du DAMS le service d'une allocation nette d'un montant équivalent à celui perçu pour la période précédente. alors que cette allocation est soumise en totalité aux charges sociales.

Cette allocation aura le régime social suivant :

**Pendant la période correspondant à la durée normale de préavis**

L'indemnité dont bénéficie le salarié pendant cette période, qui correspond à sa rémunération habituelle, telle que précisée supra, est soumise à l'ensemble des charges sociales salariales selon les règles de droit commun.

**Pendant la période excédant la durée normale de préavis dans la limite des neuf premiers mois en DAMS**

L'allocation servie au salarié pendant cette période, et dans la limite des neuf (9) premiers mois du DAMS, est soumise au même régime spécifique de cotisations et contributions sociales que l'allocation dont bénéficie le salarié en congé de reclassement.

L'allocation est en effet exclue actuellement de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale mais reste soumise à la CSG (au taux actuellement en vigueur de 6,20%) et à la CRDS (au taux actuel de 0,5%), après abattement d'assiette selon taux actuellement de 1.75% en 2012 et dans les plafonds légaux en vigueur).

**Pendant la période excédant les neuf premiers mois du DAMS**

L'allocation servie est à nouveau soumise à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale, tant pour l'employeur que le salarié.

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

**Protection sociale**

**Couverture maladie**

Les salariés en DAMS bénéficient du maintien des droits aux prestations en nature et en espèce du régime obligatoire d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès et de la couverture sociale en cas d'accident du travail.

En cas d'arrêt pour maladie pendant le DAMS, les salariés continueront à percevoir l'allocation au titre du congé de mobilité, qui n'est donc pas suspendu, déduction étant faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

A l'issue de l'arrêt pour maladie les salariés bénéficieront à nouveau de l'intégralité de l'allocation, si le DAMS n'est pas encore arrivé à son terme.

**Assurance vieillesse**

Les périodes passées en DAMS sont validées au titre de l'assurance vieillesse du régime général en tant que périodes assimilées.

**Retraite complémentaire**

Les bénéficiaires du DAMS sont maintenus aux régimes de retraites complémentaires auxquels ils étaient affiliés pendant leur activité professionnelle.

Les régimes concernés sont ceux relevant de l'ARRCO et de l'AGIRC.

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

L'assiette de cotisations sera constituée sur la base à 100% du dernier salaire d'activité brut tel que retenu pour le calcul de l'allocation.

La prévoyance et la protection sociale complémentaire

Les bénéficiaires du DAMS continueront à bénéficier d'une prévoyance complémentaire Gros Risque et Petit Risque équivalente à celle dont bénéficient les salariés en activité,

Pour garantir cette couverture Schneider Electric ou ses filiales passeront auprès des organismes concernés les avenants nécessaires.

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

L'assiette des cotisations sera constituée par le salaire d'activité brut retenu pour le calcul de l'allocation.

### **Intéressement et participation**

Les salariés bénéficieront, hors les temps de suspension du congé mobilité pour période(s) de travail ou missions externe(s) aux sociétés du Groupe adhérentes au dispositif d'épargne Groupe, de l'application des accords d'intéressement et de participation en vigueur sur l'assiette des indemnités brutes qui leur seront versées.

➤ Durant les périodes de travail ou missions en CDI, CDD, CTT ou dans le cadre d'une convention de mise à disposition sans but lucratif

Les parties considèrent que la durée du congé est suspendue durant ces périodes, que ces dernières s'effectuent dans l'entreprise au sein ou à l'extérieur du Groupe.

En fonction des situations, ces périodes de travail donneront lieu à la signature d'un CDD ou d'un CDI avec l'entreprise d'accueil ou se réaliseront dans le cadre d'un contrat de travail temporaire.

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

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

Durant cette période, il pourra également être envisagé une mise à disposition sans but lucratif du salarié par son Entité Schneider Electric d'origine vers l'entreprise d'accueil, si cette solution paraît plus adaptée notamment en cas de mission de courte durée.

La mise à disposition suppose que l'employeur d'accueil puisse en financer le coût.

Une attention particulière sera de ce fait portée aux missions qui pourraient s'exercer dans le cadre de «l'économie sociale ou la sphère associative».

Pendant la mise à disposition le salarié en DAMS percevra une rémunération équivalente à l'allocation servie pendant le DAMS sauf accord plus favorable de l'entreprise d'accueil.

En cas de mission interne au Groupe, la rémunération sera égale à celle qu'il percevait avant l'entrée dans le dispositif du DAMS. Celle-ci sera soumise aux cotisations sociales y afférentes.

En cas de création d'entreprise, le DAMS n'est pas suspendu.

### **f) Engagements réciproques dans le cadre du DAMS**

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

- Engagements de l'entreprise

Afin de donner accès aux salariés engagés dans le DAMS à des missions correspondant à leurs aspirations des conseillers accompagneront les salariés dans l'élaboration de leur projet et dans sa réalisation.

- Engagement du salarié ayant adhéré au DAMS

Durant le DAMS, les bénéficiaires s'engagent à se porter volontaires pour exercer des missions rémunérées internes ou externes. Ces missions peuvent être notamment de 3 types :

- missions internes : notamment conduite de projet, tutorat, remplacement...
- missions externes en entreprise ou en collectivités locales, dès lors qu'elles répondent à l'expérience du bénéficiaire son expérience et/ou à son projet,
- missions d'intérêt général répondant aux objectifs de la politique sociale du Groupe Schneider Electric : missions de tutorat d'apprenti / enseignement, travaux d'utilité sociale rémunérés (ingénieurs ou techniciens sans frontière par exemple), développement économique local, développement durable...salarié doit s'engager sur des démarches actives de reclassement professionnel.

**g) Echéance ou sortie du mécanisme du DAMS**

Le bénéfice du DAMS cesse soit à l'échéance fixée, cette échéance pouvant être prolongée compte tenu des périodes travaillées ou des missions suspendant le congé jusqu'à ce que le bénéficiaire remplisse les conditions pour partir à la retraite à taux plein.

Le DAMS peut aussi cesser de manière anticipée dans les cas ci-dessous :

- reclassement interne définitif,
- concrétisation définitive du projet externe,
- 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date à laquelle le salarié est en mesure de faire liquider ses droits à retraite Sécurité Sociale à taux plein,
- non-respect des engagements et après avis de la Commission de projet,
- sur demande écrite du salarié qui doit indiquer le motif de cette demande.

En cas d'embauche externe, le salarié devra informer le Responsable RH, par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge, indiquant la date de son embauche définitive.

**h) Indemnité de rupture**

Le salarié bénéficiera à la date de rupture de son contrat de travail d'une indemnité de rupture du contrat de travail équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement pour motif économique.

**Le salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté bénéficiera d'un plancher d'indemnité fixé à 28000 euros bruts.**

Cette indemnité ne sera pas versée si finalement le salarié reste dans le Groupe pour un reclassement effectif.

De plus, lorsqu'un salarié aura trouvé un emploi stable (au sens des dispositions réglementaires), en cours du DAMS, qu'il en aura informé son RH et qu'il aura apporté les documents justifiant la réalité de cet emploi, il bénéficiera après avis de la Commission de projet, du complément de l'indemnité de rupture correspondante aux allocations brutes qui auraient été servies si le salarié avait effectué le reste de son DAMS .

Ce complément de l'indemnité de rupture ne sera pas versé si finalement le salarié reste dans le Groupe pour un reclassement effectif. Il ne sera pas non plus versé lorsque le DAMS cessera au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date à laquelle le salarié sera en mesure de faire liquider ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein.

L'indemnité de rupture du contrat de travail sera calculée comme l'indemnité de licenciement sur la base de la rémunération brute perçue par le bénéficiaire au cours des 12 derniers mois

précédant l'entrée dans le dispositif. Le sort social et fiscal de cette indemnité sera conforme à la réglementation applicable.

#### **i) Création ou reprise d'entreprise**

Dans le cas où le salarié sur un emploi menacé souhaite créer ou reprendre une entreprise, les périodes consacrées à l'établissement de son projet et éventuellement les périodes correspondantes à un début d'activité, ne sont pas suspensives du congé mobilité.

Les aides additionnelles prévues dans ce cadre sont détaillées en Annexe 3, dans la partie appelée « Volet 2 : Aides nouvelles apportées en fonction de l'activité à créer ou reprise ».

#### **2.2.1.2.3.3 Les commissions paritaires de Projet**

Pour chaque accord d'application relatif à un projet de Gestion Anticipée des Emplois des Métiers et des Compétences, il sera mis en place une commission paritaire de Projet qui réunira les organisations syndicales signataires dudit accord.

Elle sera composée de trois représentants par organisation syndicale signataire dudit accord ainsi que des représentants de la Direction.

Elle sera réunie sur convocation de la Direction dans un premier temps une fois par mois dans la phase de lancement du projet et en fonction du nombre de dossiers à valider. La convocation sera adressée pour information au Préfet ou à son représentant.

Elle sera ensuite réunie une fois par trimestre, sauf cas de circonstances exceptionnelles, lorsqu'il s'agira davantage d'accompagner les salariés à construire ou à concrétiser leur projet professionnel.

Il est convenu que cette commission paritaire devra prévoir des règles de fonctionnement permettant la présence du Préfet ou son représentant, qui pourra assister à ces réunions et se verra transmettre un bilan des projets des salariés aux termes de chaque réunion.

La commission paritaire de projet est mandatée à trois niveaux pour assurer la mise en œuvre des départs volontaires.

#### **a) A l'issue de l'étape construction du projet professionnel**

La Commission paritaire de projet devra s'assurer que le salarié qui envisage d'adhérer au congé de mobilité ou DAMS a bien été informé et éclairé sur les enjeux et les conséquences pour lui de ces dispositifs et des engagements qu'il prend. Elle s'assurera ainsi du volontariat des adhésions aux Congés de Mobilité et DAMS.

#### **b) A l'issue des dispositifs Congé de mobilité et DAMS et avant la rupture effective du contrat de travail**

La Commission de projet doit vérifier que le salarié ayant adhéré au congé de mobilité ou au DAMS occupait bien un emploi qualifié de menacé par l'accord collectif et donner un avis sur son reclassement, en s'assurant qu'il s'agit de l'un des quatre cas fixés par le Code du travail.

Pour ce faire, la Commission paritaire de projet sera chargée de s'assurer que les projets individuels de reclassement des salariés, ayant adhéré au congé de mobilité et au DAMS sont effectifs ou en voie de réalisation et qu'il lui sera possible dès lors de constater que les salariés sont en situation d'avoir retrouvé un emploi stable à l'issue de la rupture de leur contrat de travail.

Cette mission confiée à la Commission s'applique tant pour des projets personnels de création ou de reprise d'activité que pour ceux ayant trouvé un nouvel emploi dans une autre entreprise.

Si, avant l'issue du Congé de Mobilité ou du DAMS, la Commission venait à faire le constat que malgré tous les efforts engagés par le salarié pendant le congé, aucune situation stable nouvelle n'a pu être mise en œuvre ou qu'un salarié se retrouve dans une situation de risque social important, la Commission paritaire de projet examinera ces situations particulières.

Elle pourra ainsi proposer :

- des mesures complémentaires d'accompagnement,
- décider à titre exceptionnel le report de quelques mois du départ de l'entreprise,
- émettre un avis négatif circonstancié sur la concrétisation de la rupture du contrat de travail et demander à l'entreprise, à titre très exceptionnel, la remise en cause de la rupture du contrat de travail. L'entreprise s'engage à suivre les avis émis en ce sens par la Commission.

## 2.2.2 Volet 2 : Modalités de mise en œuvre

Les outils seront mis en œuvre différemment en fonction de leur objet.

Ainsi les ateliers permettant de développer les mobilités inter-business sont activés dès l'entrée en vigueur du présent accord, en tant qu'outil spécifique de Gestion des Ressources Humaines.

Les aides à la formation décrites à l'article 2.2.1.2.2 seront établies et mises en œuvre au terme de la procédure prévue à l'article ci-après 2.2.2.1.

Enfin, les processus d'accompagnement au volontariat vers une situation externe stable seront mis en place par des accords d'application au niveau de chaque business concernée.

En effet, les accords d'application, dont le contenu et la procédure sont ici arrêtés, seront indispensables à la mise en œuvre des outils emportant rupture du contrat de travail de même que le sera, en sus de la vision globale des métiers, celle plus spécifique d'identification des emplois « menacés ».

En tout état de cause, les Coordonnateurs Syndicaux seront réunis sur initiative de la Direction, dès l'entrée en vigueur du présent texte, afin d'envisager les éventuels accords d'application nécessaires à l'anticipation des problématiques d'emplois.

Les Coordonnateurs pourront, dans le respect des dispositions conventionnelles qui seront alors en vigueur, être accompagnés à cette réunion d'un autre membre de leur Délégation Syndicale de Groupe notamment du coordonnateur syndical adjoint si celui-ci a été désigné.

Concernant les accords d'application, leur nombre sera défini avec les coordonnateurs syndicaux de Groupe, dans le cadre des négociations qui seront initiées dans les semaines qui suivront l'entrée en vigueur du présent texte.

L'accord d'application respectera les modalités d'information et consultation dans les conditions ci-dessous définies ainsi que les modalités de mises en œuvre des outils en vigueur (nombre de congé mobilité ouverts, actions de formations envisagées, nombre de mobilités à réaliser ...).

### 2.2.2.1 Information collective et individuelle

Les Managers et la fonction Ressources Humaines auront pour mission d'assurer une information collective et individuelle des salariés.

### 2.2.2.2 Procédure d'information et consultation des instances représentatives du personnel

La mise en œuvre effective des diverses actions et mesures décrites dans le présent Volet 2 sera soumise aux procédures consultatives légales telles qu'aménagées par le présent texte.

Deux situations doivent être distinguées.

#### 2.2.2.2.1 Dans l'hypothèse où le Volet 2 ne nécessite que des outils de mobilité interne au Groupe, sans rupture de contrat de travail

Les Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés conformément aux dispositions de l'article L. 2323-6 du Code du travail à savoir une réunion au cours de laquelle un avis sera recueilli sur la motivation du projet affectant la structure des emplois et compétences du périmètre ainsi que le cas échéant sur le plan de formation spécifique lié au présent volet.

2.2.2.2.2 Dans l'hypothèse où le volet 2 nécessite des outils permettant de répondre à des souhaits de mobilité externe, avec rupture de contrat de travail

Pour les mesures qui entraînent la rupture du contrat de travail d'un commun accord, congé mobilité et DAMS, la méthode retenue est celle de la négociation d'un accord relatif aux mesures sociales.

Toutes les négociations seront initiées par la Direction avec la délégation syndicale évoquée dans le préambule de l'article 2.2.2. Elles devront avoir abouties au plus tard à la fin du mois de septembre 2012.

A l'occasion de chacune des premières réunions de négociation, la Direction et la délégation syndicale sus-mentionnée définiront le calendrier des négociations ainsi que l'articulation entre celle-ci et les procédures d'information consultation des Comités d'Entreprise concernés.

A l'occasion de la seconde réunion de négociation, il pourrait être décidé, par la délégation syndicale de Groupe, en lien avec les comités concernés, de recourir à une expertise : la mission et le calendrier seraient définis notamment pour prendre en compte les demandes éventuelles des Comités d'Entreprise concernés.

Le rapport ainsi produit pourra, le cas échéant à la demande des négociateurs, être diffusé dans les différents Comités d'Entreprise concernés.

Simultanément à la négociation, les Comités d'entreprise concernés seront informés et consultés conformément aux dispositions de l'article L. 2323-6 du Code du travail.

Conformément aux dispositions des circulaires DGEFP, la procédure de consultation des instances représentatives du personnel sera aménagée pour prendre en compte le contexte particulier de la mise en œuvre d'une démarche anticipative.

Les modalités de consultation arrêtées sur le fondement d'une part des articles L. 2323-6 et suivants du code du Travail et d'autre part des articles L.1233-30 et suivants du même code du travail porteront sur :

- la motivation du projet affectant le volume ou la structure des effectifs et notamment l'identification des emplois menacés ;
- le projet d'accord d'application comprenant les mesures sociales de gestion prévisionnelle.

Les emplois menacés auront été décrits et seront présentés dans un premier temps au Comité d'entreprise/établissement puis aux négociateurs.

Les mesures sociales contenues dans l'accord d'application s'inscriront exclusivement dans le cadre du présent accord en fonction du Volet 2 ici activé et auront notamment pour objectif de permettre aux titulaires d'emplois menacés de se repositionner vers un emploi stable.

Elles feront l'objet du texte sur lesquels le ou les Comité (s) concerné(s) seront consultés rendant ainsi, de part la méthode retenue, un avis sur les mesures sociales de gestion prévisionnelle (procédure type Livre I).

Les deux procédures d'information consultation seront toujours menées de manière concomitante.

Elles seront conduites tant au niveau central (Comité d'entreprise ou CCE s'il existe) ainsi qu'au niveau de chacun des comités d'établissements concernés par le périmètre retenu par les Coordonnateurs syndicaux de Groupe.

A l'issue de la seconde réunion, chacun des comités rendra un avis sur l'ensemble du projet à savoir d'une part sur les éléments stratégiques et leurs conséquences sociales (Livre II) ainsi qu'un avis sur les mesures sociales de gestion prévisionnelle (procédure de type Livre I).

Par ailleurs, lorsque les conditions de son intervention seront réunies le ou les CHCST seront en amont informés et ou consultés sur les projets.

## **Article 2.3 - Volet 3 : la gestion anticipée des restructurations certaines**

### 2.3.1 Contenu

#### 2.3.1.1 Champ d'application

Au cours des trois années à venir, certaines réorganisations pour des raisons technologiques, stratégiques ou économiques pourront intervenir et avoir des impacts sur l'emploi au sein du Territoire.

Ces restructurations s'inscriront dans le cadre d'un Volet 3 spécifique soumis aux conditions de mise en place telles que décrites plus bas, à savoir par un accord collectif distinct définissant les mesures applicables par référence aux critères ci-après arrêtés.

La procédure de négociation se déclinera au niveau le plus adapté. Si le projet concerne au moins 2 entités juridiques d'une Business, la négociation se déroulera au niveau de la Coordination Syndicale Représentative Groupe. Si le projet ne concerne qu'une entité juridique, la négociation se déroulera au niveau de la délégation Syndicale représentative de la-dite entité.

En tout état de cause, la procédure d'information et consultation se fera auprès de chacun des Comités d'Entreprise concernés.

Ce n'est qu'à l'issue de la procédure d'information et consultation et de négociation, la Direction organisera dans les meilleurs délais une information à l'attention du personnel concerné sur l'ensemble des dispositifs qui seront mis en place.

#### 2.3.1.2 Dispositifs

Outre les mesures visées au Volet 1 (applicables automatiquement) celles du Volet 2 pourront en pareil cas être activées dans les conditions visées à l'article 2.3.2.

Par ailleurs, des mesures spécifiques adaptées à la situation rencontrée par la ou les entités concernées pourront, selon les critères objectifs ici retenus, être instaurées par accord d'application.

Les outils alors activables, par entrée en vigueur dudit accord, seront limitativement listés, réservés aux titulaires d'emplois menacés et fonction de quatre critères.

Les aides issues de l'existence de ces critères ne sont pas cumulatives lorsqu'elles sont de même nature. Ainsi, dans l'hypothèse ou, en présence de plusieurs critères réunis, les aides de même nature seraient applicables, seule la plus avantageuse sera retenue.

En tout état de cause, les parties signataires du présent accord conviennent que le cadre des négociations portant sur le volet 3 ne pourra pas excéder le cadre défini dans le présent article.

##### 2.3.1.2.1 Le degré d'urgence de réalisation de la transformation

Une mesure sera faite en prenant en considération la notion de durée de mise en œuvre séparant la 1ère Information/Consultation Livre II et la phase de démarrage prévisionnel – de la transformation supposant ici un délai entre 12 mois et 18 mois maximum.

Des mesures incitatives à la déclaration rapide de volontariat à la mobilité interne et externe pourront alors être mise en œuvre.

##### ➤ **Mise en place d'un TGV pour l'emploi**

Un TGV pour l'emploi pourra être mis en œuvre :

- dans un délai d'un mois suivant la fin de la procédure de négociation pour les transformations devant être réalisées dans les 12 mois ;
- dans un délai de 3 mois suivant la fin de la procédure de négociation pour celles devant être réalisées dans les 18 mois.

##### ➤ **Prime exceptionnelle d'encouragement à la mobilité interne**

Les mobilités internes ici visées sont les mobilités géographiques qui entraîneraient un allongement substantiel du trajet domicile/nouveau lieu de travail (au-delà du bassin d'emploi

dans lequel se situe l'ancien lieu de travail) ainsi que des contraintes d'organisation personnelle ou professionnelle.

Dans ce cas, une prime d'encouragement au déménagement pourrait être activée en faveur des salariés occupant un emploi menacé et volontaire à une telle mobilité géographique.

Ainsi le salarié se déclarant dans les délais visés ci-dessous, auprès de son RH BP, comme étant intéressé(e) par cette mobilité bénéficiera d'une prime appelée : « prime exceptionnelle d'encouragement à la mobilité ».

Le montant de cette prime est fixé selon le barème ci-dessous (montants bruts soumis à cotisations sociales et Impôt sur le revenu) et son versement interviendra au jour d'entrée en fonctions effective du salarié **et au plus tard** à la fin de la période probatoire éventuelle.

- Projet inscrit dans une durée de 12 mois maximum entre la 1ere réunion livre II et la transformation projetée
  - Déclaration au cours des 2 premiers mois de la date d'entrée en vigueur de l'accord = 7000 €bruts
- Projet inscrit dans une durée de 18 mois maximum entre la 1ere réunion livre II et la transformation
  - Déclaration au cours des 4 premiers mois d'entrée en vigueur de l'accord = 5000 €bruts.

Pour les couples, entendus au sens marié, pacsé, concubinage notoire, tous deux salariés de la même Société, cette prime sera versée à chacun des membres du couple.

➤ **Conditions d'adhésion aux dispositifs DAMS ou Congé mobilité**

Les conditions d'adhésion aux dispositifs DAMS et Congé mobilité seront assouplies comme suit :

- sans condition d'ancienneté pour les transformations devant être réalisées dans les 12 mois
- avec 5 ans d'ancienneté minimum pour les transformations devant être réalisées dans les 18 mois.

**Les planchers d'indemnités prévus aux articles 2.2.1.2.3.1 et 2.2.1.3.2 ne sont pas applicables aux salariés de moins de 10 ans d'ancienneté.**

2.3.1.2.2 La situation géographique de l'entité concernée

Il sera fait référence à un site isolé lorsque dans un même bassin d'emploi de 50 kms alentours, aucun autre site Schneider, permettant des mobilités internes, n'est présent.

Pour les salariés envisageant de rester dans le bassin d'emploi, sans possibilité de reclassement interne et intéressés par un projet de création ou de reprise d'entreprise, il pourra mis en place une cellule spécifique à l'aide de partenariat avec des structures telles que SIE et les Chambres de Commerce et de l'Industrie.

Néanmoins, les mesures incitatives visées ci-dessous, ont pour objectif d'encourager essentiellement la mobilité interne.

➤ **Prime d'encouragement au déménagement**

**Les mobilités internes ici visées sont les mobilités géographiques qui entraîneraient un allongement substantiel du trajet domicile/nouveau lieu de travail (au-delà du bassin d'emploi dans lequel se situe l'ancien lieu de travail) ainsi que des contraintes d'organisation personnelle ou professionnelle.**

**Dans ce cas, une prime d'encouragement au déménagement forfaitaire de 5000 euros bruts pourrait être activée en faveur des salariés occupant un emploi menacé et volontaire à une telle mobilité géographique.**

➤ **Mise en place d'un TGV de l'emploi dans les 6 mois suivant la signature de l'accord**

➤ **Organisation de visites de reconnaissance sur les sites recruteurs**

➤ **Les stages «Découverte» étendus à 2 semaines**

Afin de permettre à chaque salarié intéressé de s'immerger plus longtemps dans un nouvel environnement et pour ceux qui seraient volontaires le stage « Découverte » pourrait alors être d'une durée de 2 semaines.

➤ **Renforcement de l'accompagnement par le conseiller interne régionalement compétent**

2.3.1.2.3 La pyramide des âges et l'ancienneté de la population concernée par la transformation

Il sera apporté une attention particulière dès lors que la population visée par la transformation serait majoritairement « senior » au sens de l'article L. 6321-1 du Code du travail (Entretien 2<sup>ème</sup> partie de carrière) et qui n'aurait pas ou peu bénéficié de mobilité professionnelle au cours des 10 dernières années.

Les mesures incitatives prendront la forme :

➤ **Rocade en cas de DAMS ou Congé mobilité**

Seuls les titulaires d'emplois menacés peuvent prétendre à l'adhésion au DAMS ou Congé mobilité.

Afin de favoriser la réussite de la mobilité interne **au sein du périmètre concerné par le volet 3**, l'accord pourra permettre la mutation d'un salarié, (dont l'emploi n'est pas menacé) et qui est volontaire pour adhérer à l'une des mesures, sur un emploi menacé, à la condition unique qu'il soit nominativement remplacé par un salarié dont l'emploi est lui-même menacé dans son poste.

Ces rocales éventuelles seront mentionnées spécifiquement lors des réunions de la Commission Paritaire de projet.

➤ **Les stages «Découverte» étendus à 2 semaines**

Afin de permettre à chaque salarié intéressé de s'immerger plus longtemps dans un nouvel environnement et pour ceux qui seraient volontaires le stage « Découverte » pourrait alors être d'une durée de 2 semaines.

➤ **Le parcours d'évolution étendu à un changement de poste et d'environnement et plus seulement à un changement de métier**

➤ **Mise en place de « temps partiel solidaire »**

Cette mesure nécessiterait **qu'au moins deux salariés, éligibles et volontaires pour un DAMS, travaillant dans le même service ou la même unité de travail, solidairement, demandent un passage à mi-temps, afin que leur mi-temps cumulés, reconstitue un temps plein.**

Ce dispositif, d'une durée d'un an maximum pourra, si le salarié le **demande**, précéder l'adhésion aux outils de mobilités externe, permettant ainsi de dégager du temps nécessaire à la construction du projet personnel.

Cette réduction se fera dans un cadre hebdomadaire à hauteur 50% selon une répartition convenue entre les parties. La rémunération proratisée sera complétée d'une prime mensuelle forfaitaire égale à 15% de la rémunération brute mensuelle moyenne des 12 derniers mois avant le passage à mi-temps.

Le salarié adhérent qui souhaite faire précéder son entrée dans le DAMS d'un tel aménagement devra faire connaître sa volonté de faire précéder son DAMS d'un aménagement de temps de travail.

**Après examen des conditions remplies et des impacts organisationnels**, un avenant au contrat de travail pourra alors être conclu, assorti de la conclusion de la convention de rupture d'un commun accord.

L'avenant à temps partiel prendra effet, pour une durée déterminée d'un an maximum.

L'entrée dans le congé mobilité ou DAMS prenant quant à elle effet à l'issue de l'aménagement du temps de travail, pour la durée et aux conditions auxquelles le salarié aura droit au jour de son entrée dans le DAMS.

### **Reconstitution d'assiette**

Par application des dispositions du Code de la Sécurité Sociale, article L. 241-3-1, issu de la loi 2003-775 du 21 août 2003 et d'autre part, de la Délibération ARRCO 22 B VIII et de la Délibération AGIRC D 25 IX, les parties conviennent par le présent accord que le salarié pourra opter pour un maintien de ces assiettes de cotisations.

Sont ici concernées les cotisations assurance vieillesse et retraite complémentaire ARRCO et AGIRC ainsi que les cotisations d'assurance chômage.

Ce maintien aura lieu, sur option du salarié exprimé par écrit au jour de conclusion de l'avenant à contrat de travail à temps partiel, sur la base du salaire correspondant à la rémunération reconstituée sur la base d'un salaire correspondant à un temps plein, ou appelé salaire de référence.

Le salaire de référence étant défini **par application des dispositions légales en vigueur.**

#### 2.3.1.2.4 Les catégories professionnelles concernées

Les mesures prévues ci-dessous s'appliqueront pour la population OATAM, dès lors que la transformation concernera majoritairement des non cadres.

Il est en effet considéré par les parties que ces populations, par définition moins diplômées et qualifiées que les Ingénieurs et Cadres, ont besoin d'accompagnement supplémentaire afin d'augmenter leur employabilité.

- **Le parcours d'évolution étendu à un changement de poste et d'environnement et plus seulement à un changement de métier**
- **Les stages « Découverte » étendus à 2 semaines**
- **Plan de formation spécifique**

Conformément au plan de formation spécifique qui sera défini dans le cadre du volet 3, il est convenu ici, que les parties prendront des engagements qualitatifs et quantitatifs sur les formations diplômantes, qualifiantes, CQPM ... après étude des potentialités.

#### 2.3.2 Modalités de mise en œuvre

La procédure sera identique à la procédure définie à l'article 2.2.2.2.2 du présent accord.

Sous réserve des spécificités suivantes :

Au regard de la restructuration projetée, les parties conviennent de permettre le recours à une expertise du projet.

Le recours à une expertise éventuelle sera décidé et la mission définie dans le cadre de la négociation par la délégation syndicale de Groupe, en lien avec les comités concernés. Le rapport ainsi produit pourra, le cas échéant, à la demande des négociateurs être présenté dans les différents Comités concernés.

La mission sera encadrée ainsi :

Les parties conviennent qu'une expertise répondant aux dispositions de l'article L. 2325-35 du Code du Travail peut être diligentée exceptionnellement dès l'ouverture de la consultation sur le volet économique (« Livre II ») afin de permettre une meilleure compréhension du projet.

Il appartiendra à ce dernier d'adresser à la Direction et Délégation syndicale de Groupe une lettre de mission précisant les modalités de son intervention dans le cadre du présent accord et le montant envisagé de ses honoraires.

Cette lettre de mission devra leur être transmise dans un délai compatible avec le calendrier de procédure arrêté ci-dessous.

Les parties au présent accord s'accordent pour dire que les modalités d'expertise susvisées permettent d'offrir au (x) Comité(s) d'Entreprise des moyens d'analyse, d'examen et de compréhension du projet présenté bien plus larges que ceux dont ils auraient pu bénéficier légalement.

Si à l'issue des rapports de l'expert, des propositions de mesures alternatives venaient à être formulées, la Direction s'engage à étudier celles-ci et à répondre sur la pertinence et la faisabilité ou non de ces propositions.

#### Rappel de la procédure d'information consultation suivie au niveau du ou des Comités d'Entreprise/établissements

- **J** R0 réunion préalable d'information sur le projet et ces conséquences
- **J 7** R1 du Livre II : réunion d'information du Comité d'Entreprise sur le projet économique - remise du document de présentation – décision d'assistance du comité par un expert – Démarrage de la phase de consultation.
- **J 14** Eventuellement réunion d'information et consultation du CHSCT sur le projet de réorganisation remise du document de présentation et recueil de l'avis
- **J 28** R2 Livre II seconde réunion d'information et consultation du Comité d'Entreprise sur le projet, présentation éventuelle du rapport par l'expert – réponses aux questions, recueil des éventuelles propositions formulées.
- **J 34** R3 Livre II troisième réunion d'information et consultation du Comité d'Entreprise sur le projet, réponses aux questions et recueil de l'avis.

#### Rappel de la procédure de négociation

Les parties conviennent de négocier un accord spécifique qui contiendra les mesures sociales applicables au projet entrant dans le volet 3 avec, selon les critères susvisés, adoption de certaines mesures.

Aussi, les procédures du Livre II et de type Livre I, prenant ici la forme de l'accord collectif, seront-elles menées concomitamment et la R3 sera l'occasion de recueillir un avis sur le projet d'accord (de type livre I).

Pour ce faire, les parties définiront, par avenant au présent accord, les mesures sociales qui seront applicables à chacune des étapes du calendrier et pour chaque situation en fonction des critères susvisés.

Le calendrier de réunion convenu avec la délégation syndicale sera au minimum d'une réunion par semaine en parallèle de la procédure de la procédure d'information Consultation en vue de parvenir à un avenant soumis au Comité concerné pour avis lors de la R3 susvisée.

### **Article 2.4 - Volet 4 : la gestion de la crise**

**Le présent accord constitue un socle conventionnel du dialogue social au niveau du Territoire France pour les plans de développement des emplois et des compétences.**

**Si les 3 précédents volets s'inscrivent dans une stratégie de développement et d'anticipation des transformations, les parties conviennent que cette stratégie peut aussi être ébranlée par des événements exogènes à l'Entreprise et qu'elle ne peut maîtriser, à l'image de la crise mondiale de 2009.**

Est ici visée la survenance d'une crise économique financière définie comme une dégradation brutale de la situation économique et des perspectives économiques mondiales.

**Les parties s'accordent à écrire que les présentes dispositions n'ont pas pour vocation à régler ces problématiques conjoncturelles.**

**Néanmoins, fort du socle conventionnel ainsi institué et des outils de gestion des ressources décrits en tous ses volets, les parties conviennent que face à une telle situation, elles se réuniraient afin d'envisager ensemble la possibilité d'activer des outils pour l'ensemble du périmètre du présent accord, permettant de faire face à la situation sur le plan de l'emploi.**

Il sera alors étudié la possibilité de révision du présent texte par la conclusion d'un avenant au présent accord Groupe, conclu dans les conditions légales en vigueur, qui viendrait à définir à ce niveau la situation des emplois menacés sur le territoire et les outils applicables par tous par référence à ce texte ainsi négocié.

## **PARTIE III - Dispositions diverses**

### **Article 3.1 - Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est composé des sociétés listées en annexe et prises en compte pour la constitution et la composition du Comité de Groupe France, conformément à l'article L 2331-1 du Code du Travail.

Par ailleurs, comme indiqué dans l'Accord relatif à la mise en place d'une délégation syndicale au sein du Groupe Schneider, le présent texte conclu avec les Délégations Syndicales de Groupe a la nature d'accord collectif de Groupe et a vocation à s'appliquer directement à l'ensemble des salariés des Entreprises du Groupe Schneider Electric en France telles que visées en annexe.

En application de l'article L. 2232-34 du Code du Travail, la validité de cet accord est subordonnée à l'absence d'opposition exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de l'accord, émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des élections des CE des Entreprises du Groupe concernées selon le champ d'application de l'accord.

Cet accord visant l'ensemble des entreprises du Groupe, il est fait référence, pour apprécier le caractère majoritaire, aux résultats des élections tels que constatés le 3 février 2012.

Toute modification du périmètre du Groupe (ex: cession d'une filiale) n'entraîne pas ipso facto la remise en cause de cet accord en application des dispositions de l'article L. 2261-14 du code du travail pour les Entreprises restant dans le périmètre du Groupe Schneider Electric.

En cas d'intégration d'une nouvelle société au sein du Groupe, les parties conviennent que cette société entrera dans le champ d'application du présent accord, sous réserve d'une part que la Société ne dispose pas déjà d'un dispositif propre de Gestion Anticipée des Emplois et Compétences et d'autre part, qu'elle procède à la conclusion d'un accord local d'adhésion.

En cas de sortie du Groupe par une des sociétés visées en annexe 1, en raison de sa cession, de sa vente, (...), les dispositions du présent accord cesseront de plein droit de produire effet dans l'entité à compter de sa date de sortie, sans formalité particulière.

### **Article 3.2 – Comité de pilotage national et régionaux**

Compte tenu du caractère novateur de cet accord, notamment dans le sens où il organise un processus d'information, d'échanges et de consultation dans un cadre élargi, le Groupe en France, un Comité de Pilotage est créé.

Par délégation, 5 comités de pilotage régionaux seront également créés en vue de s'assurer notamment du respect des engagements pris en termes de mobilité professionnelle et de développement des parcours professionnels.

L'organisation des Comités est géographique, la France étant divisée en 5 grandes régions : Nord-Ouest ; Nord-Est ; Sud-Ouest ; Sud-Est ; la région parisienne, compte tenu des effectifs présents, représente une région à elle-seule. **Une carte de France annexée au présent accord représente les régions telles que définies ci-dessous (Annexe 5).**

#### **3.2.1 Les missions du Comité de Pilotage**

Le Comité de Pilotage examine les difficultés auxquelles pourrait être confronté le déploiement de ce processus d'information complexe (dont il est en quel que sorte le garant) compte tenu du nombre des instances intervenantes et des entités concernées.

Le Comité pourra proposer des améliorations de ce processus afin d'en conserver la légitimité mais aussi la réactivité.

Il pourra interpellier la Direction sur les dysfonctionnements de communication ou de liaison qui pourraient survenir dans le déploiement de ce processus entre les instances et/ou les entités.

Lorsque des Volets 2 ou 3 seront envisagés ou devront être élaborés en vue de leur négociation, le Comité aura pour objet d'appréhender les problématiques posées et de proposer des idées de solutions possibles aux conséquences sociales de ces changements.

Il veille au déploiement des accords locaux. Il proposera dans la limite des moyens et ressources disponibles les indicateurs de suivi les plus adaptés sur toute la durée nécessaire à l'application des accords locaux. Il peut proposer si nécessaire des ajustements lorsque ces accords doivent être mis-en œuvre sur plusieurs années et étudier de nouvelles actions pour modifier les plans en cours si les mesures initiales venaient à s'avérer insuffisantes ou inadaptées à l'évolution de l'environnement juridique, social ou économique.

Afin d'alimenter son travail sur les plans transverses, il étudie les meilleures pratiques disponibles dans le Groupe sur des mesures ayant permis d'anticiper les conséquences sociales du changement.

### 3.2.2 Composition et organisation des Comités de Pilotage

Le Comité de Pilotage National est composé d'une part de représentants de la Direction et d'autre part de 2 représentants des Organisations Syndicales signataires du présent accord, dont le Coordonnateur de Groupe. La Direction réunira deux fois par an les membres du Comité de Pilotage, le dernier mois de chaque semestre.

Les Comités des Pilotage régionaux, par délégation, sont composés d'une part de représentants de la Direction, d'autre part, de 2 représentants par Organisations syndicales signataires du présent accord, dument désignés par les Coordonnateurs de Groupe. Les représentants de la Direction pourront réunir en tant que de besoin, en général, une fois tous les 2 mois et au moins 3 fois par an, les membres des Comités de Pilotage régionaux, et en tout état de cause au moins 2 semaines avant la tenue de la réunion du Comité de Pilotage National.

Les représentants dument désignés bénéficieront, sous réserve d'une justification préalable auprès de leur hiérarchie 8 jours avant, d'une autorisation d'absence sans diminution de rémunération pour participer aux réunions de ces comités ainsi que d'une prise en charge des frais engendrés selon les barèmes en vigueur.

### Article 3.3 - Durée d'application

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2012.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2014 ou pour toute la durée du programme d'Entreprise CONNECT si elle devait être supérieure. A l'une ou l'autre de ces échéances, l'accord cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets, les parties s'opposant expressément à la règle de transformation prévu à l'article L 2222-4 du Code du Travail.

Dans les trois mois précédant son expiration, les parties conviennent d'engager de nouvelles négociations en vue de renouveler ou de modifier les dispositions des présentes au vu des résultats constatés sur les années antérieures.

Par ailleurs, cet accord pourra faire l'objet d'éventuelles révisions pendant sa durée d'application, sous réserve du respect des dispositions prévues par l'article L 2261-7 du Code du Travail.

### **Article 3.4 - Interprétation et litiges**

Compte tenu du caractère novateur pour le Groupe de cette négociation, les parties signataires désirent que toute difficulté d'interprétation du présent accord soit soumise préalablement à ses signataires.

En conséquence, elles s'engagent, en cas de litige sur sa mise en œuvre, à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin d'analyser ensemble les voies de règlement amiable permettant d'éviter toute action judiciaire. Pendant cette période de concertation, qui ne pourra pas durer plus de trois mois, les parties s'interdiront de toute action judiciaire liée au différend soulevé.

La solution à la question posée donnera alors lieu, le cas échéant, soit à un procès-verbal d'interprétation, soit à un procès-verbal de désaccord indiquant l'interprétation de chacune des parties signataires.

### **Article 3.5 - Dépôt et publicité**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre compétents eu égard au siège de la Société dominante du Groupe, conformément à l'Article L. 2261-1 du Code du Travail.

Cet accord comporte 43 pages, numérotées de 1 à 43 dont cinq annexes de 6 pages.

Sa signature est intervenue le 2012 à Rueil Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric et les Organisations Syndicales soussignées, représentées par les Coordonnateurs Syndicaux de Groupe

**POUR LA DIRECTION DES SOCIETES  
DU GROUPE**

**Mme Hanan DARWISH  
RH VP  
Territoire France**

**M. Christian GONZALEZ  
Directeur Affaires Sociales France**

**POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES  
REPRESENTATIVES AU NIVEAU DU GROUPE**

**CFDT**  
M.

M.

**CFE-CGC**  
M.

M.

**CGT**  
M.

M

**FO**  
M.

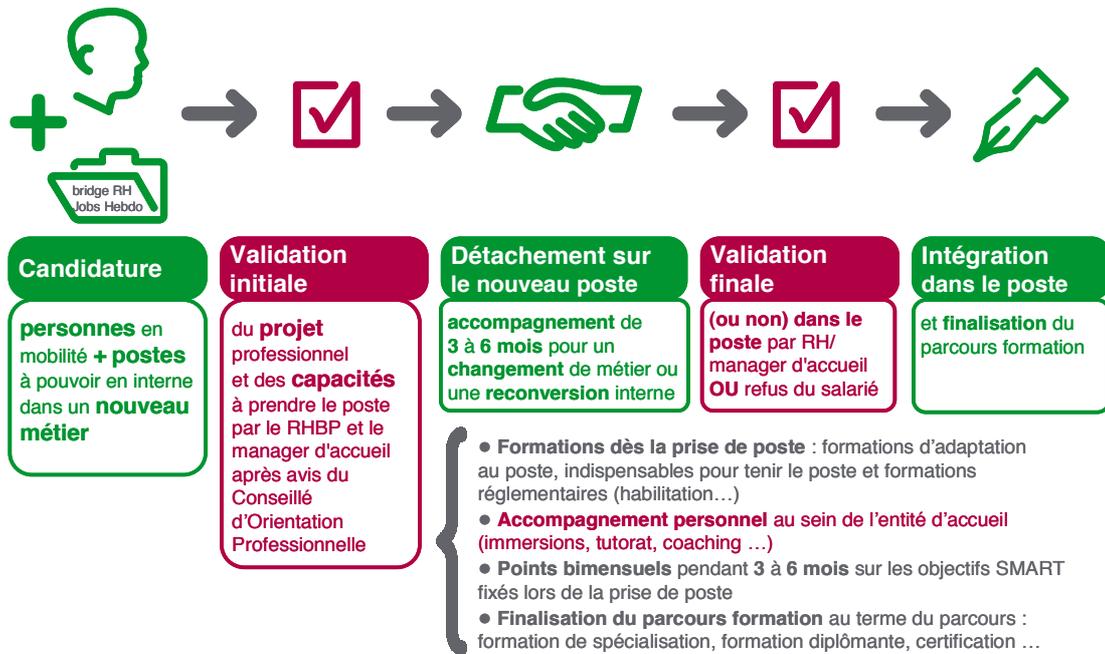
M.

## ANNEXE 1

### LISTE DES SOCIETES FRANCAISES DU GROUPE RELEVANT DU PRESENT ACCORD

- ▶ ALOMBARD
- ▶ BCV TECHNOLOGIES
- ▶ BEI SENSORS
- ▶ CONSTRUCTION ELECTRIQUE DU VIVARAIS (CEV)
- ▶ CROUZET ALES
- ▶ CROUZET VALENCE
- ▶ DINEL
- ▶ EPSYS (anciennement SAPEM et Materlignes)
- ▶ FRANCE TRANSFO
- ▶ INFRAPLUS
- ▶ MACHINES ASSEMBLAGE AUTOMATIQUE (MAA)
- ▶ MERLIN GERIN ALES SAS
- ▶ MERLIN GERIN ALPES
- ▶ MERLIN GERIN LOIRE
- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC IT FRANCE
- ▶ NEWLOG
- ▶ PRODIPACT
- ▶ RECTIPHASE (dénommée RECTIPHASE SAS)
- ▶ SA3I (anciennement SAEE et SAEI)
- ▶ SOCIETE D'APPAREILLAGE ELECTRIQUE GARDY (SAEG)
- ▶ SAREL
- ▶ SCANELEC
- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC CONSULTING (SEC)
- ▶ SCHNEIDER AUTOMATION
- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BOURGUEBUS (SEMB)
- ▶ SOCIETE ELECTRIQUE D'AUBENAS (SEA)
- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE
- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES
- ▶ SOCIETE ELECTRONIQUE DU REVARO SAS (SER)
- ▶ SOCIETE ELECTRIC PROTECTION & CONTROLE (SEPC)
- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC ENERGY FRANCE (SEEF)
- ▶ SYSTEMES EQUIPEMENTS TABLEAUX BASSE TENSION (SETBT)
- ▶ SOCIETE FRANCAISE GARDY (SFG)
- ▶ SOCIETE FRANCAISE DE CONSTRUCTIONS MECANQUES ET ELECTRIQUES (SFCME)
- ▶ SCHNEIDER TOSHIBA INVERTER EUROPE SAS (STIE)
- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC TELECONTROL (anciennement SORHODEL-BARDIN)
- ▶ TRANSFO SERVICES (TS)

**ANNEXE 2**  
**PROCESSUS DE PARCOURS D'EVOLUTION**



### ANNEXE 3

## TYPOLOGIE DES ACTIVITES INDEPENDANTES CREEES DANS LE CADRE DE SIE ET AIDES COMPLEMENTAIRES A CES CREATIONS

Typologie des activités indépendantes externes	
1	Activité servant au développement de l'activité de Schneider
2	Activité résultant d'un essaimage d'une activité de Schneider
3	Activité prestataire de service servant à Schneider
4	Activité Entreprise solidaire ou activité en lien avec le développement durable
5	Activité en dehors de tout lien avec les métiers Schneider : Réelle activité principale
5.1	Activité en dehors de tout lien avec les métiers Schneider : Activité complément de revenu

#### Illustration de la typologie :

n°1 : Electricien, nouveaux métiers « Lifespace », activité en lien avec l'efficacité énergétique

n°2 : Essaimage d'une activité de Production dite « sans valeur ajoutée »

n°3 : Informaticien industriel, maintenance, métho de, développement technique ...

n°4 : Entreprise d'insertion avec des règles d'éthiques

n°5 et 5.1 : Boulanger, gites ruraux ...

#### Volet 1 : Aides nouvelles apportées en fonction de l'activité à créer ou reprise

	Prime complémentaire brute	Formation nécessaire au projet	Aménagement du temps de travail*	Décali de rupture du contrat de travail	Aide à l'emploi de Collaborateurs Schneider ETP**	Engagement Schneider sur Chiffre d'Affaires****
1	-	Formations autorisées Diplomante : 10K€ Qualifiante ou autre : 3 K€	Temps partiel abondé autorisé  Passage à 3/5ème = prime mensuelle sur salaire brut de base de 20% Passage à 4/5ème = prime mensuelle sur salaire brut de base de 10%	Application du préavis conventionnel  En cas de formation, la rupture du contrat de travail pourra intervenir à l'issue de la formation	8 K€	-
2	7,5 K€				12 mois***	80% 1ere année, 70% 2ème année, 50% 3ème année, à terme 30%
3	-				8 K€	-
4	4 K€				8 K€	-
5	-				8 K€	-
5.1	-				8 K€	-

#### Volet 2 : Aides nouvelles apportées en fonction de l'activité à créer ou reprise

	Prime complémentaire brute	Formation nécessaire au projet	Aide à l'emploi de Collaborateurs Schneider ETP**	Engagement Schneider sur Chiffre d'Affaires****
1	7,5 K€	Formations autorisées Diplomante : 10K€ Qualifiante ou autre : 3 K€	8 K€	-
2	7,5 K€		12 mois***	80% 1ere année, 70% 2ème année, 50% 3ème année, à terme 30%
3	-		8 K€	-
4	4 K€		8 K€	-
5	4 K€		8 K€	-
5.1	-		8 K€	-

\* Pour tout bénéficiaire initialement à temps plein, le temps partiel est limité à 6 mois, sur la base d'un salaire de référence étant défini comme étant la moyenne des douze mois précédents l'aménagement du temps de travail

\*\* ETP = Equivalent temps plein

\*\*\* Engagement maximum pour chaque salarié repris dans la nouvelle activité

\*\*\*\* Sur la base du compte prévisionnel validé par S.I.E

#### ANNEXE 4

#### TYPLOGIE DES EMPLOIS ETABLIE SUITE A LA S.E.R.C (VOLET 2)

Les codes des sous-fonctions résultent du référentiel des emplois et des compétences.

#### EMPLOIS EN CROISSANCE

Fonctions	Sous-fonctions
Projets & Services	DA, DD, DP, DC
Finance	FA, FR
Industriel/Fabrication	IA , IE, IP
Supply Chain&Logistique	LA, LE, LP, LS, LT, LU, LW
Marketing	MI, MO, MP, MS
Satisfaction Clients & Qualité	QC, QD
Ventes	SC, SD, SF, SU, SS
Technique	TE, TH, TI, TM, TO,TR,TS,TV, TX

#### EMPLOIS EN TENSION ET FRAGILISES

Fonctions	Sous-fonctions	En tension	Fragilisées
Projets & Services	DD, DP, DQ, DR	X	
Industriel/Fabrication	IF, II, IS, IA	X	X
Achats	PA, PD		X
Satisfaction Clients & Qualité	QF	X	
Ventes	SB, SW, SU	X	X
Technique	TE, TH , TV, TX	X	

#### ANNEXE 4 (suite)

##### EMPLOIS MENACES

<b>Fonctions</b>	<b>Sous-fonctions</b>
<b>Information Technologie</b>	CA, CB, CE, CM
<b>Projets &amp; Services Clients</b>	DA, DB, DM, DD, DP, DT
<b>Développement durable</b>	EH
<b>Finance</b>	FA, FC, FM, FR
<b>Général Management</b>	GM,GP
<b>Ressources Humaines</b>	HI, HM, HP
<b>Industriel/fabrication</b>	IA, IF, II, IM, IS
<b>Logistique</b>	LA, LE, LM, LS, LW
<b>Marketing</b>	MC, MI, MO, MR
<b>Achats</b>	PA, PM
<b>Satisfaction Client &amp; Qualité</b>	QA, QC, QE, QF, QM
<b>Ventes</b>	SE, SD, SG, SJ, SM, SW,
<b>Technique</b>	TI, TM, TR, TS, TV, TX
<b>Utilities</b>	UM

## ANNEXE 5

### REPRESENTATION DU TERRITOIRE FRANÇAIS ET DES CINQ REGIONS

