

**ACCORD RELATIF À LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE  
AU SEIN DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC  
EN FRANCE**

# Sommaire

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>4</b>
<b>TITRE I - La formation professionnelle, un levier de projection à travers le développement de compétences critiques</b> .....	<b>6</b>
Article 1. Les acteurs et moyens pour piloter une démarche de co-responsabilité .....	6
Article 1.1. Les acteurs d'une démarche de co-responsabilité .....	6
Article 1.2. Échanger autour de l'évolution de son emploi et de ses besoins en formation : l'entretien professionnel.....	7
Article 1.3. La mise en place d'un plan de développement des compétences .....	8
Article 1.4. Une équipe formation au service du business et des collaborateurs pour piloter leurs besoins en formation .....	9
Article 2. Anticiper les besoins en formation au travers de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.....	9
Article 2.1. Mise en place de parcours de formation pour les métiers identifiés comme étant « en tension » .....	10
Article 2.2. Mise en place de possibilités de reconversion pour les collaborateurs se trouvant sur des métiers identifiés comme étant « menacés ou fragilisés ».....	10
Article 2.3. Organiser le transfert de compétences.....	12
<b>TITRE II - Accélérer nos innovations pédagogiques, le digital et les apprentissages collectifs pour rendre notre entreprise apprenante</b> .....	<b>13</b>
Article 3. Développer les compétences des acteurs de la formation .....	13
Article 3.1. Formation des managers.....	13
Article 3.2. Accompagner et valoriser les tuteurs d'alternants .....	14
Article 3.3. Accompagner et valoriser les formateurs internes .....	14
Article 4. Continuer à développer une organisation apprenante en favorisant les démarches d'apprentissages collaboratifs .....	15
Article 4.1. Mentorat et mentorat inversé .....	15
Article 4.2. Apprentissage collectif et co-développement .....	16
Article 4.3. Réseaux professionnels.....	16
Article 5. Le cas particulier de la transformation digitale.....	17
<b>TITRE III - Les Typologies des actions de formation : Innover dans la construction des parcours de formation</b> .....	<b>20</b>
Article 6. Les actions de formations intégralement financées par l'entreprise.....	20
Article 6.1. Principe .....	20
Article 6.2. Actions de formations visées .....	20
Article 6.3. Financement et organisation du temps de formation.....	21
Article 6.4. Procédure.....	22
Article 6.5. Evaluation des acquis de la formation .....	22
Article 7. Les actions de formation intégralement financées par le salarié .....	22
Article 7.1. Principe .....	23
Article 7.2. Actions de formations visées .....	23
Article 7.3. Financement et organisation du temps de formation.....	24
Article 7.4. Procédure.....	25

Article 8. Les actions de formations co-financées .....	26
Article 8.1. Principe .....	26
Article 8.2. Actions de formations visées .....	28
Article 8.3. Financement et organisation du temps de formation.....	29
Article 8.4. Procédure.....	32
Article 8.5. Reconnaissance et prise en compte des acquis de la formation .....	32
<b>TITRE IV - Partage des informations avec les représentants du personnel .....</b>	<b>33</b>
Article 9. Informations mises à disposition des Commissions formation des Comités sociaux et économiques/comités sociaux et économiques centraux .....	33
Article 10. Commission de suivi .....	34
<b>TITRE V - Clauses communes.....</b>	<b>35</b>
Article 11. Champ d'application .....	35
Article 12. Durée d'application, révision et dénonciation .....	35
Article 13. Dépôt et publicité.....	36

## PRÉAMBULE

La loi Liberté pour choisir son Avenir Professionnel et la réforme de la formation professionnelle de 2019 ont ouvert le débat autour de la définition de l'action de formation en mettant en perspective et en accélérant certaines tendances existantes. Elles ont aussi donné les moyens aux individus d'être acteurs de leur évolution professionnelle tout en reconnaissant l'engagement et la responsabilité des entreprises dans le développement des compétences. C'est à l'aune de l'évolution des pratiques de formation, individuelles et collectives, que seront mieux mesurés les impacts de cette réforme, construite autour de la volonté de bâtir une société de compétences, plus égale, et favorisant la coresponsabilité.

Le Groupe Schneider Electric en France mène, depuis de nombreuses années, une politique de développement des compétences ambitieuse et innovante, conciliant efficacement besoins de l'entreprise et aspiration des collaborateurs. Celle-ci s'est construite avec les partenaires sociaux au fil des précédents accords relatifs à la formation professionnelle, s'articulant autour de ces objectifs principaux :

- **Développer les compétences** en vue de permettre au Groupe Schneider Electric en France, qui évolue dans un environnement mondial en constante mutation, de s'adapter en permanence et de plus en plus rapidement aux évolutions de ses marchés et des avancées technologiques. Ainsi la formation constitue un enjeu majeur permettant au Groupe de mettre en adéquation ses besoins et ses ressources en compétences. À cette fin, le Groupe Schneider Electric en France a toujours maintenu un niveau soutenu d'investissements en formation permettant d'assurer un accès privilégié, égal et efficace de ses salariés à la formation professionnelle continue ;
- **Octroyer aux salariés un rôle actif dans la construction de leur parcours professionnel** en développant une responsabilité conjointe du collaborateur et du Groupe en matière de formation professionnelle. Ce principe de « responsabilité conjointe » promu par le Groupe Schneider Electric en France permet, à chaque salarié de mettre en œuvre son projet professionnel en tenant compte à la fois des besoins du Groupe et de ses propres ambitions. Il s'est notamment traduit par l'élaboration d'un dispositif de mobilisation du compte personnel formation des salariés et par la mise en place des entretiens professionnels, moment privilégié d'échanges autour du projet professionnel et du développement des compétences. Ce principe de « responsabilité conjointe » promu par le Groupe Schneider Electric en France permet, à chaque salarié de mettre en œuvre son projet professionnel en tenant compte à la fois des besoins du Groupe et de ses propres ambitions. En vue de permettre au salarié de devenir l'acteur principal de son évolution professionnelle, les Parties soulignent l'importance du rôle du manager et de la fonction Ressources Humaines. À ce titre, elles rappellent qu'il appartient au responsable hiérarchique et au responsable ressources humaines d'informer le salarié sur les perspectives d'évolution des métiers et des compétences au regard des grandes orientations de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

À travers cet accord, le Groupe Schneider Electric en France (intitulé le « Groupe » ou « Groupe Schneider Electric en France » dans la suite de l'accord pour plus de facilité de lecture) souhaite poursuivre, renforcer et pérenniser la dynamique de développement des compétences, favoriser la construction de parcours professionnels tout en adaptant sa politique et ses dispositifs de formations aux enjeux et besoins actuels et futurs identifiés dans

le cadre de la démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels du Groupe en France. Cette ambition passe notamment par :

- **La conviction partagée au sein du Groupe que l'apprentissage doit être continu, tout au long de la carrière** ; les compétences ne sont pas figées et chacun a la capacité de se développer dès lors que les éléments suivants sont réunis : curiosité et engagement de l'apprenant, soutien de l'environnement qui accompagne les progrès à travers des feedbacks réguliers et appropriation de stratégies de développement. Il revient ainsi à l'entreprise d'instaurer un environnement facilitant ; avec un accès libre à des ressources, la mise en œuvre de rituels pour favoriser et valoriser les différents moments d'apprentissage (on-boarding, acquisition d'une expertise, partages de nouvelles façons de faire au sein d'un collectif) ;
- **La révolution digitale a fait évoluer le rapport à l'apprentissage** en rendant possible l'accès aux ressources en tout temps et en tout lieu avec des outils conviviaux facilement utilisables. Ces ressources contribuent à une appropriation rapide de connaissances immédiatement utilisables/ transférables en situation de travail. Leur utilisation n'a cessé de s'accroître ces dernières années et le contexte sanitaire récent a renforcé cette culture du digital. Ce qui devient maintenant différenciant c'est la capacité à faire de la veille, utiliser les ressources à disposition, catégoriser, structurer, faire des liens, et mettre en application ;
- **La nécessité d'apporter au cœur du travail des opportunités d'apprentissages collaboratifs** à partir de l'analyse des situations de travail vécues. Ces temps de partages réflexifs sur les pratiques de travail favorisent la prise de recul, l'appropriation de nouvelles pratiques par la voie de l'expérimentation, le partage des savoirs et la performance collective. Ils sont à considérer comme un complément à d'autres formes d'apprentissage.

Ce sont toutes ces opportunités qui doivent collectivement être saisies pour ajouter de nouveaux savoirs et savoir-faire à une toile de connaissances et de pratiques professionnelles existantes afin de les étoffer, les faire évoluer selon les tendances de marchés, mutations technologiques et socio-économiques qui impactent nos emplois. Ainsi, la transformation numérique et les progrès de l'automatisation alimentent de profondes évolutions du contenu et de la structure de l'emploi. Dans cette période de transition, l'enjeu majeur du Groupe Schneider Electric en France est d'assurer un ajustement nécessaire entre les compétences des salariés et les besoins en mutation pour permettre à chacun de développer son employabilité de façon durable et de tirer profit de la transformation en cours.

Le présent accord s'attache à mettre en perspective et à donner du sens à la démarche apprenante que souhaite développer le Groupe Schneider Electric en France et permettre à chaque collaborateur de trouver les outils pour se projeter au sein du Groupe, y envisager un avenir professionnel et s'y réaliser, sur la base des enjeux identifiées dans la Stratégie des Emplois, des Ressources et des Compétences (SERC).

C'est dans ce contexte et en vue d'atteindre ces objectifs que les partenaires sociaux sont parvenus, au cours de plusieurs séances de négociation, à la conclusion du présent accord qui annule et remplace les dispositions prévues au sein de l'accord de groupe relatif à la formation professionnelle du 23 juillet 2019.

# TITRE I - La formation professionnelle, un levier de projection à travers le développement de compétences critiques

## Article 1. Les acteurs et moyens pour piloter une démarche de co-responsabilité

### Article 1.1. Les acteurs d'une démarche de co-responsabilité

L'un des enjeux majeurs de la dernière réforme de la formation professionnelle est de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, en leur donnant la possibilité de choisir par eux-mêmes leur parcours d'apprentissage tout au long de leur vie professionnelle.

Pour ce faire, les parties conviennent de favoriser :

**La responsabilité individuelle des collaborateurs** afin de :

- Développer les compétences nécessaires à l'évolution de l'activité et des parcours professionnels (développement de connaissances, de savoir-faire, de nouvelles méthodes ou postures de travail) ;
- Mettre en œuvre les attitudes propices à l'acte d'apprendre dans toutes les situations qu'elles soient formelles ou non.

**La réaffirmation du rôle de manager** qui est responsable de l'identification et de l'évolution des compétences nécessaires dans son périmètre :

- Il est le garant d'un processus d'apprentissage permanent, aussi intégré que possible aux situations de travail ;
- Il encourage chacun des collaborateurs à continuer d'apprendre afin d'anticiper les évolutions possibles dans l'objectif de garantir la performance de l'entreprise et l'employabilité de chacun ;
- Il accompagne les processus d'apprentissage et le transfert de ceux-ci dans l'activité ;
- Il conseille le collaborateur sur son évolution, ses possibilités de formation et lui donne de la visibilité sur la pertinence de son projet professionnel, avec le support du Responsable Ressources Humaines
- Enfin, il l'encourage à prendre connaissance des différents outils de développement à sa disposition (bilan professionnel, CPF, VAE, conseil en évolution professionnelle CEP ...).

Pour cela, le groupe Schneider Electric en France s'engage à mettre à disposition de l'ensemble de ses collaborateurs un cadre propice se traduisant par :

- **Un libre accès guidé à des ressources pédagogiques** (digitales ou non) ;
- **Un accompagnement dans les méthodologies d'apprentissage** afin d'éviter l'auto-censure et de découvrir les méthodes d'apprentissage adaptées à chacun ;
- **Des temps de formation présentielle** qui ne sont plus simplement "transmissifs" mais également "collaboratifs" ;
- **Des feedbacks réguliers**, informels, factuels et adaptés, le plus souvent sollicités par le salarié ;
- **Un partage des connaissances et une entraide**, par communauté de métiers notamment, pour faciliter l'acquisition de compétences ou la résolution de problèmes ;
- **Une reconnaissance des acquis de formation**, notamment pour les formations longues diplômantes;

- **Un accompagnement spécifique** des managers pour leur permettre de disposer d'une bonne compréhension des outils précités ;
- **Une attention particulière** portée à la réalisation de ces temps destinés aux formations.

Cette évolution vers un modèle de formation plus ouvert et plus libre doit, à terme, permettre aux collaborateurs de devenir acteurs de leur formation afin de construire leur avenir professionnel.

## **Article 1.2. Échanger autour de l'évolution de son emploi et de ses besoins en formation : l'entretien professionnel**

L'entretien professionnel constitue un outil incontournable de l'orientation professionnelle et de détection des besoins en formation. Il représente un moment privilégié d'échanges entre le salarié et sa hiérarchie ou la fonction des ressources humaines.

Chaque salarié prépare son entretien professionnel en réfléchissant en sus de ses compétences et de ses souhaits d'évolution professionnelle, aux formations dont il aurait besoin dans ce cadre.

Afin de l'accompagner dans sa réflexion, le salarié peut solliciter à tout moment son manager, son Responsable Ressources Humaines de proximité et/ou les équipes Emploi ou Formation pour préparer son projet de développement dans le respect, s'il le souhaite, de la plus stricte confidentialité.

En principe cet entretien doit être réalisé au profit de tous les salariés, tous les 2 ans. Néanmoins, les parties au présent accord constatent que cette périodicité, fixe et générale, ne permet ni d'apporter une réponse adaptée aux besoins particuliers de chaque collaborateur, ni de disposer de la flexibilité et de l'agilité nécessaire pour la construction des parcours professionnels. Aussi, conformément aux III de l'article L 6315-1 du code du Travail, elles entendent adapter la périodicité des entretiens professionnels en :

- Fixant un cadre général permettant d'assurer la tenue effective des entretiens ;
- Adaptant la périodicité de ces entretiens ;
- Laisant le soin aux collaborateurs et aux managers (ou responsable de ressources humaines) de décider du moment le plus opportun pour organiser ces entretiens dans le respect du cadre exposé ci-après.

Deux entretiens professionnels par période de 6 ans devront être réalisés entre le collaborateur et le manager (ou le responsable des ressources humaines). Lors du second entretien, il conviendra de s'assurer que le salarié a bien bénéficié au cours des 6 dernières années d'au moins 2 entretiens professionnels (y compris l'entretien professionnel de bilan et peu importe la durée écoulée entre chacun de ces entretiens) ainsi que d'au moins une formation non obligatoire.

A titre exceptionnel et quel que soit la date du dernier entretien professionnel, l'entretien professionnel sera réalisé systématiquement dans les cas suivants :

- Un retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation
- Un retour de maladie d'au moins 6 mois
- Après un congé sabbatique

- Au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption
- Au retour d'un congé de proche aidant
- Après une période de mobilité volontaire sécurisée
- A l'issue d'un mandat syndical ou de représentant du personnel
- A l'issue de la réalisation d'une mission professionnelle
- Lors d'un changement d'organisation de l'entreprise ayant une incidence sur le poste du salarié

Les dispositions relatives aux entretiens professionnels s'appliqueront aux entretiens professionnels effectués à compter du 1er octobre 2021.

### **Article 1.3. La mise en place d'un plan de développement des compétences**

Lors du précédent accord formation, les parties avaient choisi d'opter pour une expression des besoins de formation au fil de l'eau. Cette expérimentation a permis de constater :

- qu'un temps dédié au recueil des besoins de formation est nécessaire afin de permettre à chaque collaborateur de consacrer un temps de réflexion à son développement en étant informé de ses points forts et axes de progrès personnels et des évolutions déterminées dans le cadre de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, pouvant impacter collectivement un métier le cas échéant ;
- que ce temps dédié doit être complété par une nécessaire flexibilité permettant de former dès qu'un besoin est identifié, par tout type de méthode d'apprentissage (y compris digitale et sur le poste de travail).

Les parties font donc le constat que le plan de formation qui existait précédemment, permettait d'optimiser l'organisation des formations et de les prioriser. Ils rappellent, en conséquence, l'importance de créer un plan de développement des compétences qui remplirait ces objectifs tout en gardant une certaine flexibilité dans la gestion des besoins de formation.

Afin de permettre un recensement des besoins en formation permettant la construction du plan de développement des compétences, une campagne est organisée une fois par an de façon concomitante à l'entretien annuel de performance.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des besoins en formation qu'ils aient été identifiés à l'occasion des entretiens professionnels ou des entretiens de performance annuels. En effet, les parties tiennent à rappeler que l'entretien de performance doit également être un moment privilégié entre le salarié et son manager afin d'échanger autour de l'évolution de l'emploi du salarié et de ses besoins en formation.

Sa mise en œuvre donne lieu à différentes modalités de formation : présentielle, formations en situation de travail, digitales, compagnonnage, parcours mixant ces différentes modalités. Le plan de développement des compétences comprend des formations certifiantes ou non certifiantes.

Il ne doit pas se limiter à des actions de formation et peut déboucher sur d'autres actions de développement telles que des mises en situation, des « vis ma vie », des entretiens exploratoires, des stages découvertes ou des missions transverses dans l'organisation, la participation à des réseaux internes ou externes, sans que cette liste soit limitative.



**Article 1.4.** Une équipe formation au service du business et des collaborateurs pour piloter leurs besoins en formation

Deux services du Groupe Schneider Electric en France contribuent à l'accompagnement des salariés et proposent des solutions de développement de compétences ou de construction de parcours professionnels. Leurs rôles sont les suivants :

- Learning Solutions France :
  - Mise à disposition des actions/parcours de formation collectifs les plus adéquats aux mutations et transformations des métiers ;
  - Déploiement des programmes groupes définis par les académies
  - Réalisation d'ingénierie de formation pour un besoin collectif spécifique ;
  - Conseil aux salariés, managers et Responsables Ressources Humaines sur la construction de leur plan de développement de compétences.
  
- Human Ressources Services (HRS) France :
  - Veille auprès de l'éco-système de la formation professionnelle continue afin de détecter et faire bénéficier à Schneider Electric en France et ses collaborateurs des meilleures conditions de financement des formations ;
  - Conseil et accompagnement des salariés, managers et HRBP au niveau du territoire pour la mise en œuvre de formations longues diplômantes et qualifiantes & des financements associés, VAE et recours au CPF.

## **Article 2. Anticiper les besoins en formation au travers de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels**

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels fait l'objet de négociations tous les 3 ans au sein du Groupe Schneider Electric en France. Dans ce cadre, la Stratégie des Emplois, des Ressources et des Compétences (SERC) vient formaliser les « actions ressources humaines » à mettre en place à moyen terme pour accompagner les enjeux business et priorités d'activité de chaque entité managériale présente sur le Territoire. La formation accompagne le déploiement des actions actées dans le cadre de la SERC.

La SERC permet de donner aux Responsables des Ressources Humaines, aux collaborateurs et managers la visibilité sur les axes de développement collectifs et individuels nécessaires. Ces derniers pourront ainsi mettre en œuvre des formations permettant le développement de compétences en adéquation avec les besoins du Groupe. En parallèle des parcours seront proposés pour les métiers les plus en tension pour lesquels il est difficile de recruter en externe. Ainsi, sur la base de la SERC pourront être définies :

- une liste de formations longues (diplômantes, qualifiantes ou certifiantes) permettant d'accéder à des métiers en tension. L'objectif étant d'accompagner les collaborateurs qui le souhaitent et remplissant les conditions prévues à l'article 2.1 par un parcours de formation pour les préparer aux métiers en tension ;
  
- les formations collectives nécessaires pour préparer les métiers aux mutations les impactant. La formation permettra alors une montée en compétences techniques des collaborateurs pour s'adapter aux évolutions de leur métier.

Enfin, une approche personnalisée pour les métiers fragilisés ou menacés sera apportée au travers du :

- Pass requalification ;
- Dispositif de transition collective.

### **Article 2.1. Mise en place de parcours de formation pour les métiers identifiés comme étant « en tension »**

La création des parcours de formation pour les métiers « en tension » aura notamment pour ambition de permettre aux collaborateurs, d'évoluer sur des métiers porteurs pour lesquels il est difficile de recruter en externe et ainsi de renforcer leur employabilité.

A titre d'exemple pour l'année 2021/2022, un parcours pourra être créé afin de permettre la formation au poste de technicien d'intervention (FSR).

De nouveaux parcours de formation aux métiers « en tension », identifiés dans le cadre de la SERC, pourront être mis en place après présentation à la commission de suivi définie au titre IV du présent accord.

Au-delà des compétences à acquérir, les conditions de travail liées au métier auquel le collaborateur souhaite se former doivent être en adéquation avec son projet de vie. C'est pourquoi, afin de s'assurer de la réussite de ces parcours de formation, une attention majeure sera portée aux motivations et aspirations des candidats avant l'entrée dans ces parcours. Pour ce faire, l'entrée dans le parcours de formation pourra être subordonnée à la réalisation :

- D'entretiens exploratoires et de stages de découverte ;
- D'une évaluation permettant de mesurer les motivations et l'adéquation du profil par rapport au contexte et contraintes du poste ;
- D'un niveau de compétences suffisant répondant aux prérequis du parcours de formation ;
- D'un entretien de motivation avec le Responsable des Ressources Humaines et le manager d'accueil permettant de valider le projet professionnel et l'intégration du salarié à l'issue du parcours de formation.

Les modalités de financement de ces parcours de formation sont définies au titre III – Article 8.3.1.2. La reconnaissance à l'issue du parcours de formation est définie au titre III – Article 8.5.

### **Article 2.2. Mise en place de possibilités de reconversion pour les collaborateurs se trouvant sur des métiers identifiés comme étant « menacés ou fragilisés »**

En fonction de leur projet de reconversion, les collaborateurs occupant des fonctions « menacées » pourront bénéficier :

- ◆ Du dispositif de PASS Requalification dans les conditions définies par l'accord GEPP

L'objet du dispositif est de permettre la reconversion de personnes volontaires, dont l'emploi est menacé, sur un autre métier au sein du Groupe (ouverts dans le cadre de ce dispositif) lorsque les compétences initiales permettent une adaptation sur ces postes. Une fois le poste

identifié et la candidature du salarié validée au regard des caractéristiques du poste, il sera accompagné dans le choix d'un parcours de formation personnalisé lui permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice du métier cible.

Les modalités financières et de mise en œuvre du Pass requalification sont les suivantes :

- Pour les formations qui ne sont pas diplômantes, qualifiantes ou certifiantes : le financement sera pris en charge par l'entreprise dans les conditions prévues par l'article 6 ;
- Pour les formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes : le financement sera partagé entre l'Entreprise et le salarié dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

- Du dispositif de transition collective

L'objet du dispositif est de permettre aux collaborateurs souhaitant se reconvertir sur des métiers différents de ceux exercés au sein du Groupe, de bénéficier de formations pour les amener vers des emplois porteurs sur un même bassin d'emploi.

Aussi, les salariés occupant des emplois identifiés dans un accord de déclinaison de la GEPP comme étant menacés ou fragilisés pourront s'inscrire dans le cadre d'un dispositif de transition collective s'ils envisagent de se positionner sur un métier identifié comme étant porteur dans le bassin de vie. Ces derniers sont définis par les Associations Régionales de Transitions Professionnelles (ATPRO) pour chaque bassin de vie et répertoriés sur une liste.

Suite à l'identification des emplois fragilisés ou menacés dans le cadre d'un accord de déclinaison de la GEPP, une réunion collective d'information sera organisée et animée par un des opérateurs de conseil en évolution professionnelle et/ou les ATPRO afin d'informer les collaborateurs concernés sur le dispositif de transition collective.

Le salarié souhaitant s'inscrire dans ce parcours prendra contact gratuitement avec un conseil en évolution professionnelle afin de préparer son dossier.

Le projet de reconversion organisé dans le cadre d'un parcours de transitions collectives doit permettre à l'entreprise et à l'Etat de financer une ou plusieurs actions de formation (dans la limite de 24 mois ou 2400 heures) qui concourent au parcours de reconversion du salarié et, qui aboutissent soit à :

- Une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- L'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée, au répertoire spécifique (RS),
- La valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE). Ainsi, par dérogation aux règles applicables aux projets de transition professionnelle, il est possible de prendre en charge plusieurs actions de formation certifiantes dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives

Il est précisé que le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé afin de réaliser son parcours de Transition collective durant son temps de travail devra respecter les règles de demande de congé applicable aux projets de transition professionnelle et fixées aux articles R. 6323-10 et suivants du code du Travail.

Il devra ainsi présenter une demande de congé par écrit, au service des ressources humaines, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins six mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à six mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

Le collaborateur recevra une réponse par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

A l'issue de la réalisation de l'action de transition collective, le salarié pourra démissionner de son poste de travail avant de s'orienter vers un poste en lien avec les nouvelles compétences acquises. S'il ne souhaite pas démissionner, le salarié retrouvera un poste équivalent à celui occupé avant son départ.

Le dispositif de transition collective n'est pas cumulable avec les éventuels autres dispositifs de départ ou de reconversion professionnelle prévus dans le cadre des accords locaux de déclinaison de la GEPP ou tout autre dispositif similaire.

### **Article 2.3. Organiser le transfert de compétences**

Le transfert de connaissances et/ou de compétences représente un enjeu de renforcement des aptitudes stratégiques pour les organisations mais aussi pour les collaborateurs.

Il s'agit de préserver et sauvegarder les connaissances critiques ainsi que les connaissances plus implicites voire intériorisées au travers de l'expérience et des spécificités de l'entreprise.

Par exemple, en cas d'un départ du collaborateur en Pass Solidaire retraite, le manager et le collaborateur pourront convenir d'une période de transfert de compétences du collaborateur vers ses collègues avant le démarrage de la mise à disposition auprès de l'association.

Pour ce faire, chaque manager réfléchira à une évaluation des compétences clés nécessitant une transmission puis échangera avec le collaborateur concerné lors d'un entretien dédié qui a notamment pour objet :

- De définir ensemble les compétences à transmettre
- D'organiser les modalités du transfert de compétences

A cette fin, les managers concernés bénéficieront d'une formation spécifique les aidant à identifier les compétences à transférer et à piloter la démarche.

Par ailleurs, transmetteur et receveur bénéficieront d'un accompagnement tout au long du transfert de compétences. Au démarrage par une formation dont l'objet est de faciliter cette démarche pédagogique dans un temps limité et à l'issue par l'accès à un facilitateur référent.

## TITRE II - Accélérer nos innovations pédagogiques, le digital et les apprentissages collectifs pour rendre notre entreprise apprenante

La formation, entre autres aspects, encourage les échanges et permet au salarié de développer ses compétences et de s'adapter aux changements. C'est pourquoi, les parties se sont accordées sur le fait que les apprentissages collectifs doivent être développés et encouragés.

### Article 3. Développer les compétences des acteurs de la formation

La diversité des talents dans l'entreprise est une richesse pour Schneider Electric en France. La capacité à les faire collaborer afin de faire émerger la multitude de savoirs, savoir-faire et savoir-être que les collaborateurs possèdent est une force. Encouragées par cette transmission, les parties ont souhaité valoriser et développer les compétences pédagogiques de ceux qui souhaitent partager leur expérience ou expertise.

#### Article 3.1. Formation des managers

Conscientes que les managers sont les premiers contacts des collaborateurs dans l'Entreprise, les parties rappellent l'importance de les former et les sensibiliser aux dispositifs du présent accord, afin qu'ils puissent à leur tour sensibiliser les collaborateurs aux opportunités de formation et les orienter vers les différents acteurs de la formation que ce soit en interne ou en externe.

Ces dispositifs seront donc intégrés à la formation « *Manager, les fondamentaux en RH pour un management efficace* », qui est obligatoire pour les nouveaux managers dans le cadre d'une prise de fonctions et financées en totalité par l'Entreprise. Elle peut également être suivie par des managers experts pour une mise à jour de leurs connaissances.

Articulant droit du travail et décision managériale, cette action de formation permet à tout Manager d'optimiser ou d'acquérir les connaissances juridiques de base indispensables dans le cadre de la gestion quotidienne de ses équipes, et identifie les points d'attention du Manager en matière de droit du travail dans ses aspects légaux et réglementaires, mais aussi internes à Schneider Electric via la sensibilisation aux accords collectifs en vigueur.

Un parcours de développement est déployé pour l'ensemble des managers afin de les outiller pour conjuguer performance, bien être et développement au sein de leurs équipes. Ils pourront poursuivre l'appropriation de nouvelles compétences ou approfondir leurs pratiques au sein d'une communauté de managers. Pour ce faire, le programme inclut : les éléments essentiels pour créer une vision et la déployer, les fondamentaux RH et les outils clés du manager, des apports sur la prise de décision, le management situationnel et l'intelligence émotionnelle et enfin sur l'accompagnement au changement. Ce programme est adapté selon la séniorité des managers, de premier rôle de manager, à manager expérimenté et manager de managers.

### **Article 3.2. Accompagner et valoriser les tuteurs d'alternants**

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs qui prennent la responsabilité de tuteur, le Groupe Schneider Electric en France a mis en place un certain nombre de mesures présentes dans l'accord relatif à la situation de l'alternance au sein du Groupe Schneider Electric en France, signé le 14 juin 2019.

Parmi ces éléments, et afin de valoriser le rôle primordial qu'ont ces tuteurs, Schneider Electric les accompagne dans l'obtention de la certification légale prévue par l'arrêté du 17 décembre 2018 portant création de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur et abonde leur compte personnel d'activité via le compte d'engagement citoyen conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ils bénéficient également d'une formation obligatoire dans les conditions prévues à l'article 2.1.2. de l'accord relatif à l'alternance en date du 14 juin 2019. Cette formation est inscrite dans le plan de développement individuel du salarié.

Il est par ailleurs important que le statut de tuteur du salarié concerné soit évoqué, si le salarié en fait la demande, lors de son entretien de développement professionnel.

Les parties souhaitant aller plus loin dans la professionnalisation de la mission de tuteur en interne, elles ont convenu la mise en place d'une possibilité, pour le tuteur, de suivre un parcours certifiant lui permettant de faire reconnaître ses aptitudes de tuteur, de valoriser sa fonction tutorale dans l'entreprise et de le professionnaliser. Ce parcours certifiant sera co-financé entre le salarié et l'entreprise dans les conditions prévues au titre III.

A toutes fins utiles, il est précisé que la dénomination « tuteur d'alternant » vise indifféremment les tuteurs d'alternants en contrat d'apprentissage ou les tuteurs d'alternants en contrat de professionnalisation.

### **Article 3.3. Accompagner et valoriser les formateurs internes**

Les formateurs internes participent au transfert de compétences en ce qu'ils permettent de préserver et transmettre les savoir-faire rares, peu ou pas formalisés, tacites ou uniquement basés sur l'expérience des collaborateurs. Ils ont donc un rôle primordial dans l'Entreprise. Au-delà de leur expertise, le Groupe souhaite valoriser le fait que les formateurs internes s'engagent dans une démarche de partage des compétences voire d'accompagnement de communautés au sein desquelles ils contribuent à développer savoirs et savoir-faire. Cette activité, critique pour le Groupe, doit être valorisée lors de l'échange entre le formateur interne et son manager dans l'entretien annuel par un objectif dédié. Par ailleurs, le temps qu'ils consacrent à la réalisation des formations qu'ils délivrent sera entièrement réalisé sur le temps de travail.

Afin d'accompagner le développement des compétences des formateurs internes, ces derniers bénéficieront d'un abondement CPF supplémentaire de 15% pour les formations co-financées visées à l'article 8.3.2.1. bénéficiant d'un abondement systématique de 35% (soit un total de 15+35= 50% d'abondement du CPF). Pour bénéficier de cette mesure, ils devront dispenser un minimum annuel de 28 heures de formation interne dont la preuve pourra être amenée suite à l'enregistrement effective de ces dernières dans le système (SYNPASE).

Des formations spécifiques à la pédagogie ou à l'élaboration de modules de e-learning sont mises à disposition des formateurs internes dans le catalogue de formation afin de les accompagner dans le renforcement de leurs connaissances pédagogiques (animation lors de sessions synchrones présentiels ou distancielles, voire asynchrones via des modules de e-learning).

#### **Article 4. Continuer à développer une organisation apprenante en favorisant les démarches d'apprentissages collaboratifs**

Au-delà des formations dites « de type transmissif », le groupe Schneider Electric en France croit fermement en la complémentarité avec des formations « de type collaboratif » basées sur la réflexivité de la pratique. Celles-ci permettront aux collaborateurs d'apprendre au contact des autres collaborateurs, de développer leur identité professionnelle et d'améliorer leurs pratiques par l'expérience, l'échange ou encore l'expérimentation.

Ces méthodes d'apprentissages basées sur la pratique sont diverses ; les parties ont décidé d'en favoriser trois dans la mesure où elles sont plus adaptées à la réalité du groupe. Il reviendra au collaborateur après discussion avec son Responsable Ressources Humaines et son manager de trouver la solution la plus opportune et adaptée à son besoin.

Il est précisé que ces méthodes d'apprentissage ne sont pas exclusives l'une de l'autre et qu'elles peuvent être cumulées en fonction des besoins.

##### **Article 4.1. Mentorat et mentorat inversé**

Le mentorat permet un processus d'apprentissage à partir des situations vécues par le collaborateur et identifiées comme centrales dans son métier, au travers du débrief qu'il en fait avec son mentor. Un espace de confiance et de développement privilégié se crée grâce au partage du vécu et des expériences du mentor. Les situations concrètes quotidiennes des collaborateurs mentorés trouvent alors une réponse pratique.

En complément, le reverse mentoring ou mentorat inversé, consiste à affecter des mentors en début de carrière à des collaborateurs expérimentés pour les sensibiliser aux nouvelles tendances, numériques notamment. Ce travail inter-générationnel permet alors une culture plus collaborative au bénéfice des collaborateurs et de l'Entreprise, pouvant à terme modifier en profondeur la culture d'entreprise en la rendant plus apprenante et en créant des « ponts » entre les âges.

Les parties souhaitant encourager ces deux formes de mentorat, le Groupe Schneider Electric en France apporte un cadre permettant de « professionnaliser » ces espaces de discussion sur le travail et partages d'expérience, notamment en formant les mentors à favoriser l'écoute active, la prise de recul et l'autonomie.

Ainsi, à titre d'exemple, un programme de mentorat est en place depuis deux ans permettant d'accompagner des femmes du Groupe dans leur évolution professionnelle, en lien avec la stratégie du Groupe de favoriser la diversité. Le programme a une durée de 8 mois. Les mentors sont formés pour trouver la posture adéquate : écoute active, reformulation, questionnement, aide à la prise de recul. Chaque binôme mentor/mentee se retrouve une fois par mois pour partager sur les situations vécues et stratégies mises en œuvre au regard des objectifs de développement que s'est fixée la mentee. Les mentors sont accompagnés tout au long du parcours par un coach et des rencontres sont dédiées pour évaluer l'avancée du

programme. Les mentees se retrouvent, elles aussi, pour aborder leur questionnement et ainsi préparer leurs échanges avec leur mentor.

Au-delà de ce programme spécifique, l'accès est aussi donné à tous les niveaux via la plateforme dédiée OTM (Open Talent Market) de façon plus autonome et plus libérée.

#### **Article 4.2. Apprentissage collectif et co-développement**

Le co-développement réunit un groupe de professionnels souhaitant améliorer leur pratique professionnelle au sein d'une communauté d'apprentissage et d'entraide.

Ce dispositif aujourd'hui en place pour une dizaine de groupes de co-développement est centré sur des situations concrètes rencontrées par les participants. Les professionnels se réunissent une fois par mois pendant une période d'environ 6 à 8 mois. A cette occasion, tour à tour, ils exposent la ou les situations de travail qu'ils souhaitent améliorer.

Le questionnement que les autres participants engagent ainsi que les différentes pistes de réflexions permettent de choisir de nouvelles stratégies, que le participant appliquera avant la prochaine session et dont il fera un retour au groupe. La séance de co-développement permet ainsi de distinguer les ressorts et leviers de la situation en tenant compte du contexte et de l'environnement de travail.

Ce dispositif favorise le développement d'une intelligence des situations, c'est à dire mobiliser les compétences attendues afin de résoudre les problèmes professionnels prévus et imprévus intégrant le travail prescrit et réel. Il permet aussi, dans un cadre bienveillant d'interroger ses propres pratiques et façons de faire apportant ainsi une meilleure connaissance de soi et favorisant l'adaptabilité et l'efficacité grâce à la prise de recul. Ce dispositif permet en outre de développer des compétences transverses, collaborer, améliorer la qualité des processus décisionnels et les compétences de leadership, écouter, intégrer des perceptions et points de vue différents, questionner et reformuler, donner des conseils, explorer des alternatives et des stratégies nouvelles, distinguer ce qui est essentiel, prendre du recul.

Cet apprentissage au plus proche des situations de travail est guidé par un animateur garant du cadre et du bon déroulé des interactions. Schneider Electric forme chaque année un groupe de facilitateurs au co-développement et les accompagne dans leur rôle de facilitateur pour permettre d'essayer ces pratiques dans les organisations. Le Groupe Schneider Electric en France organisera aussi avec un partenaire externe des sessions de co-développement courtes pour les professionnels qui souhaitent tester la méthode sans pour autant s'engager dans un groupe de co-développement pour une durée de 6 à 8 mois.

Ces formations pourront faire l'objet d'enregistrement d'heures de formation dans MyLearningLink.

#### **Article 4.3. Réseaux professionnels**

Appartenir à des réseaux professionnels est une opportunité notable pour les collaborateurs.

Les réseaux professionnels permettent un apprentissage par les pairs grâce à la mise en commun de pratiques, de connaissances, d'expériences et de compétences, notamment sur les aspects techniques mais aussi sur les compétences humaines (softskills) et culturelles.



Si ces réseaux permettent aux collaborateurs de s'adapter individuellement et collectivement aux besoins du marché et aux changements, ils représentent également un potentiel tremplin professionnel.

C'est pour ces raisons que les réseaux professionnels internes (communities@work) ont été créés. Ils sont accessibles sur l'intranet et regroupent 200 communautés professionnelles permettant d'accroître la collaboration entre les salariés du Groupe Schneider Electric en France.

Conscient de l'importance de ces réseaux, le Groupe en France encourage les salariés à en créer ou à y participer.

## **Article 5. Le cas particulier de la transformation digitale**

Les potentialités offertes par la digitalisation de la formation représentent un avantage certain. Les formations couplées à de l'intelligence artificielle, de la réalité virtuelle ou aux données facilitent et accélèrent l'acquisition de nouvelles compétences. En effet, au-delà d'une meilleure accessibilité de la formation sur différents supports (ordinateur, tablette, mobile), les parcours de formation intégrant du digital permettent l'ancrage mémoriel. Des études en neurosciences démontrent que ces nouveaux parcours facilitent la concentration, l'appétence et la répétition nécessaire à l'acquisition définitive des compétences. Compte tenu de cette évolution, la Direction s'engage à diversifier l'offre « digital learning » du Groupe et à utiliser ces nouvelles méthodes dans l'offre proposée.

Aussi, afin de faciliter pour tous les collaborateurs un accès à l'apprentissage notamment au travers de l'e-learning, des « learning corner » ont été mis en place pour les salariés des sites industriels ne disposant pas d'ordinateurs.

Par ailleurs, les changements apportés dans l'Entreprise par le numérique et les technologies remettent certains modèles d'organisations en cause et demandent de repenser les manières de travailler et de communiquer.

Il appartient au Groupe d'accompagner ces transformations afin, d'une part de permettre à chaque collaborateur d'y prendre part et d'en retirer les bénéfices en termes d'efficacité et de qualité de vie au travail et d'autre part, d'améliorer la performance du Groupe.

Ainsi des formations et parcours communs à l'ensemble des collaborateurs sont mis en place en vue de développer les compétences digitales. Une offre de formation accessible dans My LearningLink propose des contenus d'appropriation à la culture numérique pour tous : par exemple Schneider IQ qui continuera d'être enrichi par de nouveaux contenus plus ciblés (intelligence artificielle...). Le test « boostez vos connaissances numériques », désormais disponible en français, permet à chaque salarié disposant d'un ordinateur, de mesurer son niveau dans les 9 piliers du digital : Collaboration, Applications liées à la performance, Internet, Informatique, technologies mobiles, Cybersécurité, Technologies numériques, Economie digitale, sciences des données. Une fois le test terminé, le salarié reçoit son positionnement et des suggestions de formations en ligne sur les sujets à améliorer.

Le réseau des champions digitaux organise par ailleurs des formations hebdomadaires sur les outils numériques et collaboratifs utilisés par les salariés sur leur poste de travail afin de leur permettre de bien les maîtriser et gagner en efficacité.

Par ailleurs, des formations plus ciblées sont également mises en place par métiers :

- **Technique et gestion de projet** : La gestion plus agile des projets favorise l'adaptation rapide aux besoins du marché. Des compétences techniques sont nécessaires avec le développement de l'Internet des Objets (IoT : Internet of Things), la plateforme EcoStruXure, du Cloud, web-design, big-data.

Parmi les initiatives récentes déployées, des programmes de formation dédiés sont mis en œuvre sur l'agilité (*majoritairement au sein des BU Energy management et Industrial Automation mais elles visent également à être déployées plus largement dans les autres BU et à destination des fonctions support*) afin de faire prendre conscience aux salariés des changements induits par l'utilisation de ces nouvelles méthodes et de l'évolution de leurs rôles ;

- **Ventes et Marketing** : les modes de consommation des clients se rapprochent des habitudes de vie (n'importe où, n'importe quand, sur n'importe quel dispositif (ATAWAD)) ce qui nécessite des compétences telles que le cross-selling (ventes transverses), EcoStruXure par type de clientèle, e-marketing, e-commerce, l'usage des réseaux sociaux, le design thinking.

Parmi les initiatives récentes engagées, un module spécifique « Vendre en distanciel#NewNormal » à destination des vendeurs a été développé pour apporter aux équipes commerciales des compétences, techniques et outils essentiels pour créer de la valeur.

Par ailleurs, des « Data Days » sont organisés en interne et visent à souligner l'importance des données dans nos nouvelles façons d'interagir avec les clients et de connaître leurs besoins. Enfin, un module spécifique sur le marketing digital est disponible.

- **Industriel** : l'objectif est d'équiper nos salariés aux compétences de l'industrie 4.0. Le développement et le renforcement des compétences techniques telles que l'automatisation et les nouvelles technologies (cobot, analyses de données, impression 3D, IoT...) ainsi que les compétences numériques (Business intelligence, RPA, Analyse statistique, intelligence artificielle...) est désormais une priorité.

Parmi les initiatives récentes engagées, la BU GSC a réalisé une évaluation des compétences numériques pour certains métiers particulièrement exposés. À la suite de cette évaluation, des objectifs de développement digitaux ont été assignés à chacun des salariés (avec une ou plusieurs actions de formation liées, présentes dans MyLearningLink (« MLL »)).

Par ailleurs un accompagnement sur le digital des salariés les plus éloignés du numérique sur les sites industriels est en cours de déploiement. L'objectif est de leur permettre d'acquérir les compétences numériques nécessaires pour aborder les enjeux liés à la transformation numérique dans un contexte professionnel. À terme, des formations certifiantes de type Cléa Numérique pourraient être envisagées

- **Information & Technologie** (Schneider Digital) : la qualité de l'expérience des utilisateurs est une préoccupation essentielle : la programmation d'algorithmes, l'analyse de données, l'analyse prédictive via l'intelligence artificielle, la cybersécurité et les technologies multi-appareils et mobiles.

Parmi les initiatives récentes engagées sur le sujet, la plateforme numérique Pluralsight fournit un accès illimité à plus de 7000 contenus en ligne portant sur tous les piliers du digital. Elle s'adresse aux populations techniques ayant un niveau avancé qui ont besoin de renforcer leur expertise dans ces domaines.

- **Les fonctions transverses** : l'usage des nouvelles technologies impacte également les compétences de ces fonctions (analyse de données, intelligence artificielle, réalité virtuelle...), tout en renforçant les solutions individualisées (expérience utilisateur, science cognitive...).

Parmi les initiatives récentes engagées, un programme de formation certifiant « Data for Managers » est en cours de déploiement et s'adresse à tout manager, chef de projet ou salarié travaillant sur des projets de transformation liés à la donnée. Il a pour objectif d'apporter une compréhension claire des enjeux et de l'importance de la donnée au sein de la transformation des entreprises.

## TITRE III - Les Typologies des actions de formation : Innover dans la construction des parcours de formation

L'un des enjeux de Schneider Electric est de s'assurer que l'ensemble de ses collaborateurs bénéficie des connaissances et compétences nécessaires afin de mener à bien leurs missions tout en permettant au Groupe de répondre aux évolutions des marchés.

Plus particulièrement, le Groupe s'engage à soutenir les projets professionnels des salariés en adéquation avec les besoins du Groupe et ainsi à participer à leur évolution, au travers de parcours de formation professionnelle ou de VAE.

Les salariés pourront se former en utilisant toutes les modalités d'apprentissage à leur disposition, pendant ou hors de leur temps de travail, dans le respect de la bonne organisation du service auquel ils appartiennent et de l'Entreprise en général.

L'action de formation s'entend de toute action de formation ou parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

En fonction de leur type et de la nécessité de la réalisation pour le salarié et pour l'Entreprise, les actions de formation peuvent, faire l'objet :

- d'un financement à 100% par l'Entreprise ;
- d'un financement à 100% par le salarié ;
- d'un co-financement Entreprise/salarié.

### **Article 6. Les actions de formations intégralement financées par l'entreprise**

#### **Article 6.1. Principe**

Conformément à l'article L 6321-1 du Code du Travail l'entreprise doit veiller au maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les parties conviennent que les actions définies à l'article 6.2 du présent accord entrent dans le cadre de l'obligation de l'employeur précitée.

Il est précisé que ces actions relèvent du pouvoir de direction de l'employeur et sont obligatoires pour l'ensemble des salariés concernés.

Leur coût est financé en totalité par l'Entreprise dans les conditions définies à l'article 6.3

#### **Article 6.2. Actions de formations visées**

Les actions de formations visées à l'article 6.1 sont les suivantes :

##### **1- Les actions de formations obligatoires**

Les parties rappellent qu'elles entendent par « formation obligatoire » toutes les actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et/ou réglementaires (exemple :

une formation relative à la conduite d'engins ou visant l'obtention du CACES, une habilitation électrique).

## **2- Les formations visant l'acquisition collective d'une compétence répondant aux enjeux stratégiques du Groupe Schneider Electric en France ou rendues nécessaires suite à un changement technique important ou une rupture technologique.**

Il s'agit du renforcement des compétences rendues indispensables au regard des enjeux stratégiques pour le Groupe Schneider Electric en France et de l'évolution des métiers :

- enjeux ou évolutions significatives des méthodes utilisées par les métiers,
- changement des technologies utilisées.

Cette mise à niveau des compétences permet à une fonction de s'adapter aux évolutions du marché.

La nature des formations qui seront suivies, les catégories de salariés bénéficiaires des formations ainsi que les conditions de réalisation de ces formations sont définies au sein d'un « programme d'Entreprise », dont la mise en œuvre pourra se dérouler sur plusieurs années.

## **3- Les actions de formation « Learning Essentials »**

Les actions de formation « Learning Essentials », qualifiées d'obligatoires par Schneider Electric en France.

### **Article 6.3. Financement et organisation du temps de formation**

Les frais pédagogiques des actions visées sont entièrement pris en charge par l'Entreprise (frais pédagogiques, frais logistiques). Il en est de même concernant le maintien de salaire pendant la période de formation.

Par ailleurs, dans le cas où la réalisation de l'action de formation entraînerait pour le salarié des dépenses supplémentaires en matière d'hébergement, de repas ou de transport, compte tenu de l'éloignement entre son domicile et le lieu de la formation, l'Entreprise lui remboursera l'ensemble de ces frais, sur présentation de justificatifs, conformément à la Politique Voyages et Déplacements en vigueur au sein du Groupe.

Les actions telles que définies ci-dessus sont mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'Entreprise. Elles sont réalisées en totalité sur le temps de travail des salariés et donnent lieu au maintien de leur rémunération habituelle.

Lorsque les horaires proposés par l'organisme de formation le nécessitent, des aménagements du temps de travail pourront être mis en œuvre pour permettre aux salariés concernés de suivre l'action de formation.

A titre d'exemple, pour les salariés occupés sur des postes de travail en équipe, de journée, de nuit ou de fin de semaine, il sera possible de définir localement des aménagements pour permettre à l'ensemble de ces équipiers de suivre leurs actions de formation sur leur temps de travail, en cohérence avec les horaires imposés par l'organisme formateur.

Si la réalisation de l'action de formation nécessite un dépassement de la durée du travail du salarié validé par le responsable hiérarchique, il sera fait application des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires et complémentaires.

En tout état de cause, le suivi des formations devra se faire dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives aux durées maximales du travail et aux temps de repos.

Enfin, en fonction de l'objectif et de la nature de la formation, le Groupe recherchera les possibilités de financements auprès de l'OPCO en premier lieu, puis auprès des autres organismes visés par l'article L.6323-4 du Code du travail, le cas échéant. Entre autres, les dispositifs suivants pourront être mobilisés par l'entreprise : FSE, FNE-Formation, Pro-A, Mesures du plan de relance de l'industrie, etc.

Il est précisé à ce titre que, par exception, les formations mises en œuvre dans le cadre de la pro-A se réaliseront selon les dispositions de l'article 8.3.1.2.

#### **Article 6.4. Procédure**

Les besoins sont notamment identifiés à partir d'un catalogue de formation existant (défini par les académies métiers ou par le territoire), pendant le temps dédié au recueil des besoins. Les formations sont ensuite organisées par les équipes Learning et les collaborateurs conviés à des sessions.

Les besoins peuvent également être identifiés en cours d'année. Dans ce cas, les équipes Learning organiseront des sessions au fil des besoins remontés et/ou aideront à la construction d'un parcours de formations avec appel d'offres.

#### **Article 6.5. Evaluation des acquis de la formation**

Les différents processus d'apprentissage doivent donner lieu à une évaluation et/ou à une mise en application pour accompagner et garantir l'efficacité de la mise en œuvre effective dans l'activité, raison d'être essentielle de l'apprentissage au sein de l'Entreprise.

À l'issue de la formation, les nouvelles compétences ou connaissances acquises devront être utilisées à court terme par l'intéressé dans l'exécution de ses fonctions, afin de garantir la tenue du poste conformément aux attentes.

Dans l'année suivant la réalisation de la formation, le manager et le salarié devront faire un point sur :

- L'impact / évaluation de cette formation, afin de vérifier que les compétences requises pour le poste ont bien été acquises ;
- La prise en compte des acquis de la formation réalisée.

#### **Article 7. Les actions de formation intégralement financées par le salarié**

Afin de rendre les salariés davantage acteurs de leur évolution professionnelle tout au long de leur carrière, le Groupe Schneider Electric en France souhaite encourager l'accès à la formation continue pour l'ensemble de ses collaborateurs. Ils pourront ainsi mener à bien un projet personnel, indépendamment des besoins de l'Entreprise.

Le Groupe rappelle cependant qu'aucun engagement de principe n'est pris en matière de reconnaissance des nouvelles compétences acquises dans ce cadre.

## Article 7.1. Principe

Les salariés qui souhaitent prendre l'initiative de suivre une formation, de réaliser un bilan de compétences ou d'acquérir une certification dans le cadre d'un projet personnel, peuvent recourir à l'un des dispositifs suivants :

- Le Compte Personnel Formation (CPF) ;
- Le CPF de transition professionnelle ;
- Le Congé de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Tout salarié bénéficie d'un Compte Personnel Formation lors de son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite, sans condition d'ancienneté et quel que soit son contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 6323-1 et suivants du code du Travail. Il cesse d'être alimenté dès son admission à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les salariés qui souhaitent mobiliser leur Compte Personnel Formation et CPF de Transition professionnelle choisissent parmi les actions de formation sanctionnées par un diplôme, une qualification ou une certification.

Sont également éligibles dans les conditions définies par décret :

- Les actions d'accompagnement à la VAE ;
- Les bilans de compétences ;
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et les épreuves pratiques des permis de conduire de catégories B et C ;
- Les actions de formation, d'accompagnement et de conseil à la création et à la reprise d'entreprise ;
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

## Article 7.2. Actions de formations visées

Les formations visées sont celles mises en œuvre à la seule initiative du salarié, ayant ou non des liens avec les métiers de l'Entreprise, et sans intervention ou validation en amont de cette dernière.

Ces actions permettent notamment au salarié de :

- Perfectionner et/ou développer des compétences n'étant pas nécessairement en lien avec les métiers de l'Entreprise ;
- Mettre en œuvre un parcours de formation visant une reconversion professionnelle en dehors du Groupe.

Il s'agit donc d'actions mises en œuvre par le salarié, ne répondant pas aux priorités définies par l'Entreprise, sans validation de la part de cette dernière et ne prévoyant pas une prise en charge du coût par l'Entreprise ou une participation dans le cadre d'un co-financement.

L'Entreprise pourra toutefois étudier au cas par cas la possibilité d'un changement de poste du salarié ayant suivi avec succès une formation ou une VAE à sa seule initiative, sous réserve :

- Que la formation ou la VAE soit en rapport direct avec les métiers de l'Entreprise dans lesquels des besoins sont identifiés ;

- Que le parcours professionnel de l'intéressé soit validé par la fonction Ressources Humaines ;
- Qu'un emploi correspondant soit disponible ;
- Et que la période probatoire mise en œuvre sur l'emploi disponible correspondant aux nouvelles compétences acquises, soit concluante.

### **Article 7.3. Financement et organisation du temps de formation**

#### *Article 7.3.1. Organisation du temps de travail*

Le salarié finance ces formations en mobilisant son CPF et les suit en dehors de son temps de travail.

S'agissant des formations certifiantes visant une reconversion professionnelle non validées par l'employeur ou ne correspondant pas à ses besoins, les parties signataires rappellent que le salarié a la possibilité de mobiliser son CPF de transition professionnelle, dès lors qu'il remplit les conditions fixées par les articles D.6323-9 et suivants du Code du travail.

Ainsi, le salarié pourra solliciter une autorisation d'absence auprès de son employeur afin de suivre son action de formation. Pendant toute la durée du CPF de transition professionnelle, le contrat de travail du salarié sera suspendu.

Lorsque le salarié souhaite s'engager dans le cadre d'une VAE afin d'obtenir un titre, diplôme ou certificat de qualification professionnelle qui ne répond pas aux besoins de l'Entreprise, celui-ci pourra, outre la possibilité désormais ouverte de mobiliser son CPF, demander le bénéfice d'un congé pour VAE. Il lui reviendra alors :

- De solliciter une autorisation d'absence auprès de son employeur afin de réaliser sa VAE. Pendant toute la durée du Congé de VAE, le contrat de travail du salarié sera suspendu ;
- Ou de réaliser sa VAE hors temps de travail. Dans cette hypothèse, le salarié n'a pas à solliciter l'autorisation de son employeur.

Dans la mesure du possible, lorsque les horaires proposés par l'organisme de formation le nécessitent, des aménagements du temps de travail pourront être mis en œuvre au profit des salariés en équipe, de journée, de nuit ou de fin de semaine, devant suivre l'action de formation. Le cas échéant, il sera possible de définir localement des aménagements pour permettre à l'ensemble de ces équipiers de suivre leurs actions de formation.

#### *Article 7.3.2. Financement*

##### *Article 7.3.2.1. Le Compte Personnel Formation*

Le salarié pourra mobiliser les fonds disponibles sur son CPF pour financer la formation dont il est à l'initiative.

Le salarié dont le solde au titre du CPF serait inférieur au coût total de l'action envisagée, ne bénéficiera d'aucun abondement de la part de l'employeur. Le salarié conservera toutefois la



possibilité de solliciter des abondements auprès des autres organismes visés par l'article L.6323-4 du Code du travail ou d'abonder lui-même son CPF.

Si toutefois, alors que la formation est en cours, l'Entreprise et le salarié conviennent de l'intérêt professionnel de la formation, et que celle-ci s'avère utile dans le cadre d'une évolution intéressant le Groupe, l'Entreprise pourra participer à son financement (sous forme de temps et/ou sous forme de co-financement) dans les conditions prévues à l'article 8.

### *Article 7.3.3. Le Compte Personnel Formation de Transition Professionnelle*

Lorsque la formation choisie par le salarié est acceptée par les Associations Régionales de Transitions Professionnelles (ATPRO), ces dernières prennent en charge tout ou partie des coûts de formation. L'intéressé pourra également, le cas échéant, bénéficier de la prise en charge totale ou partielle de sa rémunération dans les conditions déterminées par l'ATPRO.

Afin d'accompagner le salarié dans la concrétisation d'un projet externe, le Groupe Schneider Electric en France pourra, après validation de son projet, lui accorder des aides adaptées (participation financière et/ou des modalités d'aménagement de son temps de travail), venant en complément de l'ATPRO. Afin de bénéficier de cet accompagnement, l'intéressé devra s'engager, avant son départ en formation, à quitter l'Entreprise à l'issue de sa formation, en vue de concrétiser son projet.

#### *Article 7.3.3.1. Validation des Acquis de l'Expérience*

Lorsque le projet de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) du salarié est acceptée par l'organisme financeur, ce dernier prend en charge tout ou partie des frais liés à cette VAE. L'intéressé peut également, le cas échéant, bénéficier de la prise en charge totale ou partielle de sa rémunération dans les conditions déterminées par l'organisme financeur.

#### *Article 7.3.3.2. Exception du permis de conduire*

Les salariés souhaitant mobiliser, dans le cadre d'un projet personnel, leur CPF en vue de financer la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire de catégorie B, pourront bénéficier en cas de solde insuffisant, d'un abondement de l'Entreprise, à condition qu'ils soient contraints d'utiliser un véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail en raison de l'inexistence de transports en commun. Le montant de l'abondement de l'Entreprise représentera 15% du reste à charge après utilisation totale des sommes disponibles sur le CPF du salarié, dans la limite de 200€ TTC.

## **Article 7.4. Procédure**

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son Compte Personnel Formation en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande d'autorisation d'absence à son manager :

- au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois;
- au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois et plus.

La demande doit être formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine. Elle mentionne :

- l'intitulé de la formation ;
- l'organisme de formation ;
- la durée de la formation ;
- les dates de début et de fin de la formation ;
- les heures de formation situées pendant le temps de travail ;
- le coût de la formation ;
- le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande du salarié pour notifier sa réponse au salarié. À défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée.

Dans la mesure du possible, le manager devra s'efforcer de trouver des aménagements d'organisation pour permettre au collaborateur de suivre effectivement sa formation. Les refus par les managers des demandes d'absences pour suivre les formations visées à l'article 7.2. du présent accord, pour des raisons de contraintes liées à l'activité, au bon fonctionnement du service ou de l'Entreprise, devront être exceptionnels.

## **Article 8. Les actions de formations co-financées**

Au travers du présent accord, le Groupe rappelle son intention de favoriser l'accès des salariés à la certification de leurs compétences notamment au travers de formations diplômantes, qualifiantes ou certifiantes.

La réalisation d'une formation diplômante, qualifiante ou certifiante résultant d'une volonté commune du salarié et de l'Entreprise de faire progresser son niveau de compétences et pouvant être initiée aussi bien par l'un ou l'autre, les parties au présent accord reconnaissent la nécessité d'un investissement du salarié dans son parcours de formation dès lors que la nature de la formation visée le rend possible.

Cet investissement du salarié est défini selon les modalités ci-après exposées.

### **Article 8.1. Principe**

Le Compte personnel formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Pour chaque année travaillée par le salarié, le compte est ainsi crédité d'un montant en euros jusqu'à atteinte du plafond fixé par les dispositions légales. Une fois le plafond atteint il n'est plus alimenté. L'intérêt du salarié est donc d'utiliser régulièrement les sommes dont il dispose afin de se former, puis d'acquérir à nouveau des droits et ainsi à nouveau se former tout au long de sa vie professionnelle.

Fort de ce constat et compte-tenu du fait que la réalisation d'une formation par le salarié a pour objet de faire progresser son niveau de compétences, les parties conviennent que le financement des actions de formations effectuées d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise doit être partagé.

Ce principe du partage des coûts ou co-financement repose sur l'acceptation du salarié de mobiliser une partie ou la totalité de son compte personnel formation afin de financer la formation choisie en concertation avec son manager et/ou le responsable des Ressources Humaines. La répartition des prises en charge est effectuée selon les modalités prévues à l'article 8.3. du présent accord.

En contrepartie de sa participation au financement de la formation, le salarié bénéficiera :

- De formations courtes préselectionnées par le Groupe pour leur qualité et le prix négocié, listées dans le catalogue visé en annexe 1. Aussi, le salarié bénéficiera d'un tarif moins élevé que s'il était seul à l'initiative de la réalisation du même type de formation.  
Il est précisé par ailleurs que seules les formations courtes inscrites à ce catalogue pourront être mises en œuvre dans le cadre du co-financement CPF entre salarié et Entreprise. Pour les autres formations éligibles au CPF, non comprises dans le catalogue en annexe 1, il conviendra soit de trouver un équivalent dans le catalogue, soit elle sera effectuée à l'initiative seule du salarié.
- D'une possibilité de « Récupération » du crédit par le salarié sur son Compte Personnel Formation le cas échéant, afin que le co-financement ne l'empêche pas de suivre une nouvelle formation à l'avenir.

Il est précisé que seuls les salariés ayant utilisé leurs droits CPF pour co-financer une ou plusieurs formations courtes définies à l'article 8.2 du présent accord pourront bénéficier du droit à récupération précité.

Par ailleurs :

- Ce droit à récupération ne pourra être sollicité par le salarié que dans les deux années civiles suivant l'année de réalisation de la formation l'ayant conduit à mobiliser tout ou partie de son CPF.

*A titre d'exemple : si le salarié mobilise son CPF en 2021, il pourra solliciter à tout moment son droit à récupérer son CPF en 2022 ou en 2023 ;*

- Le salarié ne pourra utiliser qu'une seule fois ce droit à récupération au cours de sa carrière.
- Ce droit à récupération ne pourra être autorisé qu'en cas d'insuffisance de fonds disponibles sur le CPF du salarié (sur la base d'une attestation de droits CPF fournie par le salarié) pour financer la nouvelle formation identifiée par celui-ci, et ce dans la triple limite :
  - Du montant réellement investi par le salarié,
  - D'un plafond de 800 € HT,
  - D'un nombre de tickets annuels permettant ce droit à récupération du CPF (à partir de l'année N+1), défini au niveau du Groupe Schneider Electric en France dans la limite de 10% du nombre réel d'utilisateurs CPF l'année N. Les tickets seront attribués par ordre d'arrivée des demandes.

*A titre d'exemple : pour 1000 utilisateurs du CPF l'année N, 100 tickets seront ouverts à partir de l'année N+1.*

L'ensemble des conditions précitées sont cumulatives.

## **Article 8.2. Actions de formations visées**

Les formations co-financées par l'entreprise et les salariés concernent :

- les formations, à l'initiative du salarié et réalisées avec le soutien de l'employeur,
- ou les formations proposées par l'employeur et validées par le salarié,

qui s'inscrivent, dans l'un ou l'autre des cas, dans un parcours de développement professionnel utile aux salariés et à l'Entreprise.

Il peut s'agir de formations permettant, soit l'acquisition de compétences pouvant directement être mises en œuvre sur l'emploi ou le poste de travail du salarié, soit l'acquisition de compétences utilisables dans le cadre d'un parcours de développement professionnel dès lors que le poste d'accueil est identifié dans le Groupe avant le départ en formation.

En facilitant l'accès à ces formations, le Groupe Schneider Electric en France souhaite développer l'employabilité durable et sécuriser les parcours professionnels des salariés les moins qualifiés.

En tout état de cause, le co-financement se faisant via le Compte Personnel Formation, il ne pourra s'agir que de formation ou VAE visant un diplôme, une qualification ou une certification professionnelle.

Les actions concernées par le co-financement peuvent se présenter sous la forme :

### **1- De formations courtes visant le renforcement des compétences ou la préparation à une évolution professionnelle :**

Ces formations sont d'une durée comprise entre 1 jour (7h00) et 5 jours (35h00) maximum et dont le coût pédagogique est limité à 5000,00€ H.T et devront remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Permettre l'acquisition de compétences validées par l'obtention d'une certification inscrite au Répertoire Spécifique au sein de France Compétences (certificat, bloc de compétences) ;
- Viser une compétence transverse ;
- Être comprise dans le catalogue en annexe 1 du présent accord, dont le contenu sera revu dans le cadre des commissions annuelles de suivi visées au titre IV du présent accord.

Elles pourront également concerner le bilan de compétence lorsque le manager et le collaborateur conviennent ensemble que ce dernier est utile pour déterminer les orientations dans le cadre d'une prochaine évolution professionnelle.

Il est précisé que les formations présentes au catalogue de l'annexe 1 ne sont financées que par le biais de cet accompagnement, notamment l'apprentissage des langues.

### **2- De formations longues mises en œuvre dans le cadre d'une évolution professionnelle actée ou à venir ou d'une reconversion :**

Ces formations sont d'une durée obligatoirement supérieure à 5 jours (35h00) ou ont un coût pédagogique supérieur à 5 000,00€ H.T et devront remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Permettre l'acquisition de compétences validées par l'obtention d'un diplôme, d'un CQP ou d'un titre professionnel, plus largement d'une certification inscrite au RNCP au sein de France Compétences (Diplôme, titre, CQP) ;
- Viser spécifiquement l'exercice d'un métier ;
- Avoir pour objet le développement des compétences du salarié en rapport avec les métiers de l'Entreprise ou du Groupe pour lui permettre notamment :
  - de préparer son évolution professionnelle au sein de sa propre filière de métiers, y compris dans le cadre d'une promotion ;
  - ou de préparer un changement de filière professionnelle et de métier, tout en restant dans les métiers du Groupe.

Les parcours de formations pour les métiers en tension s'inscrivent dans ce dispositif.

### **Article 8.3. Financement et organisation du temps de formation**

#### *Article 8.3.1. Organisation du temps de formation*

##### *Article 8.3.1.1. Formations courtes*

Les formations courtes telles que définies ci-dessus sont réalisées en totalité sur le temps de travail des salariés et donnent lieu au maintien de leur rémunération habituelle.

Lorsque les horaires proposés par l'organisme de formation le nécessitent, des aménagements du temps de travail pourront être mis en œuvre au profit des salariés devant suivre l'action de formation. A titre d'exemple, pour les salariés occupés sur des postes de travail en équipe, de journée, de nuit ou de fin de semaine, il sera possible de définir localement des aménagements pour permettre à l'ensemble de ces équipiers de suivre leurs actions de formation sur du temps de travail, en cohérence avec les horaires imposés par l'organisme formateur.

Si la réalisation de l'action de formation nécessite un dépassement de la durée du travail du salarié validé par le responsable hiérarchique, il sera fait application des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires et complémentaires.

En tout état de cause, le suivi des formations devra se faire dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives aux durées maximales du travail et aux temps de repos.

##### *Article 8.3.1.2. Formations longues*

Les heures de formations longues et de VAE sont mises en œuvre selon les modalités suivantes :

- 50% des heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail ;

- 50% des heures de formation<sup>1</sup> sont réalisées sur le temps de travail.

Conformément aux dispositions légales et à la réglementation en vigueur, les heures de formation réalisées sur le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération habituelle du salarié.

Afin de déterminer la répartition des heures de formation, il sera tenu compte du calendrier de la formation. Ainsi, seront comptabilisées en priorité pour l'appréciation du plancher de 50% d'heures réalisées en dehors du temps de travail, les heures de formation programmées pendant des jours ou des heures habituellement non travaillés par le salarié. Si le plancher de 50% n'est pas atteint avec ces heures ou jours, le salarié devra utiliser ses jours de repos ou de congés, quelle qu'en soit la nature, afin de respecter la clé de répartition prévue ci-dessus.

Par exception à la répartition visée ci-dessus, le nombre total d'heures de formation mis en œuvre en dehors du temps de travail ne pourra excéder 120 heures pour les salariés soumis à une durée du travail exprimée en heures ou 20 jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, sur la durée totale de la formation.

Cependant, si, compte tenu du calendrier de formation, le nombre d'heures de formation programmées pendant des jours ou des heures habituellement non travaillés par le salarié excède le plafond de 120 heures ou de 20 jours, le salarié ne sera alors pas tenu d'utiliser des jours de repos ou congés.

#### *Article 8.3.2. Financement*

##### *Article 8.3.2.1. Formations courtes*

Afin de financer les formations courtes précitées, le salarié bénéficiera d'un abondement systématique de son CPF de la part de Schneider Electric en France équivalent à 35% du montant investi par le collaborateur. Il conviendra donc de diviser par 1,35 le montant H.T de la formation afin de déterminer le montant de CPF requis et l'abondement octroyé par le Groupe Schneider Electric en France. Le cas échéant, Schneider Electric arrondira le montant de sa participation à l'euro supérieur.

À titre d'exemple, pour une formation d'un montant de 1000,00€ H.T, le salarié mobilisera 740,00€ H.T de CPF (soit  $1000/1,35$ ) et recevra un abondement de 260,00€ (soit  $1000-740$ ) de Schneider Electric en France.

Toutefois, à titre d'exception, lorsque la réalisation de la formation contribue au bon fonctionnement de l'activité :

- Si le solde du compteur CPF du salarié est égal à zéro, il sera laissé la possibilité au manager de financer la formation sur le plan de développement des compétences ou de reporter la formation ;
- Si le solde du compteur CPF du salarié est insuffisant pour financer la formation identifiée, il sera laissé la possibilité au manager d'augmenter son taux d'intervention afin de couvrir les frais liés à la formation.

---

<sup>1</sup> Il s'agit du nombre d'heures de formation indiqué dans le référentiel pédagogique de l'organisme de formation.

Pour ce faire, le salarié devra présenter la copie de son solde de CPF extrait du site [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) au moment de la demande de financement de la formation.

#### *Article 8.3.2.2. Formations longues*

Dans l'esprit de la loi, pour favoriser l'employabilité de tous et renforcer la signature sociale du Groupe Schneider Electric en France par l'évolution professionnelle de celles et ceux dont le niveau de formation initiale ne permet pas l'accès à des postes à responsabilité, les parties ont convenu de l'importance de prévoir des dispositions différentes de financement selon que le salarié détient ou non un titre, un diplôme ou une certification de niveau égal ou supérieur à Bac+4.

#### **Les salariés détenteurs d'un titre, diplôme ou certification de niveau égal ou supérieur à Bac+4**

Dès lors que la demande de formation aura été validée d'un commun accord par le service RH et le salarié, ce dernier mobilisera les droits disponibles de son CPF afin de financer la formation.

Dans l'hypothèse où ces droits seraient inférieurs au coût total de la formation, l'Entreprise recherchera les possibilités d'abondement auprès de l'OPCO en premier lieu, puis auprès des autres organismes visés par l'article L.6323-4 du Code du travail, le cas échéant.

À défaut ou en cas d'insuffisance d'abondement, le reliquat des frais pédagogiques sera pris en charge à hauteur de 50% par l'Employeur et 50% par le salarié.

Les frais d'hébergement, de transport et de repas engendrés, lorsque la formation n'est pas réalisée sur le lieu de travail habituel de l'intéressé seront remboursés au salarié sur présentation de justificatifs, conformément à la Politique Voyages et Déplacements en vigueur au sein du Groupe.

#### **Les salariés détenteurs d'un titre, diplôme ou certification de niveau inférieur à Bac+4**

Dès lors que la demande de formation aura été validée d'un commun accord par le service RH et le salarié, ce dernier mobilisera les droits disponibles de son CPF afin de financer l'action de formation.

Dans l'hypothèse où ces droits seraient inférieurs au coût total de la formation, l'Entreprise recherchera les possibilités d'abondement auprès de l'OPCO en premier lieu, puis auprès des autres organismes visés par l'article L.6323-4 du Code du travail, le cas échéant.

À défaut ou en cas d'insuffisance d'abondement, l'Entreprise financera en totalité le reliquat.

Les frais d'hébergement, de transport et de repas engendrés, lorsque la formation n'est pas réalisée sur le lieu de travail habituel de l'intéressé seront remboursés au salarié sur présentation de justificatifs, conformément à la Politique Voyages et Déplacements en vigueur au sein du Groupe.

En tout état de cause, aucun frais lié à la formation ne sera mis à la charge du salarié.

#### **Article 8.4. Procédure**

Les modalités d'accord sur la formation et de validation vont être mis en place dans les outils de formations du Groupe dans les prochains mois. La procédure mise en place sera présentée en commission formation.

#### **Article 8.5. Reconnaissance et prise en compte des acquis de la formation**

Dès lors que le salarié et son manager auront décidé d'un commun accord de mettre en œuvre une formation ou une VAE ayant pour objet l'obtention d'un diplôme, titre ou certification professionnelle, en vue d'une évolution professionnelle ou d'un changement de poste, une convention devra définir les modalités de réalisation de la VAE ou de la formation avant le démarrage de l'action.

Cette convention sera conclue entre le salarié et le responsable des ressources humaines afin de formaliser les engagements réciproques qui seront mis en œuvre pendant et à l'issue de cette action.

D'une manière générale, pour toutes les actions de formation ou de VAE, la convention devra définir les conditions dans lesquelles le salarié pourra accéder en priorité et dans un délai d'un an maximum, sous réserve qu'un poste soit disponible, aux fonctions correspondant aux connaissances acquises et à la classification afférente.

Pour les actions effectuées en vue d'une promotion du salarié, décidées par les ressources humaines en lien avec l'organisation managériale et plus largement, chaque fois que possible, en particulier pour les formations et VAE de moins d'un an, la convention devra définir :

- Avant le départ en formation ou VAE, le poste-cible qui sera proposé au salarié à l'issue de l'action de formation ainsi que le niveau de classification correspondant, sous réserve de sa réussite.
- En cas de formation longue et continue, si le poste identifié disparaît entre temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, il sera proposé au salarié un poste de même niveau et de même échelon, assorti du classement correspondant.

Lorsqu'un poste-cible aura été identifié et localisé avant le début de la formation ou de la VAE, le salarié s'engagera, en cas de réussite, à accepter le poste proposé à l'issue de l'action, y compris si la prise du poste entraîne une mobilité géographique.

Ces formations qui permettront - d'acquérir des compétences dans le cadre d'un parcours de développement professionnel - devront faire l'objet d'une convention d'engagements réciproques avant le départ en formation précisant notamment la nature des évolutions professionnelles associées à la formation suivie, et le cas échéant le poste-cible visé en accord avec l'entreprise et l'éventualité d'une mobilité géographique.

Si le poste-cible n'est pas connu avant le départ en formation ou en VAE, un entretien entre le salarié et son Responsable des Ressources Humaines sera organisé au moins 3 mois avant la fin de l'action, afin d'étudier la (les) possibilité(s) d'évolution professionnelle à court, moyen et long terme.

Lorsque l'intéressé aura suivi et réussi une formation ou une VAE ayant permis l'acquisition d'un titre, diplôme ou certification de niveau BAC ou inférieur, l'Entreprise s'engage à reconnaître dans tous les cas les nouvelles compétences acquises en lui attribuant dès son retour un coefficient d'accueil correspondant au niveau du titre, diplôme ou certification obtenu



dans la mesure où ces seuils sont prévus par les dispositions conventionnelles de la métallurgie pour les titulaires de diplômes professionnels.

Pour les formations ou VAE ayant permis l'acquisition d'un titre, diplôme ou certification de niveau supérieur au BAC, et en cas de succès de l'intéressé, la reconnaissance par l'attribution d'un nouveau coefficient dépendra de la tenue satisfaisante d'un poste mettant en œuvre les compétences nouvellement acquises, pendant une période probatoire. A cet effet, la convention conclue avant le départ en formation ou en VAE précisera la durée de la période probatoire nécessaire, dans la limite de 6 mois.

Dans tous les cas, la convention devra formaliser l'engagement de l'intéressé, à suivre l'intégralité de l'action de formation ou de VAE choisie.

L'Entreprise affirme que son engagement relatif aux formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes correspond à sa volonté de permettre au salarié d'évoluer au sein de l'organisation de Schneider Electric en France et de lui proposer un poste adapté à ses nouvelles compétences.

En cas d'échec, le salarié est assuré de retrouver un poste équivalent à celui occupé avant son départ en formation ou la préparation de sa VAE.

## TITRE IV - Partage des informations avec les représentants du personnel

### **Article 9. Informations mises à disposition des Commissions formation des Comités sociaux et économiques/comités sociaux et économiques centraux**

Au-delà des dispositions législatives et réglementaires, il est mis à disposition des Commissions de formation et du Comité Social et Economique (CSE)/ CSE d'établissement/ Comité Social et Economique Central le cas échéant, les informations suivantes :

- la répartition des coûts de formation par type de dépense (coûts pédagogiques, salaires et frais de mission) et le pourcentage de la masse salariale consacré aux dépenses de formation ;
- la répartition des coûts pédagogiques par dispositif (plan de développement des compétences, Compte personnel de formation, dispositif de reconversion ou promotion par alternance, VAE et bilan de compétences) ;
- la répartition des heures de formation :
  - par grand thème ;
  - par catégorie socio-professionnelle (ouvriers, ATAM, ingénieurs et cadres) ;
  - par modalité de mise en œuvre (présentiel, digital).
- le taux d'accès à la formation (en nombre d'heures réalisées) par tranche d'âge ;
- le bilan du plan de développement des compétences précisant le nombre d'heures de formation réalisées, le nombre d'actions de formation suivies, l'effectif formé, la durée moyenne des formations par personne et le taux d'accès à la formation, répartis :
  - par catégorie socio-professionnelle (ouvriers, ATAM, ingénieurs et cadres) ;
  - par sexe.
- le bilan de mise en œuvre du CPF précisant :

- le nombre d'heures de formation réalisées sur le temps de travail et en dehors du temps de travail ;
- le nombre de formations financées au travers du CPF par typologie d'action (formation diplômante ou qualifiante, formation certifiante, bilan de compétences, VAE).
- le bilan de la mise en œuvre des formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes précisant :
  - le nombre d'heures de formation mises en œuvre sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail, réparties par dispositif de formation (plan de développement des compétences, Compte personnel de formation, dispositif de reconversion ou promotion par alternance) ;
  - le nombre de formation répartis par dispositif de formation (plan de développement des compétences, Compte personnel de formation, dispositif de reconversion ou promotion par alternance), par catégorie socio-professionnelle et par sexe ;
  - spécifiquement, pour les formations suivies par des salariés déjà titulaires d'un titre, diplôme ou certification de niveau égal ou supérieur à BAC+4, le nombre d'heures de formation mises en œuvre sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail et le nombre de formations.

## **Article 10. Commission de suivi**

Une Commission Paritaire de Suivi est mise en place.

Ses principales missions sont :

- d'assurer le suivi du présent accord notamment via des données chiffrées ;
- de suivre l'évolution du nombre de formations diplômantes, qualifiantes et certifiante dispensées au profit des catégories professionnelles les moins qualifiées ;
- de suivre les heures de formation et le type de formation réalisées sur le digital ;
- d'étudier la cohérence entre les formations suivies et proposées et les orientations stratégiques du Groupe ;
- de réviser, le cas échéant, l'annexe 1 détaillant les formations courtes éligibles aux dispositions prévues à l'article 8 du présent accord.
- Echanger sur les parcours collectifs de formation mis en place pour les métiers en tension /croissance

Elle est composée :

- du responsable en charge de la politique formation du Territoire France ;
- du responsable formation des équipes HR Services ;
- d'un représentant de la Direction des Affaires Sociales France ;
- de 3 représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord.

La commission se réunira une fois par an, entre le 15 mars et le 15 avril, afin de faire le bilan de l'application de l'accord sur l'année N-1. A cette occasion, elle sera informée du planning de la communication annuelle relative à la formation professionnelle.

## TITRE V - Clauses communes

### Article 11. Champ d'application

Le présent accord a vocation, par la constitution d'un socle commun, à s'appliquer dans toutes les Entreprises du Groupe situées sur le territoire français.

Ces Sociétés – prises en compte pour la constitution et la composition du Comité de Groupe en France, conformément à l'article L 2331-1 du Code du Travail – figurent en annexe 2 du présent accord.

Par ailleurs et conformément aux dispositions de l'accord relatif à la mise en place d'une délégation syndicale au sein du Groupe en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le présent texte conclu avec les Délégations Syndicales de Groupe a vocation à s'appliquer directement à l'ensemble des salariés des Sociétés du Groupe Schneider Electric en France telles que visées en annexe 2.

Les Sociétés qui entreraient dans le périmètre du Groupe en cours d'application du présent accord pourront adhérer à chaque début d'exercice par simple accord collectif. Cet accord devra être signifié aux parties au présent accord.

Le présent accord se substitue de plein droit :

- en totalité aux dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France conclu le 23 juillet 2019 ;
- aux stipulations des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou établissements du Groupe Schneider Electric en France, ainsi que de tous usages ou décisions unilatérales ou référendums en vigueur au sein des sociétés du périmètre ayant le même objet, et ce en application des dispositions de l'article L. 2253-5 du Code du travail.

### Article 12. Durée d'application, révision et dénonciation

Le présent accord entrera en vigueur, conformément à l'article L2261-1 du Code du travail, au lendemain du dépôt prévu par l'article L2231-6 du même code.

Il est conclu pour une durée indéterminée, conformément aux dispositions légales en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'en cas d'évolution des dispositions légales et conventionnelles relatives à la formation professionnelle, celles-ci seront intégrées automatiquement dans le présent accord.

Par dérogation, si ces évolutions devaient avoir un impact significatif sur les mesures définies par le présent accord, les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe et la Direction se réuniraient dans les plus brefs délais afin d'envisager une éventuelle révision de l'accord.

Par ailleurs, cet accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, à tout moment pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par courriel avec accusé de lecture et à défaut, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des signataires.

A réception de cette demande, la Direction provoquera la convocation des Organisations Syndicales représentatives dans un délai de 3 mois pour négocier un avenant au présent accord.

L'éventuel avenant conclu dans le cadre de la révision du présent accord fera l'objet des formalités de notification et dépôt prévues par les articles L.2231-5 et suivants du Code du travail.

Enfin, le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois. La dénonciation devra être effectuée dans les formes prévues par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail. La dénonciation devra être notifiée, par son auteur, à l'ensemble des signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

### **Article 13. Dépôt et publicité**

Le présent accord est établi en 8 exemplaires.

Un exemplaire de cet accord, signé par les parties, est remis aux Organisations Syndicales représentatives présentes dans le périmètre du Groupe Schneider Electric par voie de courrier recommandé avec accusé de réception valant notification au sens de l'article L.2231-6 du Code du travail.

Les formalités de publicité et de dépôt du présent accord collectif seront réalisées à l'initiative de la Direction, conformément aux dispositions des articles L.2231-5 et suivants du Code du travail.

Cet accord peut être consulté par chaque salarié auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Il comporte 42 pages numérotées de 1 à 42, dont 2 annexes comprenant 5 pages.

Sa signature est intervenue le 28 juillet 2021 à Rueil Malmaison, entre les représentants de la Direction et les Organisations Syndicales soussignées, représentées par les Coordonnateurs Syndicaux de Groupe.

**Pour la Direction des Sociétés du Groupe**

**Pour les Organisations Syndicales représentatives  
au niveau du Groupe**

Directeur des Ressources Humaines France

**CFDT**

Directeur de la Stratégie Sociale  
et des Relations Sociales

**CFE-CGC**

**CFTC**

**CGT**

**FO**

## ANNEXE 1 : CATALOGUE DE FORMATIONS COURTES

### Catalogue CPF – Développement personnel

Intitulé du stage	O.F	Durée	Modalités	Prix H.T remisé*	Coût salarié	Coût entreprise
Adapter sa communication dans ses relations professionnelles	CEGOS	2 j	Présentiel et distanciel	1 080,00 €	800,00 €	280,00 €
Mieux écouter pour mieux décoder	CEGOS	2j	Présentiel et distanciel	1 458,75 €	1 080,56 €	378,19 €
Entraînement intensif à la Process Com®	CEGOS	2 j	Présentiel et distanciel	1 110,00 €	822,22 €	287,78 €
Développer son esprit de synthèse à l'écrit et à l'oral	CEGOS	3j	Présentiel et distanciel	1 308,75 €	969,44 €	339,31 €
Réussir ses présentations orales avec des supports visuels percutants	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	1 050,00 €	777,78 €	272,22 €
Prendre la parole face à un groupe	CSP DOCENDI	2J	Présentiel et distanciel	1 043,00 €	772,59 €	270,41 €
Communiquer à distance	CSP DOCENDI	2J	Présentiel et distanciel	1 043,00 €	772,59 €	270,41 €
La Process Com®	CEGOS	3j	Présentiel et distanciel	1 451,25 €	1 075,00 €	376,25 €
4 outils de PNL pour entrer en contact avec aisance et efficacité	CEGOS	2j	Présentiel et distanciel	1 087,50 €	805,56 €	281,94 €
Développer son impact personnel	CEGOS	3J	Présentiel et distanciel	1 462,50 €	1 083,33 €	379,17 €
S'affirmer dans toutes les situations au quotidien	CSP DOCENDI	2J	Présentiel et distanciel	1 043,00 €	772,59 €	270,41 €
Les 7 habitudes des gens très efficaces	CEGOS	3J	Présentiel et distanciel	1 758,75 €	1 302,78 €	455,97 €
Gérer son temps au XXIème siècle	CSP DOCENDI	2J	Présentiel et distanciel	1 043,00 €	772,59 €	270,41 €
Gérer les situations difficiles et réguler les tensions	CSP DOCENDI	2J	Présentiel et distanciel	1 043,00 €	772,59 €	270,41 €
Gérer ses émotions	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	1 050,00 €	777,78 €	272,22 €
Gérer son stress	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	1 053,75 €	780,56 €	273,19 €
Intelligence émotionnelle	CSP DOCENDI	2J	Présentiel et distanciel	1 043,00 €	772,59 €	270,41 €

## Catalogue CPF – Digital

Intitulé du stage	O.F	Durée	Modalités	Prix H.T remisé	Coût salarié	Coût entreprise
Stratégie de communication digitale sur les réseaux sociaux	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	1 065,00 €	788,89 €	276,11 €
Culture digitale Comprendre les enjeux et maîtriser les tendances du digital	CEGOS	2 jours	présentiel ou distanciel	1 057,50 €	783,33 €	274,17 €
Acquérir les bases techniques du digital Mieux dialoguer avec ses équipes techniques	CEGOS	2 jours	présentiel ou distanciel	1 050,00 €	777,78 €	272,22 €
Les fondamentaux de la blockchain	CEGOS	2 jours	présentiel ou distanciel	1 080,00 €	800,00 €	280,00 €
Les fondamentaux du Big data Principes et enjeux du Big Data pour l'entreprise	CEGOS	2 jours	présentiel ou distanciel	1 057,50 €	783,33 €	274,17 €
Les clés du marketing digital Maîtriser les fondamentaux du webmarketing	CEGOS	2 jours	présentiel ou distanciel	1 098,75 €	813,89 €	284,86 €
Innovater avec le Design Thinking Mettre le client au cœur de l'innovation	CEGOS	2 jours	distanciel	1 016,25 €	752,78 €	263,47 €
UX design et ergonomie des sites Web Optimiser l'expérience utilisateur	CEGOS	2 jours	présentiel ou distanciel	1 035,00 €	766,67 €	268,33 €
Cybersécurité les fondamentaux	SCALE	35h	présentiel ou distanciel	2 062,50 €	1 527,78 €	534,72 €
SAFE Scrum Master (SSM)	Inspearit	16h	présentiel	1 495,00 €	1 107,41 €	387,59 €
SAFe Advanced Scrum Master (SASM)	INSPEARIT	16h	présentiel	1 495,00 €	1 107,41 €	387,59 €
Scrum Master - Professionnel Scrum Certifié - 2 Certifications incluses (PSM1 et PSC)	Kagilum	21h	présentiel	1 490,00 €	1 103,70 €	386,30 €
Product Owner : Professionnel Scrum Certifié - 2 Certifications incluses (PSPO1 et PSC)	Kagilum	21h	présentiel	1 490,00 €	1 103,70 €	386,30 €
SAFe for Architects	INSPEARIT	24h		3 114,00 €	2 306,67 €	807,33 €
SAFe® Release Train Engineer (RTE)	INSPEARIT	24h	présentiel	3 180,00 €	2 355,56 €	824,44 €
SAFe® DevOps (SDP)	INSPEARIT	16h	présentiel	1 848,00 €	1 368,89 €	479,11 €
Implementing SAFe® _ SAFe® Program Consultant (SPC)	INSPEARIT	4 jours	présentiel	3 540,00 €	2 622,22 €	917,78 €
SAFe® Product Owner Product Manager (POPM)	INSPEARIT	16h	présentiel	1 554,00 €	1 151,11 €	402,89 €
Leading SAFe® avec 2 certifications incluses (SAFe® Agilist & PSC)	Kagilum	14h	présentiel	1 290,00 €	955,56 €	334,44 €
Obtenir la certification PMP®(Inscription à l'examen PMI® incluse)	CEGOS	5J	Présentiel et distanciel	2 846,25 €	2 108,33 €	737,92 €
PRINCE2® Foundation	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	1 545,00 €	1 144,44 €	400,56 €
PRINCE2® Practitioner	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	1 222,50 €	905,56 €	316,94 €
ITIL® Foundation	CEGOS	3J	Présentiel et distanciel	1 473,75 €	1 091,67 €	382,08 €

### Catalogue CPF – Langues

Intitulé du stage	O.F	Durée	Modalités	Prix H.T remisé	Coût salarié	Coût entreprise
Parcours essentiel	GO-FLUENT	cf. MLL	cf. MLL	577,00 €	427,41 €	149,59 €
Parcours intensif	GO-FLUENT	cf. MLL	cf. MLL	905,00 €	670,37 €	234,63 €
Parcours Master	GO-FLUENT	cf. MLL	cf. MLL	1 840,00 €	1 362,96 €	477,04 €
Parcours Premium	GO-FLUENT	cf. MLL	cf. MLL	1 204,00 €	891,85 €	312,15 €
Anglais collectif à distance	GO-FLUENT	cf. MLL	cf. MLL	396,25 €	293,52 €	102,73 €
Anglais collectif en présentiel	GO-FLUENT	cf. MLL	cf. MLL	515,00 €	381,48 €	133,52 €
Parcours essentiel	GO-FLUENT	cf. MLL	cf. MLL	597,00 €	442,22 €	154,78 €
Parcours intensif	GO-FLUENT	cf. MLL	cf. MLL	925,00 €	685,19 €	239,81 €
Parcours Premium	GO-FLUENT	cf. MLL	cf. MLL	1 224,00 €	906,67 €	317,33 €
Parcours Master	GO-FLUENT	cf. MLL	cf. MLL	1 860,00 €	1 377,78 €	482,22 €

### Catalogue CPF – Bureautique

Intitulé du stage	O.F	Durée	Modalités	Prix H.T remisé	Coût salarié	Coût entreprise
Excel - Débutant	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	603,75 €	447,22 €	156,53 €
Excel - Intermédiaire	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	603,75 €	447,22 €	156,53 €
Gagner du temps et s'organiser avec Outlook et OneNote	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	603,75 €	447,22 €	156,53 €
Word - Débutant	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	603,75 €	447,22 €	156,53 €
PowerPoint - Débutant	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	603,75 €	447,22 €	156,53 €
Word - Avancé	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	603,75 €	447,22 €	156,53 €
Excel - Avancé	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	600,00 €	444,44 €	155,56 €
PowerPoint - Avancé	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	603,75 €	447,22 €	156,53 €



## Catalogue CPF – Autres

Intitulé du stage	O.F	Durée	Modalités	Prix H.T remisé	Coût salarié	Coût entreprise
Réussir son business plan	CEGOS	2J	Présentiel et distanciel	1 083,75 €	802,78 €	280,97 €
Tout pour animer vos réunions de créativité	CEGOS	12H	Distanciel	667,50 €	494,44 €	173,06 €
Les 5 essentiels de la conduite de projet	CSP DOCENDI	2J	Présentiel	1 266,50 €	938,15 €	328,35 €
Certification Tuteur d'entreprise	CCI Paris Ile de France	1 à 7H	Présentiel et distanciel	990,00 €	733,33 €	256,67 €
Animation de formation	CSP DOCENDI	2J	Présentiel et distanciel	1 266,50 €	938,15 €	328,35 €
Formateur digital	CSP DOCENDI	2J	Présentiel et distanciel	1 266,50 €	938,15 €	328,35 €
Formation de formateur	CSP DOCENDI	2J	Présentiel et distanciel	1 266,50 €	938,15 €	328,35 €
Bilan de compétences		24h	Présentiel			
Accompagnement VAE		24h	Présentiel			

\*Les tarifs et les intitulés des formations sont donnés à titre indicatif pour l'année 2021 et sont susceptibles d'évoluer.

## **ANNEXE 2 : SOCIETES AUXQUELLES LE PRESENT ACCORD EST APPLICABLE A DATE**

BEHAR

CEV

DINEL

ECKARDT

EUROTHERM

FRANCE TRANSFO

MG ALES

MG LOIRE

NEWLOG

SA3I

SAREL

SCANELEC

SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE

SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES SAS

SCHNEIDER ELECTRIC SE

SCHNEIDER ELECTRIC SYSTEMS France

SCHNEIDER ELECTRIC ENERGY France

SE ALPES

SE AUBENAS

SEIT

SEMB

SETBT

SF GARDY

SFCME

SOLAR FRANCE

SOLAR SPAIN FRENCH BRANCH

STIE

TRANSFO SERVICES