

**Avenant n°1 à l'Accord relatif à la  
formation professionnelle au sein du  
Groupe Schneider Electric en France  
du 28 juillet 2021**

1  
U ADF DCE MH  
U ADF EP MRS PG

## Préambule :

La Direction des Sociétés du Groupe et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe se sont réunies les 7, 19 novembre 2024 et 10 décembre 2024 afin de faire évoluer certaines dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France du 28 juillet 2021.

Le présent accord a vocation, par la constitution d'un socle commun, à s'appliquer à l'ensemble des sociétés du Groupe situées sur le territoire français, faisant partie du périmètre du Comité de Groupe tel que défini à l'article L.2331-1 du Code du travail.

Le présent accord s'applique directement aux sociétés figurant en annexe du présent accord.

Les Sociétés non listées en annexe ou qui entreraient dans le périmètre du Groupe en cours d'application du présent accord pourront adhérer à chaque début d'exercice par décision unilatérale de l'employeur.

En application des dispositions de l'article L.2253-5 du Code du travail, les dispositions prévues par cet avenant se substituent aux dispositions ayant le même objet ou la même cause prévues dans l'accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France du 28 juillet 2021, ainsi que de façon générale, à l'ensemble des dispositions contraires en vigueur dans les entreprises ou établissements du Groupe Schneider Electric en France au sein des sociétés du périmètre, qu'elles soient prévues par accord collectif, usage ou décision unilatérale.

Les autres dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France du 28 juillet 2021 qui n'ont pas le même objet ou la même cause continuent de s'appliquer.

Les nouvelles dispositions applicables sont les suivantes :

### **Article 1 - Modification de l'article 8.3 de l'accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France du 28 juillet 2021 relatif au financement et à l'organisation du temps de formation**

Les parties rappellent que les règles de co-financement et de co-investissement en temps des formations diplômantes et qualifiantes de longue durée figurent à l'article 8.3 de l'accord relatif à la formation professionnelle précité.

Ces règles fixent le cadre de l'investissement financier et de l'investissement en temps réalisés par le salarié d'une part et le Groupe Schneider Electric en France d'autre part pour un parcours de formation diplômant ou qualifiant de longue durée mis en place en soutien d'un projet d'évolution professionnelle au sein du Groupe validé par le manager et le HRBP du salarié.

Dans ce cadre, au regard du retour d'expérience constaté quant à l'engagement de ces parcours de formation diplômant ou qualifiant de longue durée, les parties conviennent de la nécessité de réajuster certaines des règles actuellement en vigueur pour qu'elles soient mieux en phase avec la dynamique et les besoins de formation constatés sur le terrain.

Cette évolution a notamment pour objet de promouvoir la mise en œuvre de certifications et de diplômes portant sur des compétences nouvelles et essentielles pour l'entreprise, par

exemple en cyber sécurité, en programmation dans le domaine de la sustainability. Cela vise à accompagner les transformations numériques, écologiques et technologiques auxquelles l'entreprise doit faire face, nécessitant un renforcement de compétences dans ces domaines.

Ainsi, les parties conviennent, au sein du présent article, de modifier :

- L'article 8.3.1.2 de l'Accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France, relatif aux formations longues, comme suit (***modifications apparentes en gras et en italique***) :

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 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 84 heures pour les salariés soumis à une durée du travail exprimée en heures ou 12 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 84 heures ou de 12 jours***, le salarié ne sera alors pas tenu d'utiliser des jours de repos ou congé.

- L'article 8.3.2.2 de l'Accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France, relatif au financement des formations longues, comme suit (***modifications apparentes en gras et en italique***)

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 d'un maximum de 15 000 € HT par l'Employeur. Au-delà de ce plafond, le coût des frais pédagogiques est 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 parties précisent par ailleurs que les règles de financement propres aux **salariés détenteurs d'un titre, diplôme ou certification de niveau inférieur à Bac+4** sont quant à elles inchangées.

## Article 2 - Modification de l'article 8.5 de l'accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France du 28 juillet 2021 relatif à la reconnaissance et la prise en compte des acquis de l'expérience

Dans le cadre de la nouvelle convention collective de la Métallurgie entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, une nouvelle méthode de cotation et de classification des emplois de la métallurgie a été créée par les partenaires sociaux et s'impose directement à l'employeur.

Cette nouvelle classification vient remplacer les anciennes classifications et coefficients par les nouvelles classifications (de A1 à I18). Ainsi toute référence aux « échelons » et/ou « coefficients » devient obsolètes.

Dans ce cadre, l'article 8.5 de l'accord relatif à la formation professionnelle précité est modifié comme suit (***modifications apparentes en gras et en italique***) :

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, 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 niveau de classification équivalent**.

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.

***Dans le cadre d'un projet validé par le manager et le Responsable des Ressources Humaines, lorsque l'intéressé aura suivi et réussi une formation ou une VAE ayant permis l'acquisition d'un titre, diplôme ou certification de type CQP(M) pour les niveaux infra-bac, bac et bac +2, formalisé par l'attestation de réussite à l'examen, l'Entreprise versera à l'intéressé une prime forfaitaire de 1000 euros bruts afin de valoriser et reconnaître les compétences nouvellement acquises par l'intéressé.***

***Les parties précisent par ailleurs les points suivants :***

- ***cette prime forfaitaire sera applicable rétroactivement à tout salarié répondant aux conditions ci-dessus et ayant reçu son attestation de réussite à l'examen à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, pour les niveaux infra-bac, bac et bac +2 ;***
- ***pour les formations ou VAE ayant permis l'acquisition d'un titre, diplôme ou certification de type CQP(M) pour les niveaux infra-bac, bac et bac +2 et en cas de succès de l'intéressé, le salarié pourra solliciter pendant la formation ou en fin de parcours, un entretien avec son manager ou son RH pour faire un bilan de la formation et des perspectives d'évolution aux bornes du territoire.***

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.

### Article 3 - Modification de l'article 10 de l'accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France du 28 juillet 2021 relatif à la Commission de suivi

Les parties conviennent des modifications suivantes (**en gras et en italique**) :

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 réviser, le cas échéant, l'annexe 1 détaillant les formations courtes éligibles aux dispositions prévues à l'article 8 de l'accord relatif à la formation professionnelle au sein du Groupe Schneider Electric en France du 28 juillet 2021.**

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 mai**, 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.

### Article 4 - Durée d'application, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025, exception faite des dispositions de l'article 2 du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager une procédure de révision :

- jusqu'à la fin du cycle électoral en cours : une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Schneider Electric signataires ou adhérentes au présent accord ;
- à l'issue de cette période : une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Schneider Electric.

Les demandes de révision du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ou par mail avec accusé réception à l'ensemble des parties.

Les négociations devront être initiées au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des parties concernées.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

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

Par ailleurs, il pourra être dénoncé, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

La partie qui entend dénoncer tout ou partie de cet accord doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque signataire de l'accord ; la lettre de dénonciation devra contenir les motifs conduisant à cette dénonciation.

En cas de dénonciation, le présent accord ou la partie du présent accord concernée reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé ou, à défaut, pendant une durée de douze mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois prévu par l'article L.2261-9 du Code du travail.

La dénonciation devra être déposée auprès de l'autorité administrative compétente et du Conseil de prud'hommes compétent dans les mêmes conditions de forme que le présent accord.

## Article 5 – Adhésion

Toute Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe peut décider d'adhérer à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion doit être notifiée à la Direction ainsi qu'aux autres Organisations Syndicales représentatives signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'adhésion ultérieure d'une Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord emporte adhésion et agrément sans réserve à l'ensemble des dispositions de l'accord en vigueur à la date de l'adhésion.

L'adhésion fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article D.2231-8 du Code du travail.

Elle n'est opposable qu'une fois les formalités ci-dessus réalisées.

## Article 6 – Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent avenant sera déposé :

7

Parafic	Parafic	Parafic	Parafic	Parafic
U	ANF	DE	AM	
Parafic	Parafic	Parafic	Parafic	Parafic
U	ANF	EP	MRS	DG

- En version électronique via la plateforme <https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/> ;
- En support papier au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

Un exemplaire du présent avenant, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative par voie dématérialisée pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel sur les sites Intranet des sociétés entrant dans son champ d'application.

Il comporte 10 pages numérotées de 1 à 10, dont 1 annexe comprenant 1 page.

Sa signature est intervenue le 17 décembre 2024, à Rueil Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric France et les Organisations Syndicales Représentatives soussignées, représentées par les Coordonnateurs Syndicaux de Groupe.

**Pour la Direction des Sociétés du Groupe**

M. LAURENT Dominique

**Directeur des Ressources Humaines France**

Signé par :  
*LAURENT Dominique*  
57572881EBF5426...

M. LAMBERT Christian

**Directeur de la Stratégie Sociale**

Signé par :  
*LAMBERT Christian*  
2B63D675FCB64EB...

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

**CFDT**

Pauline GIBERT

Signé par :  
*Pauline GIBERT*  
99367904F0FC43B...

Yvon MORU

Signé par :  
*Yvon MORU*  
B56F54C5444749F...

**CFE-CGC**

M. LE GOUEFFLEC Gérard

Signé par :  
*Le Gouefflec Gérard*  
333A585479BE47B...

**CFTC**

Mme RESTANI sylvie

Signé par :  
*Mme RESTANI Sylvie*  
5A282C41E82F4CA...

**CGT**

M. NAUD Fabrice

Signé par :  
*M. NAUD Fabrice*  
2D3FBE2061474ED...

M. DE FREITAS Jean

Signé par :  
*M. DE FREITAS Jean*  
29DB0C0D8630486...

**FO**

DA CRUZ Emmanuel

Signé par :  
*DA CRUZ Emmanuel*  
C61DA9B66A584EC...

Franck PARNAUDEAU

Signé par :  
*Franck PARNAUDEAU*  
FFDD05DD1AE7469...

## ANNEXE 1 : SOCIETES AUXQUELLES LE PRESENT AVENANT EST APPLICABLE A DATE

- BEHAR
- CEV
- ECKARDT
- FRANCE TRANSFO
- MG ALES
- MG LOIRE
- NEWLOG
- SA3I
- SAREL
- SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE
- SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES SAS
- SCHNEIDER ELECTRIC SE
- SCHNEIDER ELECTRIC SYSTEMS France
- SCHNEIDER ELECTRIC ENERGY France
- SE ALPES
- SE AUBENAS
- SEMB
- SETBT
- SF GARDY
- SFCME
- SOLAR SPAIN FRENCH BRANCH
- STIE
- TRANSFO SERVICES