

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

SOMMAIRE

Préambule.....	3
Chapitre I - Processus d'information et consultation sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi, les métiers et les compétences	5
Article 1.1 - Information du Comité de Groupe.....	5
1.1.1- <i>Périodicité de l'information</i>	5
1.1.2- <i>Contenu de l'information</i>	6
Article 1.2 - Information et échange de vues avec les Coordonnateurs Syndicaux de Groupe	8
1.2.1- <i>Périodicité de la réunion</i>	8
1.2.2- <i>Objet de la réunion avec les Coordonnateurs Syndicaux</i>	8
Article 1.3 - Information et consultation des Comités d'Entreprise.....	9
Chapitre II - Gestion anticipative des emplois, des métiers et des compétences : dispositifs et outils visant à favoriser l'orientation, la mobilité et l'employabilité des salariés.....	11
Article 2.1 - Favoriser la construction des parcours professionnels.....	11
2.1.1- <i>Généraliser l'information sur les métiers de Schneider Electric</i>	11
2.1.2- <i>L'Entretien de compétences et de carrières</i>	12
2.1.3- <i>Accompagner la réflexion sur la mobilité et l'orientation professionnelle</i>	13
Article 2.2 - Promouvoir le développement des compétences individuelles	14
2.2.1- <i>Mobiliser la formation pour développer les compétences</i>	14
2.2.2- <i>Favoriser la promotion professionnelle</i>	15
2.2.3- <i>Encourager la mobilité interne</i>	15
Article 2.3 - Accompagner les projets professionnels.....	16
2.3.1- <i>Permettre une évolution au sein de Schneider Electric</i>	16
2.3.2- <i>Accompagner les projets professionnels à l'extérieur de Schneider Electric</i>	16
Article 2.4 - Faciliter l'intégration des nouveaux embauchés.....	17
2.4.1- <i>Intégration des nouveaux salariés</i>	17
2.4.2- <i>Insertion des jeunes</i>	18
2.4.3- <i>Tutorat</i>	18
Article 2.5 - Accompagner les salariés en deuxième partie de carrière	18
2.5.1- <i>Développement et transfert des compétences</i>	18
2.5.2- <i>Entretien professionnel de deuxième partie de carrière</i>	19
2.5.3- <i>Bilan de compétences</i>	19
2.5.4- <i>Accès prioritaire aux périodes de professionnalisation</i>	20
2.5.5- <i>Mesures d'adaptation du poste de travail</i>	20
2.5.6- <i>Etudes portant sur les salariés en deuxième partie de carrière</i>	21
Chapitre III - PROCEDURES ET MESURES APPLICABLES AUX PROJETS DE «RESTRUCTURATION».....	21
Article 3.1 - Procédure d'information et consultation des Institutions Représentatives du Personnel	22
Article 3.2 - Mesures sociales d'accompagnement des restructurations.....	22
Chapitre IV - Dispositions diverses.....	24
Article 4.1 – Information des salariés sur la Gestion Anticipée des Emplois et Compétences.....	24
Article 4.2 – Comité de Pilotage :	25
Article 4.3 – Champ d'application	26
Article 4.4 - Durée d'application.....	27
Article 4.5 - Interprétation et litiges.....	27
Article 4.6 - Dépôt et publicité.....	27
Annexe	29

Préambule

Schneider Electric évolue dans un environnement mondial en constante mutation le conduisant à devoir s'adapter de manière continue et de plus en plus rapidement aux évolutions des besoins de ses marchés et des avancées technologiques.

Dans cet environnement de plus en plus exigeant et en continuel mouvement, les compétences individuelles et collectives des salariés représentent un atout majeur de réussite pour toutes les composantes de l'Entreprise.

Schneider Electric a conscience qu'une telle évolution ne peut se faire sans une préparation anticipée et continue de ses salariés, cette préoccupation n'étant pas nouvelle pour le Groupe. En effet, Schneider Electric a depuis de nombreuses années, engagé à divers titres, des démarches constituant déjà, pour tout ou partie, une gestion anticipative des conséquences sociales de ces divers mouvements stratégiques.

Dans ce sens, la Direction et les Organisations Syndicales reconnaissent que le développement et la recherche continue d'adéquation des compétences aux évolutions des marchés et des métiers, constituent une composante majeure de la politique des Ressources Humaines.

La poursuite d'une politique d'offres technologiques innovantes, la maîtrise des techniques associées, la proposition de solutions et services adaptés aux exigences des clients, ne seront possibles que grâce à la mobilisation des intelligences, des savoir faire et des expertises des salariés de l'Entreprise.

Parallèlement, les salariés aspirent à une plus grande visibilité sur l'évolution de leur environnement pour pouvoir maintenir ou acquérir un niveau de qualification professionnelle adapté au marché, des savoir faire et des compétences reconnues, pour élaborer des projets personnels, construire et sécuriser leur parcours professionnel.

Cet engagement politique a été concrétisé par la signature d'un accord européen sur l'anticipation des changements et impliquant le Comité européen.

Schneider Electric entend s'appuyer sur les dispositifs proposés en France par le Législateur :

- pour réaffirmer cette politique et décliner les engagements de l'accord européen sur le Territoire Français
- pour l'inscrire dorénavant dans un cadre contractuel approprié.

Pour favoriser cette anticipation, les parties signataires entendent mieux organiser avec les Instances Représentatives existantes les dispositifs de dialogue social et d'échanges adaptés à l'organisation du Groupe.

Il a ainsi été retenu que ce dialogue serait en premier lieu instauré au niveau du Groupe en France, ce niveau de dialogue venant compléter celui engagé au niveau européen. En effet, malgré la grande diversité des métiers de Schneider Electric en France, certaines de leurs caractéristiques communes rendent possible et constructives une réflexion sur des évolutions transversales et permettent de proposer des plans d'adaptation solidaires en cas de mutations importantes. De plus, le niveau du Groupe permettra de mettre en cohérence les actions réalisées par les Entités de Schneider Electric et d'obtenir une évaluation plus pertinente des résultats.

Ayant constaté que le Groupe constituait le niveau le plus approprié pour déployer une démarche d'anticipation et de prévision, les partenaires sociaux de Schneider Electric ont décidé de conclure un accord collectif de groupe sur les thèmes de la négociation triennale prévue par la loi.

Dans cet esprit, la Direction et les Délégations Syndicales de Groupe se sont rencontrés lors de plusieurs réunions en 2007 (30 janvier, 28 février, 26 avril, 30 mai, 29 juin, 16 et 17 octobre, 14 novembre et 11 décembre 2007) afin d'élaborer un cadre négocié et conforme aux dispositions de l'article L. 320-2 du code du travail issu de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Le présent accord permet de préciser et définir les modalités d'échange et de partage des informations relatives aux orientations stratégiques du Groupe et aux plans de développement des emplois et des compétences qui en résultent, avec les salariés du Groupe.

Il a vocation 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 320-2 du Code du Travail.

Par cet accord, les parties signataires ont souhaité souligner leur attachement à 3 principes :

➤ **L'employabilité : une démarche partagée**

S'il appartient à Schneider Electric et à ses différentes entreprises de définir les politiques, et de mettre en œuvre les moyens et outils de nature à garantir un développement des compétences et une adaptation aux évolutions des emplois et métiers (approche collective), il est indispensable que les salariés, à travers une attitude active, identifient, développent et valorisent leurs compétences (approche individuelle).

➤ **L'employabilité : une démarche ouverte**

En cohérence avec les démarches entreprises par Schneider Electric en matière de développement durable et socialement responsables, est réaffirmée la volonté de promouvoir une employabilité «ouverte», c'est-à-dire l'aptitude et les capacités pour les salariés à valoriser leurs compétences et à envisager leur employabilité globalement tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe.

➤ **Le caractère évolutif du dispositif**

Conscients de la diversité des entités (juridiques et opérationnelles) présentes sur le Territoire France, les parties signataires ont souhaité, à travers le présent accord, offrir un cadre d'actions partagé, tenant compte de la situation de chacune des entités du champ d'application. Cet accord initialisera nécessairement des convergences et organisera la montée en puissance de démarches nouvelles. Il entend s'inscrire dans la durée par des ajustements continus, négociés sur la base de retours d'expérience.

La Gestion Anticipée des Emplois, des Métiers et des Compétences est un outil majeur de l'accompagnement des grandes mutations du Groupe en anticipant les conséquences qu'elles sont susceptibles d'entraîner sur l'emploi et les compétences.

Cependant, cette démarche ne pourra pas, à elle seule, résoudre l'ensemble des conséquences sociales de projets auxquels le Groupe pourrait être confronté, et qui pourraient nécessiter des restructurations plus conjoncturelles s'inscrivant dans des procédures collectives de licenciements pour motif économique.

Dans le cadre du présent texte, il sera 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 qualité d'entité juridique autonome.

Chapitre 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 320-2 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 entend, 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, afin que les salariés puissent, avec le concours de leurs managers et l'assistance de la fonction RH, œuvrer à la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Au-delà de l'information, il s'agit de déployer une démarche d'anticipation et de prévision permettant la réalisation de plans d'actions proposant des réponses adaptées aux conséquences sociales résultant de la mise en œuvre de la Stratégie.

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 le présent chapitre 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 qualifié 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 - Information du Comité de Groupe

Le présent accord a vocation à couvrir l'ensemble des sociétés qui sont situées sur le territoire français du Groupe au sens des articles L 439-1 et suivants du Code du travail, dont la liste est fixée par l'accord relatif au Comité de Groupe.

En conséquence, les parties signataires conviennent de retenir le Comité de Groupe comme instance appropriée pour informer sur la Stratégie de Schneider Electric.

1.1.1- Périodicité de l'information

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

Cette vision se décline régulièrement dans des plans ou des programmes d'entreprise (appelés ci-après «plans-programmes»), dont la périodicité et l'échelle de temps correspondent généralement à un cycle triennal, voire quadriennal pour le plan en cours.

Ainsi, le plan-programme appelé **New²** constitue aujourd'hui l'expression du plan stratégique du Groupe pour les exercices 2005 à 2008. Le Comité de Groupe a d'ailleurs été informé en son temps sur ce programme.

A l'issue du programme actuel, le Comité de Groupe sera informé dans le cadre d'un nouveau Plan Programme, des axes stratégiques que le Groupe entendra fixer pour les exercices suivants.

En cours de Plan Programme, le Comité de Groupe sera également informé, chaque année, de l'avancement de ce plan et des éventuels ajustements, lors d'une réunion qui se tiendrait au cours du premier trimestre de chaque exercice.

Cette information permettra d'associer les Représentants du Personnel à la connaissance de la Stratégie du Groupe au sens du présent accord, et permettra ainsi à la Direction et aux membres du Comité de Groupe d'échanger sur les conséquences majeures et prévisibles de la Stratégie sur l'emploi, les métiers et les compétences dans le Groupe en France.

Afin de raccorder le processus d'information du Comité de Groupe tel que décrit dans le présent article avec l'avancement sur le programme actuel New², un point d'étape sera effectué sur la dernière année couverte avec le Comité de Groupe afin de l'informer des dernières et éventuelles évolutions de ce Plan.

Cette réunion d'information s'inscrira pleinement dans le cadre du présent accord.

Enfin, pour mettre les Coordonnateurs Syndicaux de Groupe en situation de remplir le rôle qui leur est dévolu par le présent texte, ceux-ci seront associés au processus d'information et d'échanges décrit au présent article.

Les Coordonnateurs Syndicaux seront en conséquence invités à participer à la partie de réunion annuelle du Comité du Groupe consacrée à la présentation de chaque nouveau Plan-Programme ou à ses ajustements annuels.

1.1.2- Contenu de l'information

Lors de la réunion annuelle consacrée à la présentation d'un Plan-Programme ou à ses ajustements annuels, le Comité de Groupe sera informé :

D'une part, sur la Stratégie de Schneider Electric :

Celle-ci sera abordée en termes :

- ◇ D'objectifs économiques,
- ◇ De politiques d'offres définies par le Groupe en fonction de ses marchés,
- ◇ De choix d'investissement en R & D,
- ◇ 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 trois axes :

a) Organisation

Modifications éventuelles des entités juridiques ou des structures de management.

b) Fonctions

Les 14 fonctions retenues dans les Plans de compétences seront examinées selon la typologie suivante :

- ✧ Fonctions stratégiques 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.

c) Emploi

Evolution prévisible, quantitativement et qualitativement, du niveau de l'emploi en tenant compte de la typologie des fonctions décrites ci-dessus.

Cette analyse sera réalisée à partir des Plans de compétences déployés au niveau mondial. Ces derniers devront 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 en France.

La grille d'analyse des plans de compétences retient les 14 fonctions-repères suivantes identifiées :

- ✧ 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)
- ✧ Ventas

Article 1.2 - Information et échange de vues avec les Coordonnateurs Syndicaux de Groupe

1.2.1- Périodicité de la réunion

Un accord de Groupe a été signé en mai 2006 afin de créer des Coordonnateurs Syndicaux de Groupe. L'instauration d'une structure de dialogue social commune aux sociétés du Groupe en France avait déjà pris en compte le besoin de pouvoir 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 ci-dessus, les Coordonnateurs Syndicaux participeront préalablement à l'information du Comité de Groupe.

Les Coordonnateurs Syndicaux seront ensuite réunis pour envisager les éventuels plans d'actions transverses nécessaires à l'anticipation des problématiques d'emplois. Les Coordonnateurs pourront 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.

En cours de plan-programme, une nouvelle réunion entre la Direction et les Coordonnateurs pourra être convoquée, à la demande de la Direction ou de la majorité des Coordonnateurs dans l'hypothèse où :

- ✦ Des évolutions seraient envisagées dans le développement de la Stratégie telle que présentée lors de la première réunion du Comité de Groupe,
- ✦ Et lorsque ces évolutions nécessiteront de définir de nouveaux plans d'actions dans le domaine de l'emploi, des métiers et des compétences, ou d'apporter des modifications à ceux initialement prévus.

1.2.2- Objet de la réunion avec les Coordonnateurs Syndicaux

La réunion précitée a 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 l'analyse qui aura été présentée préalablement au Comité de Groupe et aux Coordonnateurs. Cette analyse aura permis d'identifier dans les différentes fonctions telles que définies ci-avant les enjeux les plus significatifs et transverses aux organisations tels qu'ils résulteront des Plans de Compétences.

C'est à ce stade que pourront être arrêtées de manière plus précise les catégories d'emplois menacés, au sens de la loi, en terme d'évolution qualitative ou quantitative.

L'échange portera également sur l'évolution du référentiel des emplois et compétences en France en fonction de la Stratégie, ainsi que sur les passerelles actuelles ou possibles entre les différentes fonctions.

Après cette analyse, la Direction proposera aux Coordonnateurs Syndicaux les plans d'actions, si nécessaire, communs à tout ou partie des sociétés du territoire France, visant à anticiper les évolutions et conséquences transverses de grande ampleur ayant, ou étant susceptibles d'avoir, des répercussions sur la structure de l'emploi, des fonctions et des compétences.

Ces plans d'actions transverses seront alors étudiés et travaillés avec le comité de pilotage conformément au rôle confié à ce comité par l'alinéa 2) ci après de l'article 4.2.

Les plans d'actions tels qu'envisagés à l'issue du travail du Comité de Pilotage feront ensuite l'objet d'échanges avec les coordonnateurs de vue afin notamment d'en définir étudier les conditions et modalités de mise en œuvre et les impacts sur les différentes entités opérationnelles ou juridiques.

Les mesures sociales envisagées pour la réalisation de ces plans d'action pourront faire l'objet de négociations entre la Direction et les Coordonnateurs Syndicaux, accompagnés s'ils le souhaitent d'un ou deux autres membres mandatés par leur Délégation Syndicale de Groupe.

En effet, ces plans d'actions auront vocation à s'appliquer sur un périmètre couvrant tout ou partie des sociétés du Groupe situées en France. Ils pourront ainsi définir un socle de mesures applicables à tous les salariés dont les fonctions, métiers ou compétences sont concernés, quelle que soit leur entité d'appartenance.

Par ailleurs, et en dehors des problématiques communes précitées, chaque société concernée par un ou plusieurs plans d'actions pourra, le cas échéant, compléter les dispositions arrêtées au niveau du Groupe, en élaborant à son niveau des mesures adaptées à sa situation spécifique.

Article 1.3 - Information et consultation des Comités d'Entreprise

Afin d'anticiper au mieux la gestion de l'emploi, des métiers et des compétences, les parties signataires conviennent de la nécessité d'impliquer également les instances représentatives de chaque société du Groupe dans le processus d'information et de consultation.

Les dispositions prévues par le présent chapitre n'ont toutefois 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.

Après la réunion du Comité de Groupe prévue à l'article 1.1, chaque société dotée d'un Comité d'Entreprise assurera l'information de son comité en effectuant une présentation identique à celle dont aura bénéficié le Comité de Groupe sur la stratégie et ses effets.

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, qui devra se tenir rapidement après la réunion du Comité de Groupe précitée.

A cette fin, la Direction adressera au Comité d'Entreprise, ou à la délégation unique du personnel, les mêmes documents que ceux présentés au Comité de Groupe, afin d'assurer un partage de la même information sur l'ensemble des sociétés.

Au delà de l'information du Comité d'Entreprise visée au paragraphe précédent, il est rappelé que le Comité doit, en application des dispositions de l'article L 432-1-1 du Code du Travail, être annuellement consulté sur la marche générale de l'Entreprise ainsi que sur l'évolution des emplois.

Pour assurer une cohérence de l'information, il apparaît judicieux que lorsque chaque entité juridique présentera à son Comité d'Entreprise les conséquences éventuelles de la Stratégie du Groupe, elle s'attache également à répondre aux exigences de l'article L432-1-1 du Code du Travail en précisant les conséquences particulières de cette Stratégie sur ses propres métiers et ses compétences.

Le cas échéant, elle enrichira l'information par la présentation des plans d'actions qu'elle mettra en œuvre pour les traiter, en tenant compte, si elle est concernée, des plans d'actions transverses prévus à l'article 1.2.2 ci-dessus.

L'Entité Juridique peut être également conduite à devoir mettre en œuvre à son niveau un plan d'actions particulier pour répondre à ses besoins spécifiques d'évolution de l'emploi (par exemple en cas de changement de technologie industrielle) ; dans ce cas, le Comité d'Entreprise sera régulièrement informé et consulté.

Pour cette consultation, l'Entité juridique devra bien sûr présenter les impacts qualitatifs et quantitatifs de ce projet pour chacune de ses fonctions et catégories professionnelles. Mais elle devra s'attacher à ce que les mesures individuelles et collectives qu'elle envisagera de proposer et déployer s'inscrivent bien dans une perspective de gestion anticipée. Elle veillera à examiner également en quoi les enjeux et plans d'actions transverses présentés ou lancés au niveau du Groupe peuvent être des facteurs d'aides à la réflexion ou à l'identification de solutions.

Elle pourra notamment s'appuyer sur les mesures prévues au chapitre II du présent accord notamment en matière de formation et de mobilité, ou encore d'autres mesures de volontariat au départ de l'Entreprise en vue d'engager des projets personnels ou professionnels.

Un calendrier des échéances prévisibles du plan d'actions présenté comportant la définition des priorités dans la mise en œuvre de ces mesures sera à établir.

Dans la mesure du possible, cette consultation du comité interviendra après les réunions prévues pour le Comité de Groupe et les Coordonnateurs Syndicaux, afin de prendre en compte les plans d'actions transverses qui pourraient être applicables et être un soutien pour l'Entité.

Chapitre II - Gestion anticipative des emplois, des métiers et des compétences : dispositifs et outils visant à favoriser l'orientation, la mobilité et l'employabilité des salariés

La gestion anticipative de l'emploi, des métiers et des compétences comporte nécessairement un cadre collectif et global. C'est l'objet du processus décrit au chapitre I, qui 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(e) doit pouvoir construire son parcours professionnel, en étant acteur(ice) 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(e) 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 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 présent chapitre.

Lorsque des plans d'actions collectifs et transverses, visés au chapitre I, seront envisagés, la Direction devra s'assurer que le déploiement des outils de gestion de Ressources Humaines retenus par ces plans 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.

Article 2.1 - Favoriser la construction des parcours professionnels

2.1.1- Généraliser l'information sur les métiers de Schneider Electric

Afin de déployer les plans de compétences par Schneider Electric dans le monde entier, le Groupe a élaboré un référentiel des métiers et des compétences qui sont la base de l'ensemble des outils de GRH mis en œuvre d'ici la fin du premier semestre 2008 pour la France.

Ce référentiel appelé *Système de Références*, constitue le langage commun à toutes les entités du Groupe dans le monde. Il organise les métiers et les compétences de Schneider Electric par fonction et permet de coder le positionnement de tous les emplois en termes de fonction, de nature, et de périmètre d'action.

Afin de permettre à tous les salariés de connaître les métiers de Schneider Electric, *le Système de Références* sera accessible depuis l'Intranet, y compris au niveau des bornes interactives mises à disposition des salariés, ou auprès de leur Responsable Ressources Humaines. Des exemplaires papiers seront également disponibles dans chaque site.

Un lexique des *codes emplois* commentés sera aussi mis à disposition des salariés, sur Intranet, ainsi qu'auprès de leur Responsable Ressources Humaines, afin de les aider à identifier les métiers types de Schneider Electric.

Les *profils de compétences*, par *code emploi*, ainsi que les passerelles existant entre les différentes fonctions, seront aussi disponibles. Les collaborateurs pourront donc connaître les compétences requises pour les différents métiers et pas seulement pour le métier en cours d'exercice.

Tous ces éléments contribueront à informer les salariés sur les métiers et compétences de Schneider Electric et leur permettront ainsi de se positionner dans les métiers du Groupe.

L'ensemble des documents relatifs au *Système de Références* sera mis à jour régulièrement pour suivre l'évolution des métiers de Schneider Electric.

2 1 2- L'Entretien de compétences et de carrières

Soucieux d'inscrire le développement de ses salariés au cœur de son dispositif de gestion anticipative des emplois, des métiers et des compétences, Schneider Electric développe un entretien de compétences et de carrière, distinct de l'entretien de performance déjà existant.

L'entretien individuel de compétences et de carrière constituera un des éléments essentiels de la gestion individuelle des emplois et des compétences. Il est dissocié de l'entretien de performance actuellement réalisé, lequel restera consacré à l'évaluation des performances et à la détermination des objectifs annuels. Cet entretien sera donc exclusivement dédié au développement professionnel et à la construction des parcours professionnels.

L'objectif de cet entretien est de permettre au (à la) salarié(e) de disposer d'une évaluation de ses compétences, d'identifier ses actions de développement à envisager, de clarifier son parcours professionnel et de prendre l'initiative sur son développement professionnel interne ou externe.

Au cours de cet entretien est réalisée l'évaluation des compétences à partir d'un profil de compétences requis, spécifique à l'emploi occupé et sont identifiées les compétences préférées du (de la) salarié(e), les orientations souhaitées et les métiers à privilégier.

Sont également examinés pendant l'entretien les souhaits de mobilité professionnelle et éventuellement géographique, ainsi que le plan de développement (formation, mise en situation...) à mettre en place pour assurer la meilleure réussite du parcours professionnel. C'est dans ce cadre privilégié que seront présentés les outils de gestion des Ressources Humaines et les dispositifs de formation (plan de formation, DIF, CIF, VAE,...) permettant de répondre aux actions de développement. Il est également possible d'aborder la nécessité ou non de choisir un tuteur si cette modalité est de nature à favoriser le plan de développement personnel envisagé ou si les caractéristiques de ce plan l'exigent.

Il appartiendra en principe au (à la) salarié(e), premier(ère) acteur(ice) de son développement, d'initialiser le processus d'entretien de compétences et carrière. Il(elle) sera accompagné(e) dans sa démarche par son manager et son responsable Ressources Humaines qui seront ses interlocuteurs privilégiés. L'entretien de compétences sera en moyenne réalisé tous les 2 ans.

Toutefois, lors de la mise en œuvre de plans d'actions transverses, tels que prévus au Chapitre I, l'entretien de compétences et carrière pourra être initié par la hiérarchie et la fonction Ressources Humaines, s'il n'a pas déjà été initialisé par le(la) salarié(e) ou si les populations concernées relèvent de fonctions ou métiers menacés ou fragilisés.

Ces entretiens permettent à l'Entreprise de disposer, à partir d'une application informatique unique (People Soft), d'une cartographie des compétences, et d'en identifier les besoins collectifs de formation ou d'évolution à envisager pour disposer à terme des compétences cibles nécessaires à l'atteinte des objectifs des activités du Groupe.

Cette cartographie doit aussi conduire à améliorer l'accompagnement individuel du (de la) salarié(e) dans son orientation.

Ces entretiens permettent également à la fonction Ressources Humaines de disposer d'éléments pertinents pour mener les études prospectives en matière d'emplois.

Il conviendra au (à la) salarié(e) qui le souhaite, de compléter les informations contenues dans cet entretien et relatives à son parcours professionnel dans l'Entreprise. Celui(elle)-ci pourra également avoir intérêt à faire intégrer des données extra professionnelles ou des informations professionnelles liées à des expériences professionnelles réalisées en dehors du Groupe. Le(la) salarié(e) pourra conserver pour lui(elle) seul(e) les informations relatives aux expériences ou formations acquises en dehors du Groupe.

Cet entretien, communicable sous forme papier, permettra au(à la) salarié(e) de constituer son livret de compétences et ou son passeport de formation, l'aidant ainsi à la réflexion sur son orientation professionnelle. A cet effet, le(la) salarié(e) pourra avoir accès aux informations recueillies par l'Entreprise.

Lorsque des plans d'actions collectifs transverses seront engagés, notamment pour des fonctions ou métiers menacés, Schneider Electric aidera les salariés concernés à compléter un livret de compétences qui sera alors constitué avec l'aide et l'assistance du manager et de la fonction RH sur la base des entretiens de compétences et de carrière mais aussi avec l'aide de conseillers externes.

Le déploiement de cet entretien se fera progressivement d'ici la fin du premier semestre 2008, étant précisé qu'il a fait l'objet des déclarations prévues pour la protection des données informatiques et personnelles.

2.1.3- Accompagner la réflexion sur la mobilité et l'orientation professionnelle

Schneider Electric considère que l'aide à l'orientation professionnelle est nécessaire pour favoriser le développement des salariés et la gestion anticipée des emplois et des compétences.

Schneider Electric a créé un Centre de Services Partagés (CSP) appelé « Recrutement et Mobilité », qui a pour vocation de fluidifier et de dynamiser la mobilité des salariés de Schneider Electric sur le territoire France, et d'éviter ainsi des recrutements externes pour des compétences dont le Groupe dispose déjà en interne.

A la demande de la fonction Ressources Humaines et du management, le CSP, en tant que centre d'expertise, sera le support de la fonction RH pour l'aider à définir au mieux les démarches d'orientation les plus pertinentes pour les salariés, de manière à structurer leur projet professionnel et apporter une meilleure visibilité sur leur employabilité.

En ce sens, le CSP établira une liste des cabinets externes spécialisés avec lesquels des bilans d'orientation pourront être effectués. Le recours à un de ces cabinets externes sera décidé localement par accord entre la fonction Ressources Humaines et le management.

La prise en charge des coûts des prestataires externes variera selon que la démarche d'orientation professionnelle est inscrite ou non dans le Plan de Formation de l'entité à

laquelle le (la) salarié(e) appartient. Lorsque le(la) salarié(e) aura lui(elle)-même initié cette démarche, en dehors du Plan de Formation, la réalisation de la prestation pourra s'inscrire dans le cadre d'un bilan de compétences, tel que prévu par la loi, ou des droits acquis par l'intéressé(e) au titre du DIF.

Cependant, lorsqu'un plan d'actions aura été élaboré en application du Chapitre I, afin de traiter une situation collective, les outils d'aide à l'orientation professionnelle seront mis en œuvre par l'Entreprise pour tous les salariés concernés et l'entreprise participera aux coûts correspondants selon les dispositions à envisager dans ces plans.

Article 2.2 - Promouvoir le développement des compétences individuelles

En complément des services et outils mis à la disposition des salariés pour orienter leur évolution professionnelle, Schneider Electric mobilisera les outils pertinents pour accompagner le développement de ses salariés, notamment la formation professionnelle et la mobilité.

2.2.1- Mobiliser la formation pour développer les compétences

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 constitue également un vecteur important pour permettre la réorientation professionnelle. Schneider Electric réaffirme dans cet 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 dépendent des dispositifs déterminés dans les différentes entités, certaines ayant conclu leur propre accord de formation, d'autres appliquant les mesures fixées au niveau de la branche professionnelle. Le présent accord s'articulera donc avec ces dispositifs conventionnels préexistants.

Néanmoins, Schneider Electric considère que la gestion anticipative des emplois, des métiers et des compétences constitue une opportunité d'identifier les bonnes pratiques en matière de formation, c'est-à-dire celles permettant un développement réel des compétences et de l'employabilité des salariés. Ces bonnes pratiques seront partagées lors de la réunion des Coordonnateurs Syndicaux de Groupe, et pourront nourrir la réflexion sur les plans d'actions discutés à cette occasion.

Ainsi, lorsqu'un plan d'actions transverse, tel que défini au Chapitre 1, comportera un volet formation, Schneider Electric s'engage à ce que toutes les formations qui seront effectuées dans ce cadre soient réalisées selon les mêmes modalités dans chaque entité concernée par le plan d'action.

Par ailleurs, Schneider Electric prendra en compte les informations fournies et les analyses produites dans le cadre de la gestion anticipée des emplois, des métiers et des compétences pour orienter les plans de formation. Ainsi, une communication systématique de ces informations sera faite aux différents Services des Ressources Humaines en charge d'élaborer le plan de formation. Le management local s'assurera que la construction du plan de formation soit cohérente avec l'évolution des besoins en termes de métiers et de compétences, induite par la situation, la stratégie et l'environnement de l'Entreprise.

Enfin, Schneider Electric rappelle que, s'agissant des salariés dont les emplois seront menacés ou fragilisés, le recours aux périodes de professionnalisation sera privilégié chaque fois que possible, selon des dispositions à envisager dans les plans transverses et en application des règles conventionnelles de la Métallurgie.

2.2.2- Favoriser la promotion professionnelle

Le développement professionnel des salariés est et a toujours été un élément central de la politique de gestion des Ressources Humaines de Schneider Electric. L'Entreprise valorise la promotion interne, comme reconnaissance de la performance, de la compétence et du potentiel d'évolution professionnelle du (de la) salarié(e).

Dans le cadre du présent accord, Schneider Electric considère 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 son engagement vis-à-vis des formations qualifiantes et diplômantes (notamment bac, BTS, Ingénieur,...) reconnues par les Conventions Collectives de la Métallurgie. Cet engagement se traduit notamment par une participation de l'Entreprise au financement de ces formations lorsque celles-ci s'inscrivent dans des plans de formation pour des métiers correspondant aux besoins du Groupe.

2.2.3- Encourager la mobilité interne

La mobilité constitue l'un des facteurs favorisant l'adéquation entre les besoins en compétences et les ressources disponibles notamment lorsqu'elle est envisagée dans le cadre de la gestion anticipative des emplois des métiers et des compétences,

Schneider Electric a depuis longtemps adopté une politique renforcée d'accompagnement de la mobilité, confirmée par l'Accord de Groupe relatif à la mobilité individuelle, conclu entre les partenaires sociaux en janvier 2004.

Cet accord fixe les principes et règles applicables à toute mobilité individuelle de gestion, professionnelle et/ou géographique, réalisée entre deux entités du Groupe situées sur le territoire français, harmonisant ainsi les conditions d'accompagnement de la mobilité.

Ce traitement harmonisé des mobilités sur l'ensemble du territoire favorise les mouvements de salariés entre les entités du Groupe, et participe en conséquence à une meilleure adaptation entre les besoins et les ressources.

Les grands principes de l'Accord de mobilité sont :

- ✧ la garantie d'un accompagnement personnalisé dans la préparation et le suivi de la mobilité ;
- ✧ la confidentialité dans le processus de gestion de la mobilité;
- ✧ la transparence sur les postes à pourvoir dans les différentes entités du Groupe;
- ✧ la poursuite du contrat de travail en cas de changement de société au sein du Groupe.

L'accord de mobilité prévoit également les conditions matérielles d'accompagnement offertes aux salariés mutés en cas de mobilité géographique significative, et notamment une augmentation systématique de salaire, ainsi que des aides financières pour faciliter le déménagement du salarié et de sa famille vers son nouveau lieu de travail.

Schneider Electric réaffirme donc son attachement à ces principes dans le cadre de la mise en œuvre de la gestion anticipée des emplois et compétences.

Article 2.3 - Accompagner les projets professionnels

Schneider Electric s'engage à permettre l'accès de tous les salariés aux structures internes dont la mission consiste à participer à la construction de projets professionnels à vocation interne ou externe.

2.3.1- Permettre une évolution au sein de Schneider Electric

Consciente que le Groupe est riche de compétences et de talents, la Direction s'engage à ce que les candidatures des salariés de Schneider Electric sur des postes internes soient traitées prioritairement, avant toute démarche de recrutement externe.

En effet, la gestion anticipée des emplois nécessite un partage des compétences disponibles au sein de chaque entité, et entre les différentes entités du Groupe.

Pour favoriser la fluidité des mobilités professionnelles en interne, Schneider Electric s'engage à publier, de façon transparente, les offres à pourvoir dans l'ensemble de ses entités. Ainsi, les salariés pourront consulter les postes à pourvoir soit sur l'intranet du Groupe (swebi), soit dans le catalogue publié par la revue interne « *Jobs Hebdo* », dont les bases devront être mises à jour dès qu'un poste ne sera plus vacant.

Grâce à ces outils, chaque salarié(e) pourra se porter candidat(e) sur le poste de son choix, soit de manière confidentielle, soit en demandant le support de sa fonction Ressources Humaines s'il(elle) l'estime nécessaire.

Par ailleurs, des réunions mensuelles dites de « *coordination emplois* » sont organisées dans les différentes entités ou secteurs, au cours desquelles sont évoquées les perspectives d'emplois et de ressources disponibles. Les analyses faites lors de ces coordinations permettent aux responsables de la fonction Ressources Humaines et aux managers de connaître les postes à pourvoir ainsi que les salariés souhaitant évoluer au sein du Groupe, contribuant ainsi à une adaptation rapide des besoins aux offres d'emploi, en cohérence avec les objectifs du Groupe et les aspirations des salariés.

2.3.2- Accompagner les projets professionnels à l'extérieur de Schneider Electric

La Gestion des Emplois, des Métiers et Compétences doit permettre de contribuer à l'accroissement de l'employabilité des collaborateurs, que celle-ci soit tournée vers l'interne et les métiers du Groupe, ou qu'elle vise un développement professionnel en dehors du Groupe.

C'est à ce dernier titre que Schneider Electric entend donner aux salariés qui le souhaitent la possibilité de construire leur projet professionnel à l'externe, notamment pour démarrer une nouvelle activité par le biais de la création ou de la reprise d'entreprise.

Parallèlement, cette politique d'accompagnement permet à Schneider Electric de renforcer son implication dans le développement économique local.

La structure interne « *Schneider Initiatives Emploi* » a été créée en 1995 dans cet objectif, et soutient les salariés créateurs ou repreneurs d'une entreprise pour les accompagner vers la réussite de leur projet, générateur d'un nouvel emploi ou de nouveaux emplois.

Chaque salarié(e), justifiant de plus de 3 ans d'ancienneté dans le Groupe, peut, s'il (elle) le souhaite, avoir accès aux prestations de *Schneider Initiatives Emploi* qui :

- apporte son savoir-faire, son expérience, ses compétences, directement et/ou indirectement par un réseau de partenaires, dans l'analyse de la viabilité du projet et l'accompagnement.

- accorde un support financier personnalisé consistant à ce jour en une subvention; cette subvention doit aider le salarié à concrétiser la création de son nouvel emploi par la reprise ou création d'entreprise. Elle est attribuée et modulée en fonction de l'avis rendu par le jury qui évalue le projet présenté suivant une analyse intégrant plusieurs critères.
- accompagne l'intéressé dans le suivi de sa nouvelle activité pendant 3 ans, et ce, quelles que soient la taille et l'activité de l'entreprise créée ou reprise.
- facilite l'embauche d'alternants et de salariés de Schneider Electric auprès de PME-PMI et des structures de salariés créateurs ou repreneurs d'entreprises dans les bassins de revitalisation.

Forte d'un retour d'expérience de plus de dix années qui a permis d'asseoir la pertinence et la légitimité de cette structure dans l'accompagnement de créateurs d'activité, la Direction réaffirme par le présent accord sa volonté d'ouvrir l'accès aux services proposés par Schneider Initiatives Emploi à tous les salariés du Groupe, quelle que soit leur entité d'appartenance.

Article 2.4 - Faciliter l'intégration des nouveaux embauchés

2.4.1- Intégration des nouveaux salariés

Schneider Electric rappelle son engagement à privilégier les ressources internes pour pourvoir ses besoins en compétences en France.

Toutefois, Schneider Electric considère que le recrutement externe est un investissement important qui permet d'assurer un renouvellement ou un enrichissement des compétences.

L'intégration réussie de personnes nouvellement embauchées est donc cruciale et génératrice d'efficacité pour l'Entreprise. En effet, un(e) nouveau (elle) collaborateur (rice) doit rapidement pouvoir connaître le Groupe et l'Entreprise dans laquelle il (elle) s'intègre pour mettre pleinement en œuvre ses capacités et compétences professionnelles.

Les parties rappellent que, lors de l'intégration des nouveaux salariés, le rôle du responsable hiérarchique est essentiel. C'est à lui que revient la responsabilité de fournir au (à la) nouvel(le) arrivant(e) toutes les informations nécessaires à la bonne compréhension des valeurs du Groupe, des organisations et des métiers du Groupe. Ce dernier orientera le (la) nouvel(le) arrivant(e) vers les différents supports de communication disponibles (intranet, lettres d'informations sociales, affichage) ou vers les interlocuteurs pertinents (Responsables Ressources Humaines, Centres de Services Partagés, Services Généraux...).

L'intégration des nouveaux arrivants, internes (mobilité intra-groupe) et externes (embauches), donnera lieu à un entretien, au terme des 6 premiers mois de présence. Cet entretien sera l'occasion de faire le point sur le contenu du poste, les difficultés éventuelles d'intégration rencontrées et les objectifs à venir. Ce point sera aussi le moment privilégié pour présenter les divers outils de Gestion des Ressources Humaines et leurs finalités (entretien de performance et entretien de compétences, place respective de l'un et de l'autre par rapport au développement de carrière et de compétences, souhaits de mobilité, actions de formation, etc.)

Cet entretien permettra d'aborder et de préciser les objectifs à envisager pour les mois à venir, lesquels seront évalués lors du premier entretien de performance. Il est préconisé que cet entretien soit réalisé en utilisant les applications informatiques prévues pour supporter l'entretien de performance et celui de compétences.

2.4.2- *Insertion des jeunes*

Schneider Electric a manifesté depuis longtemps un engagement actif auprès des jeunes en vue de favoriser leur formation professionnelle et leur insertion dans la vie professionnelle notamment par des programmes significatifs, quantitativement et qualitativement, de formation par l'alternance.

Dans le cadre de cette politique de promotion du lien entre la formation initiale et l'emploi, Schneider Electric a déjà recours aux dispositifs d'apprentissage et de professionnalisation prévus par la loi et les conventions collectives.

Au titre du présent accord, le Groupe réaffirme cet engagement en faveur de l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle sans préjudice des autres catégories de salariés.

Une négociation globale sur ce thème sera engagée avec les Délégations Syndicales de Groupe, afin d'envisager une harmonisation des conditions d'accès à l'alternance dans le Groupe.

2.4.3- *Tutorat*

Les maîtres d'apprentissage et les tuteurs jouent un rôle déterminant dans le développement des compétences et la transmission des savoir faire au sein des équipes.

Schneider Electric s'efforcera de mieux identifier leurs compétences et de valoriser cette fonction à travers un dispositif de validation des acquis.

Le Groupe cherchera également à favoriser le développement de la fonction de tutorat chez les salariés en fin de carrière afin de développer le rôle essentiel qui leur revient dans la transmission des savoirs et des savoir-faire en situation de travail ou en formation.

Article 2.5 - Accompagner les salariés en deuxième partie de carrière

Dans le cadre de l'accord de Gestion Anticipée des Emplois, des Métiers et des Compétences, Schneider Electric mettra en place un certain nombre de dispositifs visant à mieux accompagner les salariés dans leur deuxième partie de carrière.

2.5.1- *Développement et transfert des compétences*

Schneider Electric est très attaché aux compétences détenues par ses salariés. Conscient que ces compétences constituent une réelle richesse mais aussi le savoir-faire de l'Entreprise, le Groupe favorisera le transfert des compétences des salariés expérimentés. Il rappelle ici son engagement en faveur des modalités de travail qui permettent de réaliser le transfert de ces compétences entre les générations, notamment à travers les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. A ce titre, Schneider Electric reconnaît le tutorat comme un levier important de ce transfert des compétences.

Dans son organisation et la gestion de ses projets, Schneider Electric encourage la mixité des équipes en associant des salariés de toutes les générations afin que les échanges qui naîtront de ces collaborations participent au développement de tous les salariés.

2.5.2- *Entretien professionnel de deuxième partie de carrière*

Pour permettre à chaque salarié(e) d'envisager et d'organiser au mieux son développement professionnel, Schneider Electric souhaite ouvrir la possibilité à tous de réaliser un entretien de deuxième partie de carrière dès leur 45^{ème} anniversaire, et ensuite tous les 5 ans, conformément à l'*Accord National Interprofessionnel du 9 mars 2006*.

Dans l'esprit de cet accord, il est préconisé que cet entretien soit renouvelé dans un délai qui ne serait pas supérieur à 5 ans.

Cet entretien sera pour le (la) salarié(e) l'opportunité de faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'Entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière pourra être réalisé dans le cadre de l'entretien de compétences et carrière. Il couvrira alors les thèmes prévus par l'entretien de compétences et carrière, complétés de thèmes spécifiques aux salariés en deuxième partie de carrière.

Ainsi, une attention particulière sera apportée à la notion d'employabilité afin de prévoir les actions adéquates pour préserver ou améliorer l'employabilité du (de la) salarié(e). Schneider Electric veillera donc à ce que les plans de formation des différentes entités prennent en compte les spécificités des salariés en seconde partie de carrière.

Si nécessaire, un point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagements du poste, des horaires, du tutorat,...) sera réalisé lors de cet entretien.

2.5.3- *Bilan de compétences*

Afin d'encourager les salariés à poursuivre la construction de leur carrière, et maintenir leur motivation professionnelle, Schneider Electric souhaite promouvoir le bilan de compétences de seconde partie de carrière.

Dans ces conditions, après 20 ans d'activité professionnelle, et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout(e) salarié(e), justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté, peut bénéficier d'un bilan de compétences.

Le financement de ce bilan sera assuré soit par l'OPCA ou l'OPACIF concerné, soit par l'Entreprise, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue.

Ce bilan de compétences, réalisé par un organisme externe, permettra au (à la) salarié(e) d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations et de définir ses priorités professionnelles pour les années à venir.

S'il (elle) le souhaite, le(la) salarié(e) pourra évoquer les résultats de ce bilan avec son Responsable des Ressources Humaines ou son manager, au cours d'un entretien qu'il(elle) pourra solliciter.

Les conclusions du bilan seront prises en compte par l'Entreprise dès lors qu'elles seront en cohérence avec l'évolution des besoins de l'Entreprise.

2.5.4- *Accès prioritaire aux périodes de professionnalisation*

La période de professionnalisation constitue un outil pouvant contribuer à maintenir ou relancer dans l'emploi des salariés en milieu de carrière, par la mise en œuvre d'actions de formation.

A ce titre, Schneider Electric rappelle que les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée âgés de plus de 45 ans, ou ayant 20 ans d'activité professionnelle et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an, sont prioritaires pour l'accès au dispositif de la période de professionnalisation.

Les formations réalisées au cours des périodes de professionnalisation devront permettre, chaque fois que possible, l'acquisition d'un certificat conventionnel ou un diplôme reconnu.

Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation se dérouleront en tout ou partie pendant le temps de travail, selon la nature de la formation retenue et son adéquation aux besoins de l'Entreprise. Le manager sera attentif à proposer, autant que les contraintes d'organisation le permettront, des aménagements d'horaires au (à la) salarié(e), pour lui permettre de suivre sa formation dans les meilleures conditions.

Les conditions de préparation et de déroulement de l'action de formation devront faire l'objet d'une convention établie entre le (la) salarié(e) et l'Entreprise avant le début de l'action; cette convention précisera en outre la nature des engagements auxquels l'Entreprise souscrit si l'intéressé(e) suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Cette convention précisera également, lorsqu'un poste cible valorisant cette formation aura été identifié, les conditions d'accès du (de la) salarié(e) à ce poste s'il(elle) obtient son certificat ou diplôme.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération.

Par accord écrit entre le (la) salarié(e) et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le(la) salarié(e) au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 (quatre-vingts) heures sur une même année civile.

Pendant la durée de ces formations, l'intéressé(e) bénéficiera de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2.5.5- *Mesures d'adaptation du poste de travail*

Parce que la santé de ses salariés est au cœur de ses préoccupations, Schneider Electric s'engage à étudier systématiquement toutes les situations individuelles dans lesquelles l'âge du (de la) salarié(e) constitue un élément objectif nécessitant une adaptation dans sa situation de travail.

Dans l'hypothèse où le maintien du (de la) salarié(e) dans son poste ne serait pas possible, notamment pour des raisons de santé, des aménagements de poste pourront être envisagés, en collaboration avec le médecin du travail et sous réserve des contraintes d'organisation du travail inhérentes au secteur d'affectation du salarié.

De même, si le maintien au poste s'avère difficile pour des raisons d'inadaptation des compétences du (de la) salarié(e), des actions de reconversion pourront être effectuées pour faciliter son accès à d'autres postes.

Dans ces hypothèses, les salariés concernés seront prioritaires dans le cadre d'une mobilité interne.

Pour favoriser la prise en compte de cette problématique, les acteurs liés à la santé au travail seront spécifiquement formés sur ce sujet.

2.5.6- Etudes portant sur les salariés en deuxième partie de carrière

Schneider Electric lancera une étude sur les salariés en deuxième partie de carrière afin de faire un état des lieux de leur situation dans l'entreprise. Cette étude portera notamment sur leur positionnement par rapport à l'ensemble des salariés en termes d'accès à la formation, de rémunération et de classification, ainsi que sur les voies et moyens permettant leur maintien en activité.

Cette étude, qui vise une meilleure compréhension de la situation des salariés en deuxième partie de carrière, pourra nourrir la réflexion sur la mise en place de mesures complémentaires à leur égard.

Chapitre III - PROCEDURES ET MESURES APPLICABLES AUX PROJETS DE «RESTRUCTURATION»

La Gestion Anticipée des Emplois, des Métiers et des Compétences n'est pas de nature à résoudre à elle seule l'ensemble des problématiques liées à l'emploi. En effet, les outils de la gestion prévisionnelle, aussi nombreux et variés qu'ils soient, ne pourront pas répondre à toutes les situations d'emploi ni aux aspirations de tous les salariés.

En effet, certaines situations économiques ou certains événements d'ordre conjoncturel non prévisibles nécessiteront un traitement plus rapide et adapté de la situation y compris en matière d'emploi, le cas échéant au-delà de toutes possibilités d'anticipation.

En conséquence, les parties signataires rappellent que la gestion anticipée des emplois, des métiers et des compétences à moyen terme ne peut pas constituer un préalable à toute procédure de restructuration, même si elle doit permettre de rendre plus efficace les mesures proposées en matière de reclassement pour accompagner ces procédures.

Les transformations et évolutions que les entreprises du Groupe doivent mettre en œuvre au niveau de leurs organisations et de leurs métiers pourront donc conduire, le cas échéant, à l'élaboration de procédures de licenciements pour motif économique au sens des Livres IV et III du Code du Travail.

Les dispositions ci-après ont vocation à s'appliquer dans les entités du Groupe dotées d'instances représentatives du personnel, lorsqu'elles envisageront de rompre au moins 10 contrats de travail de salariés sur une période de 30 jours, situation appelée ici «restructuration».

Article 3.1 - Procédure d'information et consultation des Institutions Représentatives du Personnel

Au regard des dispositions prévues par le présent accord, les parties conviennent d'adapter les procédures d'information et de consultation du Comité d'Entreprise décrites par la loi en cas de restructurations selon que ces dernières interviennent à l'issue d'un ou de plusieurs plans d'action de gestion prévisionnelle, tels que définis au chapitre 1, ou dans le cadre d'une restructuration d'ordre conjoncturel.

Il convient en effet de prendre en compte les plans d'actions éventuellement appliqués en amont et les mesures sociales anticipatives associées, notamment en matière de formation et de mobilité interne, qui auront permis des évolutions professionnelles pour les salariés concernés.

Dès lors, si la restructuration est réalisée à l'issue d'un plan d'actions que l'Entreprise aura mis en œuvre dans les conditions prévues au Chapitre I, et que ce plan aura produit des résultats significatifs, la procédure consultative du Comité sur cette restructuration dans l'entité concernée fera l'objet de dérogations.

Ainsi, le Comité sera informé et consulté au titre du Livre IV du Code du Travail au cours d'une seule et même réunion, pour tenir compte de la consultation régulière dont le Comité aura bénéficiée de manière anticipative sur la Stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi, selon les modalités du présent accord.

Si la restructuration doit être réalisée pour répondre à une problématique conjoncturelle ne s'inscrivant pas dans un processus d'anticipation, l'Entreprise fera alors application de l'ensemble des dispositions relatives à l'information et à la consultation du comité d'Entreprise prévues par les Livres IV et III du Code du Travail.

Toutefois, les partenaires sociaux de l'Entreprise concernée par la restructuration pourront dans ce second cas, s'ils le souhaitent, conclure un accord local afin d'aménager la procédure d'information/consultation des instances telle que prévue par la loi.

Article 3.2 - Mesures sociales d'accompagnement des restructurations

Les parties souhaitent définir un socle commun de mesures destinées à accompagner les salariés du Groupe dans le cas où ils seraient concernés par une restructuration intervenant au sein de leur entité.

Cependant, et comme prévu à l'article 3.1, des distinctions paraissent nécessaires entre, d'une part, les salariés quittant l'Entreprise à l'issue d'un processus de gestion anticipée, et, d'autre part, ceux dont la rupture de contrat résulte d'un événement conjoncturel.

En conséquence, les principes d'accompagnement social des restructurations varieront selon que la restructuration intervient à l'issue de plans d'actions prévus au Chapitre 1, ou à l'issue d'un événement conjoncturel nécessitant une adaptation rapide de l'organisation à son environnement.

En conséquence, les parties conviennent des dispositions suivantes :

➤ **1) Lorsque la restructuration aura été identifiée et envisagée dans le cadre du Chapitre I et que des plans d'actions auront été mis en œuvre après échanges avec les partenaires sociaux**, les mesures contenues dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi de l'entité viseront principalement :

- ✦ En priorité, à reclasser les salariés au sein des entités du Groupe, et en proposant autant que possible des reclassements sur le même bassin d'emploi ;
- ✦ Ensuite, à faciliter le reclassement externe des salariés dont le contrat doit être rompu,
- ✦ Ou à concrétiser les ruptures amiables de salariés volontaires au départ en vue de finaliser un projet personnel ou professionnel externe, dans les conditions prévues par le Plan de sauvegarde.

En effet, les mesures de gestion anticipée auront préalablement eu pour but de favoriser des évolutions et reclassements internes dont il sera tenu compte.

➤ **2) Lorsque la restructuration aura un motif d'ordre plus conjoncturel**, l'entité devra s'attacher à concentrer en priorité ses principales mesures d'accompagnement sur le reclassement interne des salariés au sein du Groupe, tout en permettant également aux salariés qui le souhaiteront de construire un projet professionnel externe.

A cette fin, le Plan de Sauvegarde de l'Emploi pourra intégrer les mesures prévues au chapitre II du présent accord, dans le but de favoriser le reclassement interne des salariés dont l'emploi est menacé, et notamment la mise en œuvre de mobilités, professionnelles et/ou géographiques, associées si nécessaire à des actions de formation renforcées.

Quelle que soit l'origine de la restructuration, les parties souhaitent qu'une harmonisation dans le traitement des problématiques d'emploi soit assurée sur le territoire France. En conséquence, Schneider Electric s'engage à ce que chaque Plan de Sauvegarde de l'Emploi établi par une entité comporte, en l'état actuel de la législation, les mesures suivantes :

- ✦ Constitution d'une Cellule de reclassement destinée à faciliter les recherches de reclassement, internes ou externes, des salariés concernés.
- ✦ Proposition du congé de reclassement ou du congé de mobilité :
 - Si l'entité opte pour le congé de reclassement, celui-ci devra avoir une durée minimale de 6 mois pour tous les salariés. Lorsque le (la) salarié (e) suivra une action de formation pour une durée significative acceptée par la cellule de reclassement, le congé de reclassement pourra être prolongé dans la limite de la durée de l'action de la formation et en tout état de cause dans la limite maximum de 9 mois. Pendant la partie du congé de reclassement dépassant le préavis, l'allocation servie sera équivalente à 65 % du salaire brut antérieur.
 - Si l'entité opte pour le congé de mobilité, elle devra en définir les conditions de proposition, la durée, ainsi que les modalités de mise en œuvre des périodes de travail (C.D.D., C.D.I.,...).

- ✦ Une prise en charge de formations d'accompagnement permettant le reclassement externe des salariés (formations d'adaptation, de reconversion),

Le reclassement externe des salariés sera favorisé chaque fois que possible par la mise en œuvre préalable d'actions de formation. L'Entreprise s'engagera donc à dédier un budget de formation spécifique au profit des salariés dont le licenciement serait inévitable. Le montant sera adapté à la nature des formations visées. Le versement des allocations de formation sera subordonné à la validation des projets professionnels.

- ✦ Des aides administratives et financières destinées à l'élaboration d'un projet professionnel externe pour les salariés volontaires au départ.

Dans la mesure du possible, l'Entreprise envisagera un accompagnement des départs volontaires pour les salariés souhaitant entreprendre un projet professionnel à l'extérieur de l'Entreprise ou du Groupe grâce notamment au versement d'indemnités complémentaires visant à aider ces salariés à concrétiser leur projet.

Par ailleurs, l'Entreprise définira des aides destinées à faciliter la reprise d'une activité professionnelle externe. Notamment lorsque le salarié aura accepté un nouvel emploi entraînant pour lui une perte de rémunération l'Entreprise s'engagera à prendre en charge une partie de cette perte pour un montant et une durée déterminée.

Chapitre IV - Dispositions diverses

Article 4.1 – Information des salariés sur la Gestion Anticipée des Emplois et Compétences

Afin d'assurer l'information des salariés sur les effets prévisibles de la Stratégie sur l'emploi, et au-delà des informations qui leur seront transmises par les Représentants du Personnel, Schneider Electric mettra en place des plans de communication adaptés.

A cet effet, Schneider Electric réalisera un document de synthèse reprenant les principaux axes de la Stratégie inscrits dans le Plan Programme du Groupe et leurs principaux impacts sur l'évolution des emplois et compétences. Ce document sera mis à disposition des salariés sur l'intranet ainsi que sous forme papier au sein de chaque entité.

Lorsque des plans d'actions, élaborés en vue de traiter les problématiques emplois de certaines fonctions ou catégories professionnelles, prévoiront la mise en œuvre d'outils de gestion spécifiques, Schneider Electric créera, chaque fois que nécessaire, des supports de communication adaptés permettant l'accès de ces outils à l'ensemble des salariés concernés.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent le rôle essentiel du management dans la mise en œuvre de la Gestion Anticipée des Emplois et Compétences. En effet, le manager doit être l'interlocuteur privilégié de ses équipes dans le déroulement de leur évolution professionnelle. C'est pourquoi Schneider Electric a créé depuis quelques années un programme spécifique de formation pour les managers sur les outils de gestion qu'ils doivent utiliser pour suivre leurs salariés.

Dans le cadre du présent accord, Schneider Electric s'engage à poursuivre cette démarche, afin que le management constitue l'un des relais majeurs dans l'information des salariés.

Article 4.2 – Comité de Pilotage :

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, et en lien avec la démarche conclue au niveau européen pour le Comité Européen, un Comité de Pilotage est créé.

a) Ce Comité exerce plusieurs missions :

- 1) Il 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 interpeller 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.

- 2) Lorsque des plans d'actions transverses seront projetés 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.

Pour lui permettre de travailler en amont de la manière la plus efficace possible, il pourra solliciter l'aide d'experts ou de conseils (internes ou externes). Ces experts seront avant tout des conseils « techniques » par exemple en organisation ou des spécialistes de différents métiers qui pourront aider le Comité à mesurer les enjeux sociaux des changements ou les impacts et les conditions nécessaires des solutions possibles .

Le cahier des charges des missions sera élaboré en accord avec la Direction. Il en sera de même pour le choix des experts. Les frais seront pris en charge par la Direction après acceptation du devis.

Ces experts sont indépendants des droits à assistance d'experts reconnus par la loi pour les Comités d'entreprise dans le cadre de procédures collectives liées à des restructurations.

- 3) Il veille au déploiement de ces plans et suit les mesures transverses engagées. Il proposera dans la limite des moyens et ressources disponibles les indicateurs de suivi les plus adaptés.

Il peut proposer si nécessaire des ajustements lorsque ces plans 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.

- 4) 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.

b) Ce Comité sera composé :

- D'une part, de représentants de la Direction ;
- D'autre part, de trois représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord.

c) Ce Comité se réunira en général une fois par an sur le suivi du déploiement du processus.

Lorsque des plans d'actions transverses seront à élaborer, le rythme de travail et des réunions du comité seront définis en fonction des besoins au cours de la première réunion convoquée par la Direction. Dans un souci d'efficacité, un mode de travail par regroupement de réunions sur deux jours ou sous forme de séminaires sera privilégié chaque fois que possible.

Article 4.3 – 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 439-1 du Code du Travail.

Par ailleurs, comme indiqué dans l'*Accord relatif a la mise en place d'une délégation syndicale au sein du groupe Schneider Electric*, 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 du Code du Travail (art. L 132-2-2 III), 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 pris en compte pour établir la dernière carte sociale à jour en vue du renouvellement du Comité de Groupe France.

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 L132-8 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 de plein droit dans le champ d'application du présent accord, sous réserve que la société ne dispose pas déjà d'un dispositif propre de Gestion Anticipée des Emplois et Compétences.

En cas de sortie du Groupe par une des sociétés visées en annexe, 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 4.4 - Durée d'application

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mars 2008.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans ou pour la durée du prochain plan-programme d'Entreprise si elle est supérieure, date à laquelle il 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 132-6 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 132-7 du Code du Travail.

Article 4.5 - 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 4.6 - 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.132-10 du Code du Travail.

Cet accord comporte 29 pages, numérotées de 1 à 29 dont une annexe de 1 page.

Sa signature est intervenue le 2008 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 Sociétés du
Groupe Schneider Electric en France**

M. Jean-François PILLIARD
Directeur Général Ressources Humaines
Stratégiques et Organisation

**Pour les délégations Syndicales de
Groupe**

CAT

M.

CFDT

M.

M. Christian GONZALEZ
Directeur des Affaires Sociales France

CFE-CGC

M.

CFTC

M.

CGT

M.

FO

M.

Accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric.

ANNEXE

Liste des filiales directes ou indirectes de Schneider Electric comprises dans le champ d'application du présent accord *(telle qu'annexée à l'avenant de l'accord Comité Groupe France du 31-03-06 à laquelle sont ajoutées les acquisitions intervenues depuis cette date et supprimées les Sociétés cédées entre temps)*

- ▶ ALOMBARD
- ▶ BCV TECHNOLOGIES
- ▶ BEI IDEACOD SAS
- ▶ BERGER LAHR POSITEC SARL
- ▶ CEV
- ▶ CITECT SAS
- ▶ CROUZET AUTOMATISMES
- ▶ DEXTUS
- ▶ DINEL
- ▶ ELAU SARL
- ▶ FRANCE TRANSFO
- ▶ INFRA +
- ▶ KAVLICO France
- ▶ MACHINES ASSEMBLAGE AUTOMATIQUE
- ▶ MARBORE
- ▶ MATERLIGNES
- ▶ MERLIN GERIN ALES
- ▶ MERLIN GERIN ALPES
- ▶ MERLIN GERIN LOIRE
- ▶ MGE UPS
- ▶ NAPAC
- ▶ NEWLOG
- ▶ PRO FACE FRANCE SAS
- ▶ PRODIPACT
- ▶ PROSYST
- ▶ RECTIPHASE VARILEC
- ▶ SA2E
- ▶ SAEI
- ▶ SAPEM
- ▶ SAREL
- ▶ SCANELEC
- ▶ SCHNEIDER AUTOMATION
- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE
- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES SAS
- ▶ SCHNEIDER ELECTRIC SA
- ▶ SCHNEIDER TOSHIBA INVERTER EUROPE SAS
- ▶ SCHNEIDER TOSHIBA INVERTER SAS
- ▶ SETBT
- ▶ SFCME
- ▶ SOCIETE D'APPAREILLAGE ELECTRIQUE GARDY
- ▶ SOCIETE DAUPHINOISE ELECTRIQUE
- ▶ SOCIETE ELECTRIQUE D'AUBENAS
- ▶ SOCIETE FRANCAISE GARDY
- ▶ SORHODEL BARDIN
- ▶ TRANSFO SERVICES