

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

EDL PS  
JV  
Le W<sup>1</sup>  
RB

## Préambule

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

Cette démarche volontaire, clairement exprimée dans le cadre de la Charte d'apprentissage signée par le Président du Groupe Schneider Electric en mai 2005, s'est par ailleurs appuyée sur un dialogue social constructif initialement mené au niveau local puis au niveau du Groupe, dans le cadre de l'accord du 8 février 2010 visant à préciser la situation des alternants au sein du Groupe Schneider Electric en France et de son avenant numéro 1 en date du 1<sup>er</sup> août 2012.

Les partenaires sociaux rappellent en outre que la négociation du présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et dans la continuité des engagements pris dans l'accord du 8 février 2010 et de son avenant précités.

Par cet accord, la Direction et les Organisations Syndicales signataires confirment leur volonté partagée de dynamiser la politique de recours à l'alternance, par la mise en place de nouveaux moyens et outils afin de continuer à favoriser l'employabilité et l'insertion professionnelle des alternants.

Le présent accord a donc pour objet de :

- Rappeler les grandes orientations de la politique de recours à l'alternance menée au sein du Groupe Schneider Electric en France, ainsi que les principes directeurs qui encadrent le statut de l'alternant ;
- Préciser les conditions financières d'accompagnement des alternants au sein du Groupe Schneider en France, ainsi que les aides complémentaires mises en place pour permettre à l'alternant de réaliser sa période d'apprentissage en Entreprise dans les meilleures conditions possibles ;
- Mettre en place des moyens renforcés pour mieux accompagner le Tuteur dans sa mission vis-à-vis de l'alternant.

Le ~~000~~ PS  
JV  
RB 2 JP

## Les grandes orientations de la politique de recours à l'alternance au sein du Groupe

Dans la continuité des engagements pris dans le cadre de l'accord triennal antérieur, les parties rappellent que :

- **L'insertion professionnelle est un des enjeux majeurs de l'alternance :**

Dans ce cadre et au regard des dispositions légales en vigueur à la date de conclusion du présent accord, la Direction rappelle que les personnes recrutées sous contrat de travail en alternance devront a minima représenter la proportion réglementaire des effectifs du Groupe Schneider Electric en France.

A titre informatif, les parties précisent qu'à la date de conclusion du présent accord, le seuil réglementaire est fixé à 4% de l'effectif.

Au-delà de ces dispositions légales, la Direction a décidé de prendre les engagements suivants :

1. Dans le cadre de la gestion courante des emplois et des compétences au niveau du Groupe, au moins 10% des postes ouverts à l'externe seront pourvus par des jeunes issus d'une formation suivie par contrat d'alternance au sein du Groupe.

Les parties rappellent que cet engagement est renforcé par l'accord du 2 juillet 2012 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Métiers et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric en France. En effet, les dispositions de cet accord réaffirment la volonté de la Direction de privilégier le recrutement de jeunes issus d'un contrat d'alternance avec le Groupe, à hauteur de la moitié du nombre de recrutements pendant la durée d'application de cet accord.

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

2. Par ailleurs, la Direction s'engage à aider les alternants à s'insérer dans l'emploi, notamment en les faisant bénéficier de son réseau professionnel (pacte PME, offres d'emplois des Entreprises partenaires, lien avec Pôle Emploi).
3. Au delà de l'insertion des jeunes, les parties entendent poursuivre une politique volontariste dans l'ouverture des contrats d'apprentissage et de professionnalisation aux personnes âgées de 26 ans et plus, lorsque la loi l'autorise, et plus particulièrement à l'égard des personnes reconnues handicapées (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ou des demandeurs d'emploi rencontrant

RS  
J ✓  
EDC  
Le WJ RB<sup>3</sup> J

des difficultés importantes de réinsertion professionnelle (contrat de professionnalisation).

Recruter des personnes handicapées en alternance reste un objectif essentiel pour Schneider Electric. Les objectifs quantitatifs et moyens déployés pour parvenir à cet objectif sont précisés dans l'accord de Groupe du 13 décembre 2012 sur l'emploi de travailleurs handicapés au sein de Schneider Electric.

Par ailleurs, la Direction et les Organisations Syndicales signataires entendent mettre en place un dispositif nouveau d'aide sociale en vue de faciliter l'accès à l'alternance de publics en difficulté et de les accompagner durant leur période d'alternance au sein du Groupe.

4. Malgré des besoins en recrutement d'alternants évoluant fortement vers les niveaux d'études supérieures, et soucieuse de favoriser l'insertion professionnelle des niveaux de qualification les plus bas, la Direction s'engage à développer les terrains d'accueil pour les niveaux IV et V de l'Education Nationale.

#### **Les principes directeurs qui encadrent le statut de l'alternant au sein du Groupe**

Les partenaires sociaux réaffirment ici les grands principes qui encadrent le statut de l'alternant au sein du Groupe :

##### **1. En matière de rémunération :**

Les parties réaffirment le principe d'une égalité de traitement, développé aux articles 1.2 du chapitre 1 et 2 du chapitre 2 du présent accord, permettant une rémunération nette équivalente versée :

- aux alternants en contrat d'apprentissage comme aux alternants en contrat de professionnalisation
- dès lors qu'ils ont le même âge et sont dans la même année de formation.

##### **2. En matière de durée du travail :**

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

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

Toutefois, pour tenir compte des conditions nécessaires au suivi des formations en alternance et pour ne pas compromettre ce suivi par des contraintes horaires trop

RS  
J V  
4  
RB  
Le W  
de

importantes, les parties conviennent des limitations suivantes, ceci quelque soit la nature particulière du contrat en alternance :

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

2.2.2 - Les parties rappellent qu'il est accordé aux alternants **un congé de préparation aux examens** d'une durée de cinq jours pouvant être pris selon deux modalités selon que le centre de formation prévoit ou pas cette période de révision:

- 1) S'il le prévoit : dans ce cas, l'alternant aura la possibilité de réviser au centre de formation ;
- 2) S'il ne le prévoit pas : dans ce cas l'alternant devra être présent 5 jours en Entreprise pour réviser ses examens. Tous les moyens nécessaires (micro, bureau...) seront alors mis à sa disposition et le Tuteur le dégagera de ses missions habituelles.

## Chapitre 1 : Les conditions financières d'accompagnement de l'alternant

### Article 1 - Dispositions générales : principes de classification et principes de rémunération

#### 1.1 - Principes généraux de classification

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

*PS*  
*SV*  
*5*  
*RB*  
*Le W*

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

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

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

<b>GROUPE 1</b>	Relèvent du groupe 1 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation qui préparent un diplôme correspondant au niveau V de l'Education Nationale (niveau CAP/BEP)
<b>GROUPE 2</b>	Relèvent du groupe 2 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation qui préparent un diplôme correspondant au niveau IV de l'Education Nationale (niveau Bac)
<b>GROUPE 3</b>	Relèvent du groupe 3 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation qui préparent un diplôme correspondant aux niveaux I II ou III de l'Education Nationale (niveau Bac + 2 et au-delà).

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

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

## 1.2 - Principes généraux de rémunération

Les parties réaffirment que le contrat d'apprentissage comme le contrat de professionnalisation poursuivent une finalité identique puisqu'ils permettent, notamment à des jeunes de moins de 26 ans, d'acquérir une qualification professionnelle par la voie d'une formation alternée en Entreprise et en centre de formation, à travers un contrat de travail de type particulier.

De même et quelle que soit sa situation contractuelle, l'alternant participe de la même manière à la vie de l'Entreprise.

Alors même que les dispositions conventionnelles de la métallurgie prévoient, pour chacun de ces contrats, un traitement salarial distinct, la Direction et les Organisations Syndicales réaffirment leur volonté de maintenir, dans le cadre des nouvelles grilles de rémunération applicables et figurant aux annexes 1 à 3 du présent accord, le principe d'un niveau de rémunération nette équivalent entre l'alternant en contrat d'apprentissage et l'alternant en contrat de professionnalisation dès lors qu'ils ont le même âge et sont dans la même année de formation.

Le 06/05/2016  
RB  
TS  
SV

Toutefois, les parties reconnaissent que l'application de ces nouvelles grilles peut conduire à laisser subsister des écarts négatifs résiduels minimes et des écarts positifs de salaire annuel net, une stricte égalité en paye n'étant pas techniquement réalisable.

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

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

Ainsi :

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

## Article 2 – Grilles de rémunération de l'alternant

Les parties conviennent que la rémunération mensuelle minimale du salarié en contrat d'apprentissage comme du salarié en contrat de professionnalisation repose sur les barèmes figurant dans l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Partant de ce cadre conventionnel, les partenaires sociaux ont unanimement réaffirmé leur volonté de mettre en place, pour les alternants travaillant au sein du Groupe Schneider Electric en France - des barèmes de rémunération attractifs et pérennes.

En conséquence de quoi, **les nouvelles** grilles de rémunération figurant aux annexes 1 à 4 du présent accord sont basées :

- ✓ S'agissant des modalités de calcul : sur les grilles de la métallurgie afin que les nouvelles grilles de rémunération mises en place s'adaptent automatiquement aux éventuelles modifications des minima conventionnels de la métallurgie ;
- ✓ S'agissant des ~~montants~~ de rémunération :
  - Pour l'assiette : l'assiette prise en compte est l'assiette des grilles de la métallurgie majorée d'un coefficient d'attractivité spécifique au Groupe Schneider Electric en France et conforme à la volonté partagée des partenaires sociaux de poursuivre une politique active de recours à l'alternance.
  - Pour les taux : le taux pris en compte est le taux des grilles de la métallurgie, majoré
  - pour certains groupes - en vue de :
    - respecter le principe d'égalité de traitement entre contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

PS  
SV  
EDC  
Le WJ RB<sup>7</sup> JP

- limiter les écarts négatifs entre anciennes grilles (issues de l'accord Groupe du 8 février 2010 et de son avenant numéro 1 en date du 1<sup>er</sup> août 2012) et nouvelles grilles issues du présent accord.

Dans ce cadre, les assiettes des minimas conventionnels de la métallurgie se verront majorés d'un coefficient d'attractivité pour chaque groupe de classification et dans le respect du principe d'un maintien de rémunération nette entre les contrats d'apprentissage d'une part et les contrats de professionnalisation d'autre part, comme suit :

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

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

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

Les barèmes applicables à la date de conclusion du présent accord figurent aux annexes 1 à 4. Les parties rappellent que ces barèmes visent à intégrer de manière automatique les éventuelles modifications d'assiettes des minimas conventionnels de la métallurgie.

Ces salaires annuels de base constituent le salaire annuel que doit percevoir toute personne en alternance en fonction du groupe de classification auquel il(elle) appartient. Aucune individualisation de rémunération ne pourra donc être effectuée par la suite, ce afin de garantir le principe d'égalité de traitement entre contrats d'apprentissage et de professionnalisation, tel que décrit ci-dessus.

### **Article 3 – Eléments additionnels à la rémunération principale**

#### **3.1 - Prime de réussite à l'examen**

##### ➤ Principe

L'Accord National de la Métallurgie du 1<sup>er</sup> juillet 2011 a supprimé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la majoration de réussite aux examens versée aux alternants titulaires d'un contrat de professionnalisation ayant réussi les épreuves d'évaluation d'un CQPM.

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

PS  
de SV  
Le 10/08/18  
RB  
JR

➤ Montant et conditions de versement

**Montant :**

La prime de réussite à l'examen est calculée en appliquant un taux de 3 % sur le total de la rémunération perçue pendant la durée du contrat en alternance par l'intéressé(e), rémunération calculée en application des barèmes figurant aux annexes 1 à 4 du présent accord. Le montant de la prime de réussite variera donc en fonction du groupe de classification auquel l'alternant appartient.

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

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

**Conditions de versement :**

La prime de réussite est attribuée à tout(e) alternant(e), qu'il(elle) soit en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, quel que soit le type de diplôme ou de qualification préparé(e), sur présentation de l'attestation de réussite de l'ensemble des examens nécessaires à l'obtention du diplôme ou de la qualification préparée.

Une information sera faite à l'ensemble des alternants sur les modalités de demande de versement de ladite prime dès leur arrivée dans le Groupe.

**3.2 - Prime de fidélité**

Les parties rappellent que les salaires d'embauche pratiqués dans l'Entreprise pour les personnes embauchées, suite à leur contrat d'alternance, dans le cadre d'un nouveau contrat de travail, étant plus favorables que les dispositions conventionnelles, intègrent en tout état de cause le montant de cette prime de fidélité.

**3.3 Epargne salariale**

Les parties rappellent que la rémunération globale de l'alternant comprend également un droit à la Participation légale et à l'Intéressement de l'Entreprise fixé sur la base d'un salaire plancher correspondant au demi-plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur sur l'exercice de référence.

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

TS  
SV  
LC  
RB  
9  
JP

## Chapitre 2 : Les aides complémentaires possibles

La Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord ont fait part de leur volonté de favoriser l'accomplissement de la période d'alternance au sein du Groupe Schneider Electric dans les meilleures conditions possibles, par la mise en place de dispositifs permettant de lever les éventuels freins pouvant survenir durant cette période d'apprentissage en Entreprise.

Dans ce cadre, les parties ont souhaité :

- ✓ Mette en place deux dispositifs d'aide sociale pour anticiper ou palier les éventuelles difficultés que rencontrerait l'alternant durant sa période de formation;

Par ailleurs, les parties ont également souhaité préciser les modalités d'accompagnement au titre de :

- ✓ La prise en charge des frais de déplacement ou de double résidence pour les alternants en situation d'éloignement géographique ;
- ✓ L'apprentissage complémentaire de l'anglais ;
- ✓ La réalisation de séquences professionnelles effectuées à l'étranger.

### Article 1 – La mise en place de dispositifs d'aide sociale

Conscients du fait que certaines difficultés peuvent freiner l'accès à l'alternance et/ou son bon déroulement, voire conduire à son abandon, les partenaires sociaux entendent mettre en place un double dispositif d'aide sociale:

- Un dispositif préventif sous conditions de ressources : l'aide de soutien
- Un dispositif curatif : l'aide d'urgence

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

Dans ce cadre, les parties prévoient qu'une information détaillée portant notamment sur le processus administratif à suivre pour pouvoir en bénéficier, sera disponible sur l'intranet RH Territoire France (rubrique alternance) et auprès du responsable Ressources Humaines de chaque entité.

#### 1.1 - Un dispositif préventif sous conditions de ressources : l'aide de soutien

##### 1.1.1 - Bénéficiaires

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

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

LC  
VAD  
RB  
PS  
J V  
10  
fl

### 1.1.2 – Conditions d'accès

#### ○ Conditions de ressources

L'attribution de l'aide de soutien, pour les bénéficiaires visés ci-dessus, est soumise à conditions de ressources dans le respect des plafonds figurant à l'annexe 6 du présent accord.

Les parties conviennent que ces plafonds restent applicables jusqu'au 31.12 2013. Au-delà de cette date, et pour la durée de l'accord, ils seront indexés sur le SMIC et automatiquement revalorisés en conséquence à chaque augmentation du SMIC ; ils ne pourront pas être revus à la baisse pour la durée du présent accord.

Les parties précisent que l'aide de soutien est cumulable avec la prise en charge des frais de déplacement ou de double résidence dans le respect des modalités décrites à l'article 2.2 et aux annexes 7 et 8 du présent accord.

#### ○ Processus d'attribution

L'aide sociale étant un dispositif entièrement nouveau, les parties précisent que son processus d'attribution n'a pu être spécifié de manière détaillée lors de la négociation du présent accord.

En tout état de cause, les parties conviennent que ce processus sera décliné en interne sur la base des principes suivants :

En premier lieu, l'attribution de l'aide sociale est subordonnée au dépôt, par l'alternant concerné, d'un dossier complet (formulaire de demande et justificatifs) et validé comme tel en interne.

En second lieu, la suite donnée à la demande sera notifiée par courrier à l'alternant.

### 1.1.3 – Montant de l'aide de soutien et durée d'attribution

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

Le montant de cette prime figure à l'annexe 6 du présent accord.

La durée d'attribution de l'aide de soutien est de 12 mois à compter de la date de premier versement. Les parties conviennent que ce versement doit intervenir au plus proche de l'identification du besoin, après validation du dossier de demande fourni par l'alternant concerné. Pour ce, le délai de validation devra être le plus court possible.

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

## **1.2 – Un dispositif curatif : l'aide d'urgence**

Soucieux d'amener tous les alternants jusqu'à la réussite du diplôme préparé, les parties conviennent de l'importance de proposer un cadre structuré pour répondre à tout événement exceptionnel qui placerait l'alternant dans une situation d'urgence sociale. En conséquence,

PS  
J ✓  
11  
Le W  
RB  
A

la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de mettre en place un dispositif spécifique dans les conditions définies ci-après.

### 1.2.1 - Bénéficiaires

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

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

### 1.2.2 – Modalités d'accès

L'aide d'urgence dans le cadre de l'alternance étant un dispositif nouveau, les parties précisent que son processus d'attribution n'a pu être spécifié de manière détaillée lors de la négociation du présent accord.

En tout état de cause, les parties conviennent que ce processus sera décliné en interne sur la base des principes suivants :

L'attribution de l'aide d'urgence est subordonnée au dépôt, par l'alternant concerné, d'un dossier complet (formulaire de demande et justificatifs) et validé comme tel en interne.

Les parties précisent qu'à chaque fois que sera déposée une demande d'aide d'urgence, elle sera examinée dans le cadre d'une commission réunie à l'initiative du référent social saisi du dossier.

La suite donnée à la demande sera notifiée par courrier à l'alternant.

### 1.2.3 – Contenu de l'aide d'urgence

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

Les parties conviennent que ce versement doit intervenir au plus proche de l'identification du besoin. La décision devra être prise dans un délai le plus court possible.

Le montant de cette aide correspond au remboursement, au réel et sur présentation des justificatifs afférents, des dépenses liées à la situation d'urgence sociale identifiée dans la limite d'un plafond figurant à l'annexe 6.

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

RS  
DC JV  
Le 12  
RB

## **Article 2 – La prise en charge des frais de déplacement ou de double résidence en cas situation d'éloignement géographique**

### **2.1 – Principes généraux**

En préambule, les parties rappellent que l'alternant, comme tout salarié du Groupe Schneider Electric en France, bénéficie – sur présentation des justificatifs correspondants - des mêmes droits à remboursement des frais de transport collectifs qu'il engage pour couvrir ses frais de déplacement entre son lieu d'habitation principal et l'Entreprise.

A titre informatif, ce remboursement - à la date de conclusion du présent accord - est fixé à 50% du prix du titre d'abonnement utilisé.

Ceci étant rappelé, lorsque l'alternant se trouve dans une situation d'éloignement géographique au sens du présent accord, l'Entreprise s'engage – dans les conditions définies dans le cadre de l'article 2.2 du présent accord - à prendre en charge une partie des frais de déplacements ou d'hébergement supplémentaires qu'il expose dans ce cadre.

### **2.2 – Modalités de remboursement des frais de déplacement ou de double résidence**

2.2.1 – Déplacement journalier égal ou supérieur à 80 kilomètres ou entraînant un temps de trajet au moins égal à deux heures pour la région parisienne

Les parties précisent que :

- la distance comme le temps de trajet visés correspondent à un aller et retour.
- le déplacement journalier visé correspond à la distance entre le lieu d'habitation principal et habituel d'une part et l'Entreprise ou le centre de formation de l'alternant d'autre part.

Dans ce cadre, l'Entreprise s'engage à rembourser le prix d'un billet de train / car, aller et retour, dans le respect des modalités et conditions figurant à l'annexe 7 du présent accord.

Si l'alternant est contraint d'utiliser son véhicule personnel compte tenu d'horaires particuliers ou de l'absence de transports en commun, l'Entreprise s'engage à lui rembourser les frais kilométriques réels dans le respect des modalités et conditions figurant à l'annexe 7 du présent accord.

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

2.2.2 – Déplacement journalier supérieur à 100 kilomètres ou entraînant un temps de trajet supérieur à deux heures pour la région parisienne

Les parties précisent que :

- la distance comme le temps de trajet visés correspondent à un aller et retour.

PS  
SV  
13  
RB  
Le VM

- le déplacement journalier visé correspond à la distance entre le lieu d'habitation principal et habituel d'une part et l'Entreprise ou le centre de formation de l'alternant d'autre part.

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

- Soit à lui rembourser le prix d'un billet de train / car, aller et retour, dans le respect des modalités et conditions figurant à l'annexe 7 du présent accord.
- Soit à prendre en charge – dans les conditions et limites de plafonds figurant à l'annexe 8 du présent accord – une partie des frais de logement engagés par l'alternant contraint d'assumer le coût financier de deux logements pour effectuer sa période d'alternance au sein du Groupe.

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

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

Enfin, les parties conviennent que les annexes 7 et 8, qui présentent de manière synthétique et pédagogique l'ensemble du dispositif figurant à l'article 2.2 du présent accord, prévalent sur toute interprétation qui serait faite de cet article dans ses conditions et modalités de mise en œuvre.

### **Article 3 – L'apprentissage complémentaire de l'anglais**

Dans le cadre de la négociation du présent accord, les parties ont souhaité réaffirmer l'importance de la bonne pratique de l'anglais comme outil d'employabilité de l'alternant, tant durant le cadre de sa formation en alternance que dans la perspective de son intégration professionnelle.

Ceci en tenant compte de l'évolution notoire du contenu des programmes écoles intégrant le plus souvent des cours de langue anglaise.

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

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

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

Le VMJ  
 EPC  
 RB  
 14  
 PS  
 JV  
 JB

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

#### **Article 4 – Les séquences professionnelles effectuées à l'étranger**

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

Conditions de prise en charge :

- La réalisation de cette séquence professionnelle à l'étranger est rendue obligatoire dans le cadre de la convention de formation signée. Si elle est optionnelle, la prise en charge n'interviendra que si elle correspond à un besoin opérationnel de l'entité d'origine qui est prête à assumer la totalité du coût.
- Sa durée est de 3 mois maximum.
- Le terrain d'accueil se trouve dans un pays de l'Espace Economique Européen. A titre dérogatoire, elle peut s'effectuer hors de l'Espace Economique Européen si cela correspond à un besoin opérationnel de l'entité d'origine qui est prête à assumer la totalité du coût.

Sous réserve de ces conditions et au-delà du maintien de salaire de l'alternant pendant la durée de la séquence professionnelle, les parties réaffirment le principe d'une aide de l'Entreprise au titre de la participation aux frais de séjour suivant les modalités figurant à l'annexe 9 du présent accord.

### **Chapitre 3 : La valorisation du Tutorat**

Dans le cadre de l'alternance, le rôle du Tuteur est essentiel à la pleine réussite de cette période de formation tant dans sa phase d'apprentissage en Entreprise que dans sa phase d'apprentissage à l'école.

Dans ce cadre, l'alternant doit faire l'objet d'un accueil et d'un suivi attentif de la part de son Tuteur afin d'acquérir une expérience opérationnelle de qualité. La relation entre le Tuteur, l'alternant et l'Entreprise est formalisée par la Charte du Tuteur, disponible sur l'intranet RH Territoire France (rubrique alternance) et jointe en annexe du présent accord.

le 14/11/2015  
 RB  
 PS  
 SV

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

Les Organisations Syndicales, lors de la négociation du présent accord, ont par ailleurs rappelé à la Direction que cette démarche de valorisation de la mission de Tuteur devait en tout état de cause être poursuivie et renforcée. Dès lors la Direction s'engage, dans le cadre de la négociation du prochain accord triennal, à examiner – en collaboration avec la Direction de la rémunération globale – les outils complémentaires pouvant être mis en place pour continuer à appuyer cette démarche.

### **Article 1 – Identification des Tuteurs**

La Direction s'engage à sensibiliser les Managers et les Responsables Ressources Humaines, par des moyens de communication adaptés, sur le rôle clé du Tuteur.

A ce titre, la Direction effectuera, à chaque campagne de recrutement, une information ciblée sur le profil requis pour assurer la mission de Tuteur.

### **Article 2 – Formation des Tuteurs**

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

Dans ce cadre, la formation Tutorat figurant au catalogue de formation Schneider France est rendue obligatoire et devra être renouvelée, si la mission de Tuteur est confiée au même salarié plusieurs années de suite, tous les cinq ans. Cette formation relèvera de la typologie « programme d'entreprise ».

L'administration de ce programme de formation ainsi que les coûts pédagogiques seront gérés au niveau central par les équipes dédiées.

### **Article 3 – Evaluation de la performance des Tuteurs**

La mission de Tuteur doit impérativement être intégrée dans l'évaluation et la fixation des objectifs annuels du Tuteur dans le cadre d'une démarche conjointe du Manager et /ou du Tuteur.

Cet engagement fera l'objet d'un plan de communication adapté de la part de la Direction.

PS  
JL  
Le VM 16  
RB fd

## Chapitre 4 : Dispositions diverses

### Article 1 – Bénéficiaires et champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout nouveau contrat d'apprentissage ou de professionnalisation signé postérieurement à sa date d'entrée en vigueur
- et sous cette condition, à l'ensemble des salariés liés par un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation à un établissement ou une Entreprise de Schneider Electric en France.

Le présent accord s'applique automatiquement à l'ensemble des Sociétés constituant le Groupe Schneider Electric en France (annexe 10), au jour de sa conclusion.

Dans ce cadre, les parties précisent par ailleurs que les Sociétés qui entreraient dans le périmètre du Groupe en cours d'application du présent accord pourront y adhérer à chaque début d'exercice par simple accord avec leurs représentants salariés.

Ainsi, pour les Sociétés du Groupe Schneider Electric en France entrant dans le champ d'application du présent accord de manière automatique ou par adhésion, les parties rappellent que l'ensemble des dispositions dudit accord :

- S'imposent de plein droit à l'ensemble de ces Sociétés, garantes de leur bonne application ;
- Et se substitueront automatiquement aux dispositions de même nature et de même objet résultant de l'application de dispositions légales, conventionnelles, d'usages ou de décisions antérieurs régissant la situation des salariés en contrat d'alternance.

Soucieuses de préserver un statut de l'alternant cohérent et uniforme au sein du Groupe Schneider Electric en France, les parties réaffirment dans ce cadre la nécessité - pour les entités appliquant des dispositions spécifiques en matière de structure de rémunération - d'harmoniser ces dispositions sur celles en vigueur au niveau du Groupe impérativement d'ici la fin 2013.

### Article 2 : Date d'entrée en vigueur, durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur le lendemain de sa date de dépôt et cessera de s'appliquer au plus tard le 30 juin 2016.

A l'issue des trois années d'application et au plus tard le 30 juin 2016, les parties conviennent expressément que le présent accord cessera de plein droit de produire tout effet, aucune reconduction tacite ni aucune prolongation de ses dispositions n'étant possible.

PS  
S ✓  
EX  
Le 17  
RB  
dl

Toutefois, les parties au présent accord pourront être amenées à se réunir à nouveau en cas de survenance de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles rendant nécessaires une adaptation du présent accord.

En tout état de cause, cet accord pourra être révisé par les parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L 2222-5 et L 2261-7 et suivant du Code du Travail. En cas d'évolution des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'alternance ayant un impact significatif sur les mesures définies par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais afin d'envisager une éventuelle révision de l'accord.

### **Article 3 – Commission de suivi**

Les parties conviennent de mettre en place une Commission de suivi du présent accord qui se réunira une fois par an et qui aura pour objet de faire un bilan de l'année précédente selon la trame figurant en annexe 11 du présent accord.

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

Le 18/01/2018  
RB  
PS  
SV  
fo

## Article 5 - Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail 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.2231-6 du Code du Travail.

Le présent accord comporte 19 pages numérotées de 1 à 19 et 11 annexes.

Sa signature est intervenue le *Mars 2013* à Rueil Malmaison,

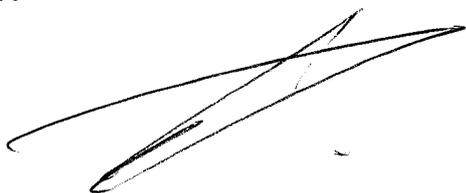
entre les représentants de la Direction de Schneider Electric et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe.

### Pour la Direction de Schneider Electric

#### Territoire France

**Mme Laure COLLIN**

Directrice des Ressources Humaines Territoire France



**M. Vincent LE BOLLOC'H**

Directeur Stratégie, Innovation sociale et Affaires Sociales



### Pour les Organisations Syndicales représentatives

**CFDT** *Remy BOGOTTO*

M.



M.

#### CFE-CGC

M. *Dominique JACQUAT*

M.



#### CGT

M. *STRABONI Philippe*

M. *VENAY Jean*

#### FO

M. *DA CRUZ Emmanuel*

M.



# ANNEXES

LE ~~DR~~ PS  
20 SV ✓  
W/ RB JP

**ANNEXE 1 : GRILLE DE REMUNERATION  
CONTRATS D'APPRENTISSAGE SANS BAC PROFESSIONNEL<sup>1</sup>**

Année	Semestre	%	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 3 bis
<b>16 - 17 ans</b>						
1 <sup>ère</sup>	1	47%	732,71	739,42	773,29	801,16
	2	47%	732,71	739,42	773,29	801,16
	3	47%	732,71	739,42	773,29	801,16
2 <sup>ème</sup>	4	57%	888,60	896,75	937,82	971,61
	5	72%	1 122,44	1 132,73	1 184,61	1 227,30
3 <sup>ème</sup>	6	72%	1 122,44	1 132,73	1 184,61	1 227,30
<b>18 - 20 ans</b>						
1 <sup>ère</sup>	1	55%	857,42	865,28	904,91	937,52
	2	55%	857,42	865,28	904,91	937,52
	3	65%	1 013,32	1 022,61	1 069,44	1 107,98
2 <sup>ème</sup>	4	65%	1 013,32	1 022,61	1 069,44	1 107,98
	5	80%	1 247,16	1 258,59	1 316,24	1 363,67
3 <sup>ème</sup>	6	80%	1 247,16	1 258,59	1 316,24	1 363,67
<b>21 ans et plus</b>						
1 <sup>ère</sup>	1	65%	1 013,32	1 022,61	1 069,44	1 107,98
	2	65%	1 013,32	1 022,61	1 069,44	1 107,98
	3	65%	1 013,32	1 022,61	1 069,44	1 107,98
2 <sup>ème</sup>	4	65%	1 013,32	1 022,61	1 069,44	1 107,98
	5	80%	1 247,16	1 258,59	1 316,24	1 363,67
3 <sup>ème</sup>	6	80%	1 247,16	1 258,59	1 316,24	1 363,67
<b>Assiettes de la rémunération</b>			<b>1 558,94</b>	<b>1 573,24</b>	<b>1 645,30</b>	<b>1 704,59</b>

Le 02/05/20 Rémunération mensuelle brute intégrant le taux de charges propre au contrat d'apprentissage, en vigueur à la date de conclusion de l'accord.

W. R. [Signature] PS ✓

**ANNEXE 2 : GRILLE DE REMUNERATION  
CONTRATS D'APPRENTISSAGE AVEC BAC PROFESSIONNEL<sup>2</sup>**

Année	Semestre	%	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 3 bis
<b>16 - 17 ans</b>						
1 <sup>ère</sup>	1	55%	857,42	865,28	904,91	937,52
	2	55%	857,42	865,28	904,91	937,52
	3	55%	857,42	865,28	904,91	937,52
	4	55%	857,42	865,28	904,91	937,52
<b>18 - 20 ans</b>						
1 <sup>ère</sup>	1	55%	857,42	865,28	904,91	937,52
	2	55%	857,42	865,28	904,91	937,52
2 <sup>ème</sup>	3	65%	1 013,32	1 022,61	1 069,44	1 107,98
	4	65%	1 013,32	1 022,61	1 069,44	1 107,98
3 <sup>ème</sup>	5	80%	1 247,16	1 258,59	1 316,24	1 363,67
	6	80%	1 247,16	1 258,59	1 316,24	1 363,67
<b>21 ans et plus</b>						
1 <sup>ère</sup>	1	67%	1 044,49	1 054,07	1 102,35	1 142,07
	2	67%	1 044,49	1 054,07	1 102,35	1 142,07
2 <sup>ème</sup>	3	68%	1 060,08	1 069,80	1 118,80	1 159,12
	4	68%	1 060,08	1 069,80	1 118,80	1 159,12
3 <sup>ème</sup>	5	86%	1 340,69	1 352,99	1 414,96	1 465,95
	6	86%	1 340,69	1 352,99	1 414,96	1 465,95
<b>Assiettes de la rémunération</b>			<b>1 558,94</b>	<b>1 573,24</b>	<b>1 645,30</b>	<b>1 704,59</b>

Le            2022 Rémunération mensuelle brute intégrant le taux de charges propre au contrat d'apprentissage, en vigueur à la date de conclusion de l'accord.

WB RB PS JS ✓



**ANNEXE 4 : GRILLE DE REMUNERATION**  
**CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION de moins de 26 ans AVEC BAC PROFESSIONNEL**<sup>4</sup>

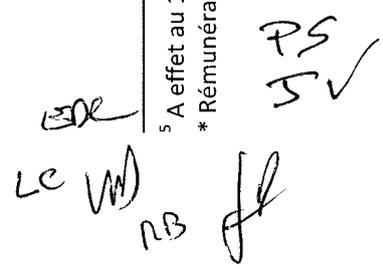
Année	Semestre	%	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 3 bis
<b>16 - 17 ans</b>						
1 <sup>ère</sup>	1	70%	1 091,26	1 101,27	1 151,71	1 193,21
	2	70%	1 091,26	1 101,27	1 151,71	1 193,21
	3	70%	1 091,26	1 101,27	1 151,71	1 193,21
	4	70%	1 091,26	1 101,27	1 151,71	1 193,21
<b>18 - 20 ans</b>						
1 <sup>ère</sup>	1	70%	1 091,26	1 101,27	1 151,71	1 193,21
	2	70%	1 091,26	1 101,27	1 151,71	1 193,21
	3	84%	1 309,51	1 321,52	1 382,05	1 431,85
	4	84%	1 309,51	1 321,52	1 382,05	1 431,85
<b>21 ans et plus</b>						
1 <sup>ère</sup>	1	86%	1 340,69	1 352,99	1 414,96	1 465,95
	2	86%	1 340,69	1 352,99	1 414,96	1 465,95
	3	87%	1 356,28	1 368,72	1 431,41	1 482,99
	4	87%	1 356,28	1 368,72	1 431,41	1 482,99
<b>Assiettes de la rémunération</b>			<b>1 558,94</b>	<b>1 573,24</b>	<b>1 645,30</b>	<b>1 704,59</b>

Le \_\_\_\_\_  
 RB  
 PS  
 ✓

<sup>4</sup> Rémunération mensuelle brute intégrant le taux de charges propre au contrat de professionnalisation, en vigueur à la date de conclusion de l'accord.

**ANNEXE 5 : GRILLE DE REMUNERATION<sup>5</sup>  
CONTRATS DE PROFESSIONALISATION de plus de 26 ans**

Niveau du diplôme préparé	Classification Métallurgie	barème Métallurgie Région Paris.			SMIC Montant Mensuel	montant à verser (le plus favorable)
		saalaire de référence	Montant Annuel	Montant Mensuel		
CAP/BEP	Groupe 1	RAG 140 *	17 062,00	1 421,83	1 430,22 €	1 430,22
BAC	Groupe 2	RAG 170 *	17 126,00	1 427,17	1 430,22 €	1 430,22
BAC+2 et >	Groupe 3	RAG 215 *	17 787,00	1 482,25	1 430,22 €	1 482,25



<sup>5</sup> A effet au 1er janvier 2013 suite revalorisation du SMIC

\* Rémunération Annuelle Garantie

ANNEXE 6

DISPOSITIF D'AIDE SOCIALE : L'AIDE DE SOUTIEN

Situation personnelle	Salaire de base net < ou =	Montant forfaitaire mensuel <sup>6</sup>	
		Montant brut	Equivalent net
Alternant habitant et s'assurant seul sans aide parentale	850 €	C App	100 €
		C Pro	130 €
<b>Famille monoparentale</b>			
Alternant avec un enfant à charge dont il assure seul la garde	1100 €	C App	200 €
		C pro	260 €
Alternant avec plus d'un enfant à charge dont il assure seul la garde	1250 €	C App	300 €
		C Pro	395 €

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

Situation personnelle	Montant forfaitaire max <sup>2</sup>	
	Montant brut	Equivalent net
Alternant placé en situation d'urgence sociale suite à la survenance d'un événement exceptionnel de nature à remettre en cause la poursuite de sa formation en alternance	C App	1 000 €
	C Pro	1 300 €

<sup>6</sup> Les parties rappellent que le montant de prime versé (aide de soutien ou aide d'urgence) répond au principe d'une équivalence de net entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Toutefois les parties reconnaissent - qu'au regard notamment de la réglementation en vigueur en matière de taux de charges applicable à chacun de ces contrats - une stricte équivalence n'est pas techniquement réalisable et qu'en conséquence de quoi certains écarts résiduels pourront exister.

ANNEXE 7

**PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT**

<p>Distance séparant le lieu d'habitation principal et habituel de l'entreprise ou du centre de formation nécessitant un déplacement journalier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Supérieur ou égal à 80 kms (aller et retour)</li> <li>○ Entraînant un temps de transport / trajet au moins égal à deux heures (aller et retour) pour la région parisienne</li> </ul> <p>OU</p>	<p>Le remboursement est effectué mensuellement et porte sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La carte d'abonnement prise en charge à 50%</li> <li>○ Le billet de train et/ou car (sur la base du tarif le plus économique) et dans la limite d'un plafond de 50€ nets par jour et de 550€ nets par mois.</li> </ul> <p>Sur présentation des justificatifs correspondants.</p>
<p><b>Transports en commun</b></p>	<p>Le remboursement est effectué mensuellement:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sur la base du barème en vigueur au sein du groupe Schneider Electric</li> <li>○ Après déduction d'une franchise de 40 kms (aller et retour)</li> <li>○ A cela s'ajoutera, sur présentation de justificatifs, la prise en charge des frais de péage autoroutier s'il y a lieu.</li> </ul> <p>Dans la limite d'un plafond de 50 € nets par jour et de 550 € nets par mois.</p>
<p>OU</p>	<p><b>Véhicule personnel</b></p>

Le  
 RB  
 PS  
 JV  
 RB

**ANNEXE 8**  
**PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT / FRAIS D'HEBERGEMENT**

<p>Distance séparant le lieu d'habitation principal et habituel de l'entreprise ou du centre de formation nécessitant un déplacement journalier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ supérieur à 100 kms (aller / retour)</li> </ul> <p align="center">OU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ entraînant un temps de trajet / transport supérieur à deux heures (aller / retour) pour la région parisienne</li> </ul>	<p align="center"><b>Transports en commun</b></p> <p align="center">OU</p>	<p>Le remboursement est effectué mensuellement et porte sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La carte d'abonnement prise en charge à 50%</li> <li>○ Le billet de train et/ou car (sur la base du tarif le plus économique) et dans la limite d'un plafond de 50€ nets par jour et de 550€ nets par mois.</li> </ul> <p>Sur présentation des justificatifs correspondants.</p>
<p align="center"><b>Véhicule personnel</b></p> <p align="center">OU</p> <p align="center"><b>Double résidence</b></p>	<p>Le remboursement est effectué mensuellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sur la base du barème en vigueur au sein du groupe Schneider Electric</li> <li>○ Après déduction d'une franchise de 40 kms (aller et retour)</li> <li>○ A cela s'ajoutera, sur présentation de justificatifs, la prise en charge des frais de péage autoroutier s'il y a lieu.</li> </ul> <p>Dans la limite d'un plafond de 50 € nets par jour et de 550 € nets par mois.</p>	<p>Le remboursement est effectué mensuellement:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sur présentation des justificatifs correspondants (copie des 2 quittances de loyer au nom de l'alternant)<sup>7</sup></li> <li>○ Sur la base de la quittance de loyer la moins élevée, l'APL étant utilisée sur le loyer le plus élevé.</li> <li>○ Dans la limite d'un plafond de 550 € nets par mois.</li> </ul>

<sup>7</sup> La prise en charge est également possible sur présentation d'une quittance de loyer et d'un justificatif attestant d'un hébergement à l'hôtel / internant / auberge de jeunesse.

Le W  
RB  
PS  
J ✓  
DR

ANNEXE 9

SEQUENCES PROFESSIONNELLES A L'ETRANGER

	Entité d'origine <sup>8</sup>	Entité d'accueil <sup>9</sup>
<b>Frais pris en charge</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Maintien du salaire de l'alternant</li> <li>○ Remboursement d'un billet aller / retour sur présentation de justificatif et dans le respect des barèmes en vigueur au sein de l'Entreprise</li> <li>○ Indemnité journalière forfaitaire dont le montant maximum varie en fonction du pays d'accueil afin de participer à la prise en charge des frais de nourriture, transport, blanchisserie et téléphonie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Logement (défini et pris en charge par l'entité d'accueil)</li> </ul>

Le *LM*  
 RB *JR*  
 PS  
 SV  
*ERK*

<sup>8</sup> Désigne l'entité du Groupe Schneider en France qui accueille l'alternant pendant sa période d'alternance

<sup>9</sup> Désigne l'entité du Groupe Schneider à l'étranger qui accueille l'alternant dans le cadre de la réalisation de sa séquence professionnelle

## ANNEXE 10

### SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

BCV TECHNOLOGIES  
BEI SENSORS  
CEV  
CROUZET ALES  
CROUZET VALENCE  
D5X  
YRIS TECHNOLOGIES  
DINEL  
EPSYS  
France TRANSFO  
INFRA +  
MERLIN GERIN ALES  
MERLIN GERIN ALPES  
MERLIN GERIN LOIRE  
SCHNEIDER ELECTRIC IT FRANCE  
NEWLOG  
PRODIPACT  
RECTIPHASE  
SA3I  
SAREL  
TRANSFORMATEURS SAS  
SCANELEC  
SEA  
SEC  
SCHNEIDER AUTOMATION SAS  
SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BOURGUEBUS  
SCHNEIDER ELECTRIC PROTECTION & CONTROLE  
SCHNEIDER ELECTRIC France  
SCHNEIDER ELECTRIC ENERGY France  
SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES SAS  
SCHNEIDER TOSHIBA INVERTER EUROPE SAS  
SETBT  
SFCME  
SOCIETE D'APPAREILLAGE ELECTRIQUE GARDY  
SOCIETE FRANCAISE GARDY  
TRANSFO SERVICES  
SCHNEIDER ELECTRIC TELECONTROL  
PRO FACE France SAS

*PS*  
*SV*  
*30*  
*LC RB*  
*JD*

## ANNEXE 11 - TRAME POUR COMMISSION DE SUIVI

La Commission sera un lieu d'échanges :

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

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

- Bilan des recrutements de l'année écoulée :  
Nombre et taux par Société,  
Profils par niveau de diplôme, taux global atteint sur le territoire à fin d'année
- Suivi des alternants sortants à 6 mois
- Taux de réussite à l'examen
- Embauches CDI, CDD ou VIE d'alternants réalisées sur l'année
- Nombre de tuteurs formés sur l'année
- Point sur les actions de communication menées pour garantir la bonne application de l'accord
- Nombre de dossiers d'aide de soutien et d'aide d'urgence traités sur la période, bilan du processus

EDR PS  
J ✓  
WA 31  
LE RB J2