

ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

Depuis de nombreuses années, Schneider Electric s'est engagé dans le développement de la formation professionnelle de ses collaborateurs, notamment en consacrant un effort de formation dépassant le cadre de ses obligations légales. Cet engagement reposait sur la conviction que la formation doit s'intégrer dans une démarche plus globale d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

L'environnement dans lequel Schneider Electric France et Schneider Electric Industries s'inscrivent aujourd'hui, est soumis à de profondes mutations. Pour répondre efficacement aux nouvelles exigences de cet environnement, et atteindre rapidement le niveau d'excellence qu'elle s'est fixé, l'Entreprise doit assurer à ses collaborateurs un accès privilégié à la formation, leur permettant ainsi de développer davantage leurs compétences et, au delà leur employabilité.

Cet objectif a d'ailleurs été renforcé par les orientations données dans la loi du 4 mai 2004, qui a profondément modifié les contours de la formation continue, notamment en créant un droit individuel à la formation qui fait de chaque salarié(e) l'acteur(trice) de son évolution professionnelle.

Pour assurer l'efficacité de la formation continue, il apparaît aujourd'hui indispensable aux partenaires sociaux de développer un partage de responsabilité entre l'Entreprise et chaque salarié(e) dans la construction de son projet professionnel. Cette responsabilité conjointe permettra : d'une part, à l'Entreprise de trouver les adéquations nécessaires entre ses besoins et les compétences de ses collaborateurs, et d'autre part, à chaque salarié(e) de mettre en œuvre son projet professionnel en tenant compte des besoins de l'Entreprise mais aussi de ses propres ambitions.

C'est dans ces conditions que les partenaires sociaux se sont réunis, au cours de quatre séances de négociation, afin d'établir les nouvelles règles de la formation professionnelle au sein de Schneider Electric France et de Schneider Electric Industries. Ce texte a vocation à s'appliquer à la fois dans Schneider Electric Industries et Schneider Electric France, mais aussi à terme sur le territoire France. Dans l'immédiat, et dans l'attente de la mise en place des structures de dialogue sur le champ territorial, il sera paraphé par les organisations syndicales d'une part de Schneider Electric Industries et d'autre part de Schneider Electric France. Pour l'application des dispositions de cet accord, il sera donc fait référence à « l'Entreprise » ou « Schneider Electric » en lieu et place de Schneider Electric France et Schneider Electric Industries.

Le présent accord a donc pour objet de déterminer le nouveau dispositif de formation professionnelle applicable au sein de Schneider Electric France et de Schneider Electric Industries. Les principes qu'il définit tiennent compte des mesures issues tant de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, que de la loi du 4 mai 2004, et de l'Accord National de la Métallurgie du 20 juillet 2004.

Par ailleurs, les parties considèrent que, au regard des nouvelles dispositions déterminées par le présent accord, l'Avenant n°8 à la Convention d'Entreprise n'aura plus vocation à s'appliquer dans l'Entreprise. L'Avenant n°8 devant prendre fin au 31 décembre 2005, les parties au présent texte conviennent de ne pas renouveler pour l'avenir cet ancien dispositif et d'y substituer les mesures fixées ci-après.

TITRE 1 : LES GRANDS AXES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 1.1 : OBJECTIFS ET OUTILS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE ET SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES

ARTICLE 1.1.1 : OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour répondre aux exigences de son environnement, l'Entreprise estime nécessaire de s'investir dans toutes les étapes de la vie professionnelle, à savoir :

- au niveau de la formation initiale : l'Entreprise souhaite faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, et leur permettre d'acquérir des qualifications par la mise en œuvre d'une politique active de l'alternance. Les partenaires sociaux ont ainsi convenu de se rencontrer sur ce sujet, notamment pour étudier l'intégration des nouveaux contrats de professionnalisation et fixer les nouveaux objectifs de l'apprentissage.
- au niveau de la formation continue : l'Entreprise souhaite, à travers le présent accord, donner à ses collaborateurs les outils nécessaires au développement de leurs compétences professionnelles et à l'accroissement de leur employabilité, utilisables tout au long de leur vie professionnelle.

Concernant plus particulièrement la formation continue, les parties signataires au présent accord ont choisi de reconnaître à la formation professionnelle les principaux objectifs suivants :

- **Garantir l'adaptation des salariés à leurs postes de travail** : dans ce cadre, l'Entreprise doit veiller à donner aux salariés tous les outils de formation nécessaires pour la tenue de leur poste de travail.
- **Accompagner le développement des compétences et favoriser l'évolution professionnelle** des collaborateurs, pour leur permettre de construire leur parcours professionnel au sein de l'Entreprise ou des autres entités du Groupe Schneider Electric, renforçant ainsi la mobilité professionnelle et géographique. l'Entreprise s'engage à augmenter le nombre de formations qualifiantes et diplômantes permettant aux salariés d'accroître leur niveau de compétences et de progresser professionnellement.
- **Faciliter l'acquisition ou le renforcement de compétences et connaissances** permettant aux salariés de développer leur employabilité : pour les salariés qui souhaiteront étendre leur champ de connaissances ou effectuer une reconversion professionnelle, aussi bien dans l'Entreprise qu'en dehors, des outils particuliers de formation seront mis à leur disposition.

Par ailleurs, les parties rappellent leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue pour l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle, quel que soit leur âge. Ce principe s'inscrit également dans le cadre des dispositions de l'Accord d'Entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces objectifs constitueront la ligne directrice à suivre pour la mise en œuvre de la formation professionnelle au sein de Schneider Electric France et de Schneider Electric Industries pendant toute la durée d'application du présent accord.

ARTICLE 1.1.2 : OUTILS DE DETECTION DES BESOINS EN FORMATION

Pour atteindre les objectifs précités, il est nécessaire de détecter en amont les besoins en formation existant dans l'Entreprise, mais aussi d'évaluer régulièrement les compétences et capacités des salariés, ainsi que leurs souhaits d'évolution professionnelle.

L'Entretien d'Appréciation, dont bénéficient actuellement les collaborateurs de Schneider Electric, constitue un de ces outils. En effet, il représente un moment d'échanges privilégié entre le(la) salarié(e) et sa hiérarchie, pendant lequel ils analysent ensemble les compétences et performances de l'intéressé(e), et établissent en conséquence les actions de formation à mettre en œuvre, soit pour répondre à un besoin identifié, soit pour accompagner l'intéressé(e) dans le développement de ses connaissances.

Par ailleurs, cet entretien est appelé à évoluer vers deux processus distincts :
un entretien directement consacré à l'évaluation de la performance,
un entretien de développement professionnel, consacré à l'évaluation des compétences, aux besoins de formation et au plan de développement professionnel.

Au delà de cet entretien, le(la) salarié(e) peut également solliciter à tout moment sa hiérarchie, comme la fonction Ressources Humaines, pour évoquer ses souhaits ou besoins en formation. Les parties rappellent à ce titre le rôle essentiel des managers et de la fonction Ressources Humaines dans la formation professionnelle, notamment dans la détection et la prise en compte des besoins ou souhaits d'évolution professionnelle de leurs collaborateurs.

Il existe par ailleurs d'autres outils servant à détecter les besoins des salariés en formation, et notamment la structure « Kiosque », appartenant à la fonction Ressources Humaines, dont l'objet est de permettre à tout(e) salarié(e) d'effectuer, en toute confidentialité, un bilan de compétences et de définir ses nouvelles orientations professionnelles.

Concernant les salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle, les parties signataires souhaitent rappeler le caractère essentiel de l'Entretien d'Appréciation, notamment pour sa partie consacrée à la formation professionnelle.

Par ailleurs, des outils tels que le Passeport Formation ou Livret de compétences pourront venir enrichir les outils de détection des besoins en formation professionnelle.

CHAPITRE 1.2 : LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Pour favoriser l'employabilité des salariés tout au long de leur vie professionnelle, la loi du 4 mai 2004 a créé le Droit Individuel à la Formation, permettant à chacun(e) de se constituer un capital de temps pour réaliser des actions de formation.

Article 1.2.1 : Acquisition du droit

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles de branche, tout(e) salarié(e) sous contrat de travail à durée indéterminée travaillant à temps plein et ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'Entreprise au 1^{er} janvier, bénéficie d'un crédit annuel de 20h au titre du DIF. Les salariés intégrant l'Entreprise en cours d'année bénéficieront, au 1^{er} janvier de l'année suivante, d'un crédit d'heures de DIF calculé au prorata du nombre de mois effectués depuis leur arrivée.

Ensuite, les droits à DIF seront augmentés chaque année civile d'un crédit identique de 20h, tenant compte des éventuelles absences de l'intéressé(e) selon les dispositions définies ci-dessous. Pour les salariés occupés à temps réduit, le crédit annuel est calculé au prorata de leur temps de travail.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2005, tous les salariés travaillant à temps complet et ayant 1 an d'ancienneté dans l'Entreprise à cette date ont acquis un crédit de DIF de 20h ; les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté à cette date ont acquis un droit calculé au prorata de leur ancienneté.

Dans le silence de la loi, les parties conviennent de prendre en compte, pour le calcul du crédit annuel de DIF, les absences suivantes :

- congés payés, jours fériés, JRTT et jours faisant partie des conditions habituelles d'organisation du travail des salariés ;
- congé maternité, congé d'adoption et congé paternité, ainsi que les congés liés aux événements familiaux accordés par la Convention d'Entreprise ;

ACCORD formation Nov 2005 SEI SEF

- congé parental d'éducation pour la première année ; au delà l'absence sera comptabilisée pour moitié seulement ;
- absences pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- autres absences : assimilation si le(la) salarié(e) a moins de 6 mois d'absence cumulés sur une année.

En outre, afin de favoriser l'utilisation régulière du DIF par les salariés, la Direction a choisi de leur donner la possibilité d'anticiper leur crédit d'heures, quelle que soit la nature de la formation suivie, mais dans la limite des droits équivalents à deux années civiles : ainsi, les salariés pourront anticiper leur DIF dans la limite de 40h .

S'agissant des salariés employés par l'Entreprise sous contrat de travail à durée déterminée (C.D.D), les parties conviennent d'appliquer, non pas les dispositions de l'accord de branche qui prévoit de lisser le DIF à raison d'1h30 par mois, mais les dispositions légales, à savoir : les salariés sous C.D.D justifiant dans l'Entreprise de 4 mois d'activité en C.D.D au cours des 12 derniers mois, bénéficieront d'un crédit annuel de DIF de 20h (pour un travail à temps plein) calculé au prorata de la durée de leur contrat. Les conditions d'utilisation du DIF sont identiques à celles définies ci-après.

Article 1.2.2 : Utilisation du DIF

Les parties signataires affirment leur volonté commune de promouvoir l'utilisation du DIF par les collaborateurs de l'Entreprise, afin de favoriser le développement de leur employabilité. A ce titre, les parties considèrent que le DIF aura vocation à s'exercer :

1°) Dans le cadre du Plan de Formation de l'Entreprise :

L'Entreprise pourra formuler des propositions d'utilisation du DIF au(à la) salarié(e), avec l'accord express celui(elle)-ci.

En fonction de la nature de l'action de formation, le DIF sera utilisé en tout ou partie pendant le temps de travail des salariés : en totalité s'il s'agit d'une formation non diplômante ou non qualifiante, et en partie s'il s'agit d'une formation qualifiante ou diplômante.

2°) En dehors du Plan de Formation :

L'utilisation du DIF relèvera alors d'une démarche individuelle, initiée par le(la) salarié(e) mais acceptée par l'Entreprise, pour mettre en œuvre un projet d'élargissement des connaissances ou de reconversion professionnelle, interne ou externe.

Dans ce cadre, le DIF s'exercera exclusivement en dehors du temps de travail, mais avec versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

Afin de créer une réelle appétence des salariés pour l'utilisation de leur DIF, les parties signataires souhaitent éviter un plafonnement pérenne du crédit d'heures acquises par les salariés, induit par l'absence de formation mise en œuvre. Elles décident donc que, en cas de cumul prolongé du crédit, sans projet de formation formulé par l'intéressé(e), l'employeur pourra prendre l'initiative de le(la) convoquer à un entretien, afin de lui expliquer l'objectif du DIF et les actions de formation pouvant être engagées dans ce dispositif.

Article 1.2.3 : Modalités de mise en œuvre du DIF

Lorsque l'utilisation du DIF se fait dans le cadre d'une action de formation inscrite au Plan de Formation par accord entre le(la) salarié(e) et sa hiérarchie, l'intéressé(e) sera dispensé(e) d'effectuer les démarches légales de demande d'utilisation. Le principe et les conditions d'utilisation du DIF seront déterminés avant le départ en formation, le cas échéant dans le « contrat de formation » conclu entre les parties.

Lorsque le DIF sera utilisé pour mettre en œuvre une action de formation non inscrite au Plan de Formation de l'Entreprise, l'intéressé(e) devra respecter les démarches légales pour formuler sa demande d'utilisation auprès de l'Entreprise.

Article 1.2.4 : Transférabilité du DIF

Les parties rappellent que, conformément aux dispositions légales, les heures de DIF acquises par les salariés sont transférables en cas de mutation professionnelle intervenant entre deux sociétés du Groupe Schneider Electric situées en France.

Ainsi, en cas de mutation d'un(e) salarié(e) de Schneider Electric France ou de Schneider Electric Industries vers une autre société du Groupe, l'ensemble des heures de DIF acquises par l'intéressé(e) et non utilisées au moment de sa mutation seront transférées, donc utilisables, au sein de sa société d'accueil. Il en sera de même en cas de mutation d'un(e) salarié(e) d'une société du Groupe vers Schneider Electric France ou Schneider Electric Industries.

CHAPITRE 1.3 : TYPOLOGIE DES ACTIONS DE FORMATION

Souhaitant tirer partie des nouveaux principes fixés par la loi du 4 mai 2004, la Direction et les Organisations Syndicales signataires ont décidé de mettre le(la) salarié(e) au cœur de son évolution professionnelle, afin qu'il(elle) soit moteur dans le développement de son employabilité. Cette orientation s'inscrit dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences que l'Entreprise souhaite mettre en œuvre.

Parallèlement, l'Entreprise s'engage à donner tous les outils et moyens nécessaires à chacun(e) pour construire son parcours professionnel :

➤ **Soit en cohérence avec les besoins de l'Entreprise** : ce sont les actions de formation contenues dans le cadre du Plan de Formation annuel. Au sein du Plan, les parties signataires sont convenues de distinguer deux catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions de développement des compétences visant une employabilité interne, c'est-à-dire en rapport avec les métiers de l'Entreprise.

➤ **Soit en vue d'une reconversion professionnelle** : ce sont des actions de formation effectuées en dehors du Plan de Formation, dont l'objectif est de préparer une reconversion professionnelle, interne ou externe, qui ne répond pas à un besoin de l'Entreprise.

Il s'agira ici d'actions de développement des compétences visant un élargissement des connaissances ou une reconversion professionnelle, interne ou externe.

TITRE 2 : LES ACTIONS DE FORMATION RELEVANT DU PLAN DE FORMATION

CHAPITRE 2.1 : LES ACTIONS D'ADAPTATION AU POSTE DE TRAVAIL

Article 2.1.1 – Définition

La loi prévoit qu'en matière de formation, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leurs postes de travail, sans pour autant définir ce que recouvre cette obligation.

Les parties signataires du présent texte considèrent que constitue une action d'adaptation au poste, toute action de formation répondant aux critères suivants :

- action visant l'acquisition d'une compétence ou connaissance indispensable pour tenir le poste sur lequel le(la) salarié(e) est affecté(e) : il s'agit des formations nécessaires pour une « mise en accueil du poste » ;
- ou action visant l'acquisition d'une compétence ou connaissance rendue nécessaire par un changement des outils de travail utilisés dans le poste ;
- ou action visant l'acquisition d'une compétence ou connaissance répondant à une obligation légale liée au poste occupé (ex : formation à la sécurité / permis cariste / habilitation électrique...);

ET

- ayant un effet immédiat.

Article 2.1.2 – Conditions de réalisation

Article 2.1.2-1 : suivi de l'action de formation sur le temps de travail

Conformément aux dispositions légales, les actions d'adaptation au poste de travail telles que définies ci-dessus devront être réalisées en totalité pendant le temps de travail effectif des salariés.

Afin de garantir la réalisation pleine et entière des actions d'adaptation sur le temps de travail des intéressés, les parties signataires sont convenues que, 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 salarié(e)s devant suivre l'action de formation.

Ainsi, pour les salarié(e)s occupé(e)s sur des postes de travail en équipes, 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.

Article 2.1.2-2 : financement de la formation

Schneider Electric prendra en charge la totalité des frais pédagogiques liés au suivi des actions d'adaptation au poste de travail de ses salariés.

Par ailleurs, dans le cas où la réalisation de l'action de formation entraîne pour le(la) salarié(e) des dépenses supplémentaires en matière d'hébergement, de nourriture 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, après présentation de justificatifs.

Enfin, les parties rappellent que, la formation étant effectuée pendant le temps de travail des intéressés, l'Entreprise maintient la rémunération habituelle du(de la) salarié(e) pendant le suivi de l'action de formation, à l'exclusion des sommes constituant des remboursements de frais.

Si la réalisation de l'action de formation nécessite un dépassement des horaires habituels de travail du(de la) salarié(e) au delà de la durée légale de travail, il sera fait application des dispositions légales ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires.

Article 2.1.2-3 : Suites de la formation

A l'issue de la formation, les nouvelles compétences ou connaissances acquises devront immédiatement être utilisées par l'intéressé(e) dans l'exécution de ses fonctions, afin de garantir la tenue du poste conformément aux attentes.

Lors du premier Entretien d'Appréciation suivant la réalisation de l'action de formation, le manager et le(la) salarié(e) devront faire un point sur les conséquences de cette formation, afin de s'assurer qu'il y a une réelle adéquation entre les compétences acquises et celles requises pour le poste.

CHAPITRE 2.2 : LES ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES INSCRITES AU PLAN

Au delà des actions de formation destinées à adapter les salariés à leurs postes, l'Entreprise souhaite permettre aux salariés de maintenir ou améliorer leur employabilité, au travers de formations visant à étendre leur champ de compétences.

S'agissant de formations inscrites au Plan de Formation de l'Entreprise, sont visées par les dispositions du présent article les actions de formation ayant pour objet le développement de compétences en rapport avec les métiers de l'Entreprise.

Ces formations doivent aider le(la) salarié(e) à préparer une évolution professionnelle au sein de l'Entreprise, soit dans sa propre filière de métiers, soit dans une autre filière de métiers. Les formations diplômantes ou qualifiantes, y compris les processus d'ingénierisation, ayant cet objectif sont donc comprises dans le champ d'application de cet article.

Les formations de développement des compétences inscrites au Plan doivent être utilisables par l'employeur, avec l'accord du(de la) salarié(e), ou demandées par le(la) salarié(e) et validées par l'employeur.

L'identification des besoins individuels pris en compte dans l'élaboration du Plan reposera principalement sur les résultats des Entretiens d'Appréciation des collaborateurs. L'identification des besoins collectifs reposera sur les analyses faites par la Direction en matière d'évolution des métiers de l'Entreprise.

Les conditions de réalisation des formations doivent être distinguées selon qu'il s'agit de répondre à un besoin individuel ou collectif en ressources.

Article 2.2.1 : Actions de formation s'insérant dans un « Programme d'entreprise »

Article 2.2.1-1 : Définition

En fonction des enjeux stratégiques qu'elle aura définis pour son développement, et de sa vision d'évolution des métiers, Schneider Electric pourra estimer nécessaire d'accroître le niveau de compétences de certaines catégories de personnel impactées par la mise en œuvre de cette stratégie.

En effet, l'Entreprise doit veiller à maintenir les capacités de ses collaborateurs à occuper un emploi, et plus particulièrement lorsque :

- elle a identifié des enjeux ou évolutions significatifs dans ses métiers ;
- ou
- elle envisage de réorganiser ses structures ou de changer les technologies qu'elle utilise.

Dans ces cas, l'Entreprise mettra en œuvre des actions collectives de formation au profit des salariés concernés par ces évolutions, afin de leur assurer un niveau de compétences permettant leur maintien dans les emplois et métiers dont elle a besoin.

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

Article 2.2.1-2 : Conditions de réalisation

Compte tenu de l'objectif de responsabilité que se fixe l'Entreprise au travers du « programme d'entreprise », les parties signataires ont convenu qu'il était nécessaire de fixer des modalités spécifiques pour la réalisation des actions de formation visées.

Ainsi, les salariés qui devront suivre les formations collectives inscrites par la Direction dans le « programme d'entreprise » bénéficieront des conditions de réalisation prévues pour les actions d'adaptation au poste de travail prévues ci-dessus, y compris lorsque la formation suivie est diplômante ou qualifiante.

En ce qui concerne le financement des actions de formation suivies au travers du « programme d'entreprise », l'ensemble des coûts pédagogiques sera pris en charge par Schneider Electric, ainsi que les éventuels frais supplémentaires de transport, hébergement et nourriture induits par la formation (en cas d'éloignement entre le domicile et le lieu de formation), sur présentation de justificatifs.

Article 2.2.1-3 : Suites de la formation

A l'issue de la formation et au plus tard lors du premier Entretien d'Appréciation suivant la réalisation de l'action de formation, le manager et le(la) salarié(e) devront faire un point sur les conséquences de cette formation, afin d'étudier les conditions de mise en œuvre des nouvelles compétences acquises.

Lorsque le(la) salarié(e) aura suivi une action de formation diplômante ou qualifiante, il sera fait application des dispositions de l'article 2.2.2-1 ci-dessous.

Article 2.2.2 : Actions de formation individuelles visant un développement des compétences en rapport avec les métiers de l'Entreprise

En dehors du « programme d'entreprise », dont la vocation est la mise en œuvre de formations collectives, d'autres actions de formation peuvent avoir pour objet le développement des compétences des salariés.

Il s'agira alors de formations individuelles visant l'acquisition de compétences en rapport avec les métiers de l'Entreprise, pour permettre au(à) salarié(e) :

- soit de préparer son évolution professionnelle au sein de sa propre filière de métiers, y compris une promotion;
- soit de préparer un changement de filière professionnelle et de métier, tout en restant dans les métiers de l'Entreprise.

Les actions de formation permettant d'atteindre ces objectifs sont :

- d'une part, les actions de formation diplômantes et qualifiantes, et les actions de promotion, y compris par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

- d'autre part, les actions de prévention, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances

Ces actions de formation doivent être utilisables par l'Entreprise avec l'accord du(de la) salarié(e), ou demandées par le(la) salarié(e) et validées par l'Entreprise. A ce titre, elles seront inscrites dans le Plan de Formation annuel de l'Entreprise.

Les conditions de réalisation des actions de formation seront différentes en fonction de leur nature, Schneider Electric souhaitant accroître sensiblement le nombre de formations diplômantes et qualifiantes.

Cependant les parties décident de définir un principe commun à l'ensemble des formations visées : celui d'une responsabilité partagée entre le(la) salarié(e) et l'Entreprise dans l'exécution de l'action de formation, passant notamment par un investissement accru de l'intéressé(e) dans le temps consacré à sa formation. La forme et l'ampleur de cet investissement varieront selon la formation choisie, comme décrit ci-dessous.

Article 2.2.2-1 : Formations diplômantes et qualifiantes

L'Entreprise souhaitant, à travers le présent accord, favoriser l'accès des salariés aux formations diplômantes et qualifiantes, s'engage à créer les conditions pour doubler le nombre actuel des formations diplômantes et qualifiantes réalisées par l'ensemble de ses salariés sur la durée d'application du présent accord. Elle veillera plus particulièrement à augmenter le nombre de ces formations au bénéfice des catégories de salariés les moins qualifiés.

Pour garantir l'atteinte de cet objectif, une communication spécifique sera effectuée auprès de la fonction managériale. En outre, lors de la réunion annuelle de la Commission Emploi Formation du Comité Central d'Entreprise consacrée à l'étude du Plan de Formation, un point spécifique sur ce sujet sera réalisé.

Pour faciliter l'évolution professionnelle des collaborateurs, les parties signataires sont convenues que les actions de formations diplômantes ou qualifiantes devront, chaque fois que possible, s'inscrire dans le cadre des périodes de professionnalisation, et notamment lorsque l'intéressé(e) appartient aux publics prioritaires définis par l'Accord National de la Métallurgie du 20 juillet 2004.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux formations diplômantes et qualifiantes effectuées en vue d'une promotion consistant en une accession à la catégorie des Ingénieurs et Cadres (« ingénierisation »).

1. Réalisation de la formation :

La réalisation d'une formation diplômante ou qualifiante résultant d'une volonté commune du(de la) salarié(e) et de l'Entreprise de faire progresser son niveau de compétences, et pouvant être initiée aussi bien par l'un(e) ou l'autre, les parties au présent accord reconnaissent la nécessité d'un « co-investissement ».

La forme de cet investissement commun passe notamment par l'utilisation partielle des heures de DIF, ainsi que le suivi d'une partie des heures de formation en dehors du temps de travail effectif habituel de l'intéressé(e).

Pour les formation diplômantes ou qualifiantes hors VAE, il sera fait application des conditions suivantes :

- Au moins 10% des heures de formation* réalisées sur le temps de travail (STT) habituel, avec maintien de la rémunération habituelle de l'intéressé(e).
- Au maximum 90% des heures de formation* réalisées en dehors du temps de travail (HTT) habituel, avec :
 - 30% des heures de formation*, dans la limite de 100 heures (salariés soumis à un horaire de travail) ou 20 jours (salariés soumis à un forfait de travail exprimé en jours), réalisés HTT (« franchise de 30%») par :

- suivi de la formation en dehors ou après les heures de travail, et/ou les samedis, et/ou par utilisation de JRTT dont dispose l'intéressé(e);
 - utilisation possible, si le(la) salarié(e) le souhaite, d'une partie des heures de DIF acquises, ouvrant droit au versement de l'allocation de formation de 50% prévue par la loi. Le(la) salarié(e) pourra alors bénéficier, sur sa demande, d'une prise anticipée de ses droits, dans la limite des droits correspondant à deux années (40h).
- au delà de la « franchise de 30% »: le(la) salarié(e) bénéficiera d'une dispense d'activité accordée par l'Entreprise, avec versement d'une indemnisation correspondant à la rémunération habituelle de l'intéressé(e), pendant la durée de la formation. Lorsque la formation a lieu à la fois sur des jours habituellement travaillés et sur des jours normalement non travaillés, des aménagements d'horaires seront mis en œuvre pour que l'horaire habituel de travail, hebdomadaire ou mensuel, ne soit pas dépassé.
- Pendant la période de dispense d'activité, l'intéressé(e) continue de bénéficier de son statut habituel : prise en compte de la période pour le calcul de son ancienneté, assimilation de la dispense à du temps de travail effectif pour les droits à congés payés et l'acquisition des JRTT, maintien de la protection et de la couverture sociale, prise en compte pour le calcul des droits à intéressement et participation.

** : il s'agit du nombre d'heures de formation indiquées dans le référentiel pédagogique de l'organisme de formation.*

Les frais pédagogiques des formations diplômantes et qualifiantes seront entièrement pris en charge par l'Entreprise, ainsi que les frais d'hébergement et de transport engendrés, lorsque la formation n'est pas réalisée sur le lieu de travail habituel de l'intéressé(e) ; les frais seront remboursés sur présentation de justificatifs.

Lorsque le(la) salarié souhaite engager une action de formation diplômante ou qualifiante par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience, il(elle) présentera son dossier auprès de son Responsable Ressources Humaines, qui étudiera les conditions dans lesquelles l'Entreprise pourra l'accompagner dans son projet :

Afin de préparer et soutenir son dossier présentation de VAE auprès du jury, le(la) salarié(e) pourra bénéficier d'une dispense d'activité accordée par l'Entreprise, avec maintien de sa rémunération habituelle. La durée de cette dispense d'activité variera en fonction du projet de l'intéressé(e), le nombre de jours de dispense étant limité en tout état de cause à 12 jours par dossier; au delà le(la) salarié(e) devra utiliser ses JRTT ou tout autre jour de repos à sa disposition pour effectuer sa préparation. Dans ce cadre, il(elle) pourra alors utiliser son crédit d'heures de DIF, au besoin en sollicitant une anticipation de ses droits, dans les conditions prévues à l'article 1.2.1 du présent accord.

2. Suites de la formation :

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

Pour rendre efficace la formation réalisée, et assurer sa cohérence avec les besoins de l'Entreprise, les parties signataires estiment donc indispensable de définir, avant le départ en formation, les conséquences de l'action de formation sur l'évolution professionnelle du(de la) salarié(e).

Un « contrat de formation » devra donc être conclu entre le(la) salarié(e) et sa hiérarchie, après validation par la fonction Ressources Humaines, afin de formaliser d'une part les conditions de réalisation de la formation, et d'autre part les engagements réciproques qui seront mis en œuvre pendant et à l'issue de cette formation, à savoir :

- Chaque fois que possible, et en particulier pour les formations de moins d'un an, le contrat devra définir, avant le départ en formation, le poste-cible qui sera proposé au(à la) salarié(e) à l'issue de sa formation, sous réserve de sa réussite, ainsi que le niveau de classification correspondant.

ACCORD formation Nov 2005 SEI SEF

- Si le poste-cible n'est pas connu avant le départ en formation, un entretien entre le(la) salarié(e) et son(sa) Responsable des Ressources Humaines sera organisé au moins 3 mois avant la fin de la formation, afin d'étudier le(s) poste(s) susceptible(s) d'être proposé(s) à l'intéressé(e) à l'issue.
- Dans tous les cas, l'éventualité d'une mobilité géographique liée à la prise d'un nouveau poste devra être précisée dans le contrat de formation.
- Lorsque l'intéressé(e) aura suivi et réussi une formation relevant du niveau IV ou V de l'Éducation Nationale, 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 de la formation.
- Pour les formations relevant des autres niveaux (III, II et I), et en cas de succès de l'intéressé(e), 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, le contrat conclu avant le départ en formation précisera la durée de la période probatoire nécessaire, dans la limite de 6 mois.
- Pour toutes les actions de formation, le contrat devra définir les conditions de réalisation de la formation (durée de l'action; répartition des heures suivies pendant ou hors temps de travail; ...).
- Dans tous les cas, le contrat devra formaliser l'engagement de l'intéressé(e), à suivre l'intégralité de l'action de formation choisie. Par ailleurs, lorsqu'un poste-cible aura été identifié et localisé avant la fin de la formation, le(la) salarié(e) 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.

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

Ces dispositions seront également applicables aux actions de formation diplômantes ou qualifiantes réalisées dans le cadre d'un « programme d'entreprise », tel que défini à l'article 2.2.1 -3 ci-dessus.

Article 2.2.2-2 : Formations non diplômantes, non qualifiantes

1. Réalisation de la formation :

Les formations non diplômantes et non qualifiantes ayant pour objet le développement des compétences des salariés en vue d'une évolution professionnelle dans Schneider Electric, pourront être intégrées au Plan de Formation de l'Entreprise. La formation choisie devra permettre au(à) la) salarié(e) de développer le niveau de ses compétences en cohérence avec les métiers de l'Entreprise.

Elles doivent être utilisables par l'employeur, avec l'accord du(de la) salarié(e), ou demandées par le(la) salarié(e) et validées par l'employeur.

Les actions de formation relevant de ce domaine seront réalisées dans les conditions suivantes :

- Suivi intégral de la formation sur le temps de travail de l'intéressé(e), avec maintien de sa rémunération habituelle ;
- Utilisation du DIF : le « co-investissement » du(de la) salarié(e) se fera par l'utilisation d'une partie de son DIF, à hauteur de 40% du temps de formation* ; l'utilisation du DIF sur le temps de travail de l'intéressé(e) lui ouvrira droit au maintien de sa rémunération habituelle.

* : il s'agit du nombre d'heures de formation indiquées dans le référentiel pédagogique de l'organisme de formation.

L'Entreprise ayant au préalable validé l'action de formation, elle prendra à sa charge la totalité des frais pédagogiques de la formation, ainsi que les éventuels frais supplémentaires de transport, hébergement et nourriture induits par la formation (en cas d'éloignement entre le domicile et le lieu de formation), sur présentation de justificatifs.

2. Suites de la formation :

A l'issue de la formation et au plus tard lors du premier Entretien d'Appréciation suivant la réalisation de l'action de formation, le manager et le(la) salarié(e) devront faire un point sur les conséquences de cette formation, afin d'étudier les conditions de mise en œuvre des nouvelles compétences acquises.

TITRE 3 : LES ACTIONS DE FORMATION EFFECTUEES HORS PLAN DE FORMATION

L'un des nouveaux enjeux de la formation étant de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle tout au long de leur carrière, l'Entreprise souhaite faciliter l'accès à la formation continue pour l'ensemble de ses collaborateurs, au delà des obligations s'inscrivant dans le cadre du Plan de Formation.

En conséquence, de nouvelles dispositions sont définies pour accompagner les salariés dans leurs démarches de développement de leur employabilité. Ces dispositions viennent se substituer aux mesures préalablement définies par l'Avenant n°8 à la Convention d'Entreprise.

CHAPITRE 3.1 : FORMATIONS PROFESSIONNELLES VISEES

Les formations visées par le présent titre doivent répondre à l'un des deux objectifs suivants :

1°) Formations visant un élargissement des compétences ou connaissances :

Ces formations doivent avoir pour objet l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de nouvelles connaissances ou compétences que le(la) salarié(e) pourra utiliser dans le cadre d'une évolution professionnelle future.

Il s'agit donc de formations utilisables par le(la) salarié(e), non demandées par l'Entreprise mais acceptées par elle pour aider ses collaborateurs à développer leur employabilité.

En conséquence, Schneider Electric souhaite rappeler qu'elle ne prendra aucun engagement de principe en matière de reconnaissance des nouvelles compétences acquises, et que les dispositions de l'article 4.1 de l'Avenant n°1 à la Convention d'Entreprise continueront de s'appliquer.

Ainsi, les formations en langues ou en bureautique, et les stages de développement personnel ou de connaissance de soi pourront être réalisés dans le cadre des dispositions de cet article.

2°) Formations visant une reconversion professionnelle :

Sont visées ici les actions de formation ayant pour objet la mise en œuvre d'une reconversion professionnelle, aussi bien dans que en dehors de l'Entreprise, y compris celles visant l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle.

Les formations doivent permettre au(à la) salarié(e) d'acquérir ou développer progressivement de nouvelles compétences dans le but de construire un projet de reconversion ou de réorientation professionnelle ayant ou non des liens avec les métiers de l'Entreprise.

Il s'agit donc de formations utilisables à la seule initiative du(de la) salarié(e), non demandées par l'Entreprise mais acceptées par elle, compte tenu du projet professionnel présenté par l'intéressé(e)

CHAPITRE 3.2 : CONDITIONS DE REALISATION DES FORMATIONS

Compte tenu du caractère plus général de la formation, par rapport à celles inscrites au Plan de Formation, les parties signataires considèrent que l'investissement du(de la) salarié(e) dans la réalisation de sa formation doit être plus important.

Dans ces conditions, deux outils de formation devront prioritairement être utilisés par les salariés : le Droit Individuel à la Formation et le Congé Individuel de Formation. En effet, ces deux dispositifs permettent aux salariés de prendre l'initiative de la formation pour répondre à des souhaits de formation non validés par l'Entreprise.

Pour les formations visant un élargissement des connaissances, les parties conviennent que le meilleur outil de réalisation des formations réside dans le DIF.

Compte tenu de la nature de ces formations, le crédit de DIF dont le(la) salarié(e) dispose sera utilisé exclusivement en dehors de son temps de travail effectif, c'est-à-dire en dehors de ses heures habituelles de travail, y compris sur ses JRTT et sur ses jours de repos hebdomadaires (samedis).

Pour pouvoir suivre son action de formation, le(la) salarié(e) devra au préalable adresser une demande en ce sens à son hiérarchique au moins 2 mois avant la date à laquelle la formation choisie doit débiter. La demande devra indiquer : la nature de l'action de formation, son intitulé, les modalités de son déroulement, sa durée, les dates de début et de fin de la formation, son coût, ainsi que le nom de l'organisme formateur agréé par Schneider Electric.

A compter de la réception de la demande par le hiérarchique, une réponse devra être transmise au(à la) salarié(e) dans un délai d'un mois, après validation de la demande par la fonction Ressources Humaines. L'absence de réponse dans ce délai devra être considérée comme une acceptation de la demande, permettant ainsi au(à la) salarié(e) de partir en formation à la date prévue.

En cas de refus la demande de DIF de l'intéressé(e), une réponse devra lui être adressée par écrit, précisant les motifs de ce refus. En cas d'acceptation, les conditions de réalisation de l'action de formation devront être formalisées par écrit.

Les coûts pédagogiques liés aux formations réalisées dans ce cadre seront pris en charge par l'Entreprise, la formation ayant au préalable été validée par elle.

Par ailleurs, les heures de formation suivies dans le cadre du DIF HTT ouvriront droit pour l'intéressé(e) au versement par l'Entreprise de l'allocation de formation de 50% prévue par la loi.

En outre, pour faciliter la réalisation de ces actions de formation, l'Entreprise mettra à la disposition des salariés des outils adaptés (« catalogue DIF », stages présentiels, e-learning...), chaque fois que cela sera possible et compatible avec l'organisation du travail.

S'agissant des formations visant une reconversion professionnelle externe, c'est-à-dire la mise en œuvre d'un projet professionnel en dehors de l'Entreprise, les parties signataires rappellent que, au delà du DIF, le(la) salarié(e) peut également utiliser le dispositif légal du Congé Individuel de Formation. Ainsi, lorsque la formation choisie est acceptée par le FONGECIF, l'intéressé(e) bénéficiera de la prise en charge, totale ou partielle, de sa rémunération.

Pour accompagner le(la) salarié(e) dans la concrétisation d'un projet externe, Schneider Electric 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 du FONGECIF. Pour bénéficier de cet accompagnement, l'intéressé(e) devra s'engager, avant son départ en formation, à quitter l'Entreprise dans un certain délai à l'issue de sa formation, en vue de concrétiser son projet.

Les conditions de mise en œuvre du projet, ainsi que les engagements réciproques de l'Entreprise et du(de la) salarié(e), devront être formalisés par écrit avant le départ en formation. Il sera porté une attention particulière aux cas où l'obtention du diplôme constitue un pré-requis à la mise en œuvre du projet.

TITRE 4 : DISPOSITIONS GENERALES ET CLAUSES ADMINISTRATIVES

CHAPITRE 4.1 : DUREE DE L'ACCORD

Compte tenu des profonds changements apportés par la loi du 4 mai 2004, les partenaires sociaux de Schneider Electric France et de Schneider Electric Industries signataires de cet accord ont fait le choix de créer des dispositions à vocation temporaire et expérimentale.

En conséquence, le présent accord, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006, est conclu pour une durée déterminée de trois ans. A l'issue de cette période, les parties conviennent expressément que le présent accord cessera de plein droit de produire tout effet, aucune reconduction tacite ni aucune prolongation de ses dispositions n'étant possible.

Trois mois avant son échéance, les parties signataires engageront de nouvelles négociations en vue de constater les résultats d'application de l'accord, et d'étudier l'opportunité et les conditions de son renouvellement.

En cas d'évolution des dispositions légales et conventionnelles relatives à la formation professionnelle ayant un impact significatif sur les mesures définies par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais afin d'envisager une éventuelle révision de l'accord. En cas de révision de l'accord, il sera fait application des dispositions de l'article L 132-7 du Code du Travail.

CHAPITRE 4.2 : APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Pour faciliter l'application de l'accord, l'Entreprise mettra en place des moyens et supports adaptés, destinés à informer les salariés des dispositions qu'il contient.

Le suivi du présent accord sera normalement effectué au sein des Commissions Emploi Formation, tant au niveau du Comité Central d'Entreprise, que des comités d'établissements.

Pour veiller à la bonne mise en œuvre de cet accord, les parties signataires conviennent en outre de réaliser ensemble deux réunions de suivi au cours de l'année 2006.

Une attention particulière sera portée sur le suivi d'utilisation du DIF, ainsi que sur le nombre de formations diplômantes et qualifiantes réalisées au titre du Plan de Formation.

CHAPITRE 4.3 : CLAUSES ADMINISTRATIVES

Conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation et du Conseil de Prud'Hommes de Nanterre.

Il comporte 16 pages numérotées de 1 à 16.

Sa signature est intervenue le XX XX 2005 à Rueil Malmaison entre les représentants de la Direction et des Organisations Syndicales Représentatives de Schneider Electric France et Schneider Electric Industries, dûment mandatés à cet effet.

Pour la Direction
De Schneider Electric Industries

Pour les Organisations Syndicales Représentatives
de Schneider Electric Industries

CAT

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

FO

Pour la Direction
De Schneider Electric France

Pour les Organisations Syndicales Représentatives
de Schneider Electric France

CAT

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

FO

Notions complémentaires :

- ❖ temps de travail effectif : il s'agit du temps pendant lequel le(la) salarié(e) est à la disposition de son employeur, doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles.
Pour les salariés travaillant en horaires fixes, il s'agit de toute la période comprise entre l'heure de début et l'heure de fin de travail, à l'exclusion des temps de pause.
Pour les salariés occupés en horaires variables, il s'agit des heures de travail habituelles recouvrant à minima les plages fixes ; en tout état de cause, il s'agit du nombre moyen d'heures de travail devant être réalisé quotidiennement par le(la) salarié(e).

- ❖ « hors temps de travail effectif » (HTT) : à contrario, cela recouvre toutes les heures pendant lesquelles le(la) salarié(e) n'est pas à la disposition de l'employeur. Ainsi, les temps de repos, quotidiens et/ou hebdomadaires, les congés payés et les JRTT relèvent de cette notion.