

# Accord européen relatif à l'évolution des compétences et de l'emploi au service de la stratégie business de Schneider Electric

---

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>2</b>
<b>I – ANTICIPATION EN BESOINS DE COMPETENCES ET PILOTAGE DE L'EVOLUTION DE L'EMPLOI EN EUROPE ET EN LIEN AVEC LA STRATEGIE BUSINESS.....</b>	<b>3</b>
1.1. <i>Une approche partagée de l'évolution des emplois et des compétences par la mise en place d'un observatoire européen de l'emploi et des métiers.....</i>	3
1.2. <i>Anticipation des évolutions de métiers et de compétences au cœur de la Stratégie RH.....</i>	4
1.2.1 <i>Entretien de développement professionnel, outil privilégié de la démarche d'anticipation .....</i>	4
1.2.2. <i>Promotion de la formation professionnelle au service du développement des employés et de l'entreprise .....</i>	4
1.2.3 <i>Promotion de la mobilité professionnelle comme outil de développement .....</i>	5
1.3. <i>Recruter de nouvelles ressources .....</i>	5
<b>II. RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DU COMITE EUROPEEN ET DES INSTANCES LOCALES ET DE LA COORDINATION ENTRE L'EUROPE ET LES PAYS. ....</b>	<b>6</b>
<b>III MANAGEMENT DES REORGANISATIONS ET CHANGEMENTS STRUCTURELS : METHODOLOGIE DE DIALOGUE SOCIAL ET DISPOSITIONS SOCIALES A METTRE EN PLACE.....</b>	<b>7</b>
<b>IV- DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>8</b>
4.1 - <i>Mise en œuvre de l'accord .....</i>	8
4.1.1 <i>Règles relatives à l'application de l'accord .....</i>	8
4.1.2 <i>Actions de communication et de sensibilisation .....</i>	8
4.1.3 <i>Interprétations et litiges .....</i>	8
4.1.4 <i>Suivi de l'accord .....</i>	9
4.2 <i>Durée de l'accord, révision, dénonciation .....</i>	9
4.2.1 <i>Durée de l'accord.....</i>	9
4.2.2 <i>Révision.....</i>	9
4.2.3 <i>Dénonciation.....</i>	9
4.2.4 <i>Dépôt et publicité .....</i>	9
<b>ANNEXE 1 – INDICATEURS SOCIAUX.....</b>	<b>11</b>
<b>ANNEXE 2 - GLOSSAIRE .....</b>	<b>12</b>



## PREAMBULE

Schneider Electric est un Groupe global fortement implanté en Europe qui s'adapte aux transformations en continuant à investir et à se développer. L'entreprise estime que sa responsabilité va au-delà du respect des réglementations. Éthique, durabilité et responsabilité sont les maître-mots qui guident à la fois les actions quotidiennes mais aussi la vision globale de ses activités. La responsabilité sociale est inscrite au cœur de la gouvernance d'entreprise de Schneider Electric au travers de sa politique sur le développement durable et elle se diffuse à l'ensemble de ses collaborateurs à travers le monde.

Schneider Electric et IndustriAll Europe conviennent que cet accord pose les principes communs minimaux pouvant servir de cadre de référence à l'ensemble des entités européennes pour privilégier une démarche d'anticipation des changements et leurs éventuels impacts sur la situation des salariés du Groupe.

L'ambition de cet accord est de construire également une politique de l'emploi offensive et anticipative au service de l'employabilité de ses salariés et de la stratégie du Groupe dont les objectifs sont :

- de donner de la visibilité à nos partenaires sociaux et nos salariés sur la stratégie de l'emploi en Europe,
- de maintenir une dynamique professionnelle tout au long de la vie en entreprise pour permettre à nos collaborateurs d'accompagner les transformations répondant à notre stratégie,
- de s'assurer du maintien et de l'évolution des compétences clés de l'entreprise,
- de construire l'avenir par une gestion dynamique de la pyramide des âges en intégrant des jeunes formés sur nos métiers.

Schneider Electric et IndustriAll Europe ont également convenu de conclure cet accord avec une approche qualitative visant à valoriser les pratiques au sein des pays.

Cette perspective se décline au niveau de l'ensemble des entités présentes au sein des pays membres dans le cadre du programme d'entreprise. A ce titre, les parties rappellent que le programme d'Entreprise pose généralement les grandes orientations stratégiques du Groupe pour 5 ans et vise à consolider et étendre les évolutions d'ores et déjà engagées ou réalisées dans le cadre de ce programme tout en axant son développement sur la digitalisation.

Enfin, dans le prolongement de l'accord européen du 10 Juin 2014<sup>1</sup>, les parties au présent accord entendent renforcer un dialogue social européen constructif au niveau du Groupe.

---

<sup>1</sup> Accord relatif à l'information, la consultation et la participation des salariés au sein de Schneider Electric en Europe



## **I – Anticipation en besoins de compétences et pilotage de l'évolution de l'emploi en Europe et en lien avec la stratégie Business.**

Le présent accord a pour objet de définir la démarche et les outils qui permettront de préparer les salariés aux évolutions à venir, de développer leur employabilité et de pouvoir envisager des solutions adaptées à leur situation spécifique.

- Il donne le cadre dans lequel des informations régulières seront données tant au niveau du comité européen qu'au niveau national sur l'évolution de l'industrie dans lequel le Groupe opère, sur la façon dont il s'y positionne et y développe ses activités.

- Il institue un observatoire européen de l'emploi et des métiers visant à donner une visibilité et une compréhension sur les principaux métiers de l'entreprise et à mener une réflexion prospective sur leur évolution.

- Il élabore un éventail de mesures à envisager en cas de transformations nécessaires afin d'accompagner les évolutions des métiers et de maintenir l'employabilité des salariés.

### **1.1. Une approche partagée de l'évolution des emplois et des compétences par la mise en place d'un observatoire européen de l'emploi et des métiers.**

Il est essentiel d'apporter à chaque salarié et à ses représentants, les éléments permettant de comprendre et connaître les changements en cours ou à venir, les enjeux qui s'y attachent et leurs impacts prévisionnels en termes d'emplois et de compétences.

L'entreprise souhaite ainsi renforcer sa communication sur l'évolution stratégique du Groupe avec les représentants des salariés en Europe et par conséquent permettre d'échanger sur :

- Un panorama des évolutions des emplois en volume et en compétences sur plusieurs années à travers un diagnostic social portant sur des indicateurs tels que : pyramide des âges, répartition des effectifs par typologie de fonction, de genre, de contrat et évolution de la structure des embauches par classe d'âge, par genre, ...
- La Stratégie des emplois, des ressources et des compétences de chaque entité managériale (Business Unit, Opérations ou Fonction Globale) au regard de ses priorités stratégiques.

Schneider Electric organisera donc de façon adéquate en fonction des besoins et des contextes une réunion spécifique une fois par an pendant la réunion plénière du comité européen dédiée à l'observatoire européen de l'emploi et des métiers, dont le but sera de donner une vision globale et partagée des orientations stratégiques de chaque business et de leurs enjeux en terme d'emploi, les ressources et les compétences de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'observatoire européen de l'emploi et des métiers permettra une communication plus transparente sur ses politiques Ressources Humaines au service des orientations stratégiques.

CC



FB

## 1.2. Anticipation des évolutions de métiers et de compétences au cœur de la Stratégie RH.

Compte tenu de l'évolution des marchés et des technologies, de l'environnement concurrentiel et économique et des besoins des clients, et afin de poursuivre le déploiement de sa politique d'innovation, le Groupe doit anticiper l'évolution de ses métiers et assurer le développement professionnel de ses collaborateurs.

Pour ce faire, le Groupe s'appuie sur un référentiel commun et dynamique décrivant l'ensemble de ses métiers dénommé « Système de référence », qui restera l'outil permettant de recenser la liste des fonctions dans l'entreprise, la dénomination des métiers et des compétences requises à travers les codes emploi.

### 1.2.1 Entretien de développement professionnel, outil privilégié de la démarche d'anticipation

L'entretien de développement professionnel est une étape clé de la gestion des compétences et de l'emploi de l'ensemble de nos salariés quelle que soit leur position dans l'entreprise. Il doit être basé sur un échange entre le collaborateur et son responsable hiérarchique direct. Schneider Electric entend ainsi donner à chaque salarié l'occasion d'échanger régulièrement avec son manager sur son développement professionnel, en tenant en compte des souhaits et des besoins du salarié et de ceux de l'entreprise. L'entretien de développement permet notamment de :

- Réaliser un bilan sur le parcours professionnel et les compétences acquises ;
- Définir, le cas échéant, un projet professionnel et/ou toute autre forme de développement permettant au salarié d'évoluer dans le Groupe ;
- Identifier les leviers pour progresser dans le poste ou dans un futur poste, en utilisant les outils ressources humaines telles que la formation et la mobilité professionnelle. Pour cette dernière, l'atteinte de l'objectif professionnel peut passer par une mobilité dans le métier ou vers d'autres métiers.

L'entretien de développement professionnel sera progressivement déployé dans l'ensemble des entités du Groupe, selon les modalités définies localement et tenant en compte des pratiques et des usages locaux.

Les parties s'accordent sur l'importance de sensibiliser et/ou de former les différents acteurs concernés (salarié/manager) à l'entretien de développement professionnel.

Dans l'éventualité, de l'absence d'un entretien de développement professionnel pour un salarié sur une période de 3 ans, il sera possible pour ce dernier de demander un entretien avec son responsable ressources humaines. De manière proactive, le responsable ressources Humaines fera un suivi spécifique et déclenchera une discussion avec le manager concerné.

### 1.2.2. Promotion de la formation professionnelle au service du développement des employés et de l'entreprise

Faire de l'entreprise un environnement propice pour apprendre, telle est l'ambition que le groupe déploie partout dans le monde. C'est également la volonté des parties au présent accord d'encourager le partage et la transmission des compétences, des connaissances et des bonnes pratiques entre les salariés en favorisant notamment la coopération intergénérationnelle.

Pour Schneider Electric, le développement des salariés passe par l'éducation à travers la formation, la valorisation de l'expérience, et l'exposition de ses salariés à des situations variées.

lc 4 RB

Le but étant d'assurer le développement de chaque salarié par un accompagnement personnalisé, le Groupe garantira ainsi l'accès à la formation pour tous. La formation doit être pertinente, et cohérente avec l'orientation de carrière du salarié. En outre, l'entreprise s'engage à promouvoir cette culture de l'apprentissage par la formation et se fixe comme objectif que chaque salarié puisse bénéficier de 7 heures minimum de formation par an.

Au-delà, des formations présentielle existantes, Schneider Electric développe une offre digitale complète qui est mise à disposition des salariés et de leurs managers au travers de différents outils tels que « My Learning link » (portail d'accès à un catalogue complet de formations disponibles dans plusieurs langues et classées par compétences, parcours de formation...), et Schneider IQ (portail spécifique sur le business de Schneider Electric).

Par ailleurs, Schneider Electric s'engage à faciliter l'accès à cette offre digitale à tous les salariés ne disposant pas de moyens informatiques.

### *1.2.3 Promotion de la mobilité professionnelle comme outil de développement*

La mobilité professionnelle, au sens du présent accord, s'entend comme toute mobilité répondant à la fois au souhait de développement de carrière du salarié et aux besoins de l'entreprise. Cette notion comprend aussi bien la mobilité au sein d'un métier ou entre métiers.

La mobilité professionnelle constitue le dispositif majeur permettant :

- Aux salariés de valoriser les compétences acquises, d'enrichir/diversifier leur parcours professionnel et d'étendre leur champ de compétences.
- A l'entreprise, de répondre à l'évolution de ses métiers et de ses organisations, de favoriser l'ouverture d'esprit et la capacité d'adaptation et de contribuer directement au développement des compétences,

Dans ce cadre, Schneider Electric s'engage ainsi à favoriser la mobilité professionnelle en orientant le salarié en fonction de ses besoins et en l'accompagnant dans ses souhaits d'évolution. Il offre au salarié un environnement propice à son développement et l'encourage à varier ses expériences professionnelles.

A cette fin, chaque pays devra formaliser les conditions de mobilité fonctionnelle et/ou géographique d'ici fin 2019 selon les modalités définies localement et tenant en compte des pratiques et des usages locaux.

Les mobilités liées à un projet de restructuration décidé par l'employeur et faisant l'objet de procédures et d'accompagnement spécifiques seront traitées dans le paragraphe III du présent accord.

### **1.3. Recruter de nouvelles ressources**

L'intégration de nouvelles compétences est un enjeu majeur de développement et d'innovation du Groupe en Europe, c'est pourquoi Schneider Electric soucieux de la gestion dynamique de sa pyramide des âges s'engage à continuer à recruter des jeunes qualifiés en accordant une attention particulière à ceux qui auront été accueillis et formés dans le Groupe via le développement des dispositifs de stage et d'apprentissage.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be a stylized name, and the initials 'NB' are written below it.

Les parties conviennent de définir les orientations communes en Europe en laissant aux équipes locales le choix de la méthode de déploiement dans le respect des législations nationales.

L'entreprise s'investit en développant des partenariats avec des Universités, écoles, centres de formation afin d'élargir et d'attirer les nouvelles compétences nécessaires à son développement. Dans ce but, une communauté de pratiques composée des membres de la fonction Ressources Humaines des pays sera créée afin de bénéficier de l'expérience enrichissante au niveau européen et dont les expérimentations seront partagées régulièrement avec les membres du comité européen.

Par ailleurs, la diversité, sous toutes ses formes, est considérée comme un pilier de notre politique ressources humaines et un enjeu stratégique pour notre Groupe. L'entreprise est consciente que le volume de recrutement externe évolue chaque année en fonction des besoins business et des spécificités des pays, pour autant elle s'engage à atteindre un niveau de recrutement externe de 42% de femmes et 50% de jeunes.

L'environnement du Groupe offrant des perspectives d'évolution importantes, Schneider Electric souhaite accompagner la prise de fonction de tout nouvel embauché et nouvelle prise de poste dans son métier et améliorer sa connaissance du Groupe afin de lui ouvrir des perspectives d'évolution.

Des dispositifs d'intégration seront ainsi développés, en fonction des spécificités locales pour familiariser chaque personne nouvellement intégrée dans le Groupe ou dans une équipe avec les métiers de son nouvel environnement. De ce fait le programme « Plug In » déployé dans le monde sera également suivi en Europe avec un déploiement progressif jusqu'en 2018.

Enfin, l'entreprise s'est également engagée à mettre en place une politique globale visant à permettre à tous ses salariés de travailler mieux en s'adaptant à leurs besoins, de favoriser un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée et d'être plus efficace au travail. Cette politique globale sera déployée au niveau de chaque pays et sera soumis pour avis aux représentants des salariés selon les modalités définies localement et tenant en compte des pratiques et des usages locaux.

## **II. Renforcement du dialogue social au niveau du comité européen et des instances locales et de la coordination entre l'Europe et les pays.**

Les parties s'engagent à promouvoir le dialogue social aux niveaux local et européen. L'objectif du dialogue social pour Schneider Electric est d'anticiper le futur et de préserver le développement du Groupe en Europe, par la mise en place d'une relation permanente et confiante entre la Direction et les représentants des salariés. C'est pourquoi les parties signataires du présent accord décident de mettre en place une structure sociale avec les représentants des salariés dans chaque pays membre de l'accord qui n'en dispose pas déjà et ceci en conformité avec les législations nationales.

Les outils de dialogue social sont réaffirmés dans l'accord européen signé le 10 Juin 2014<sup>2</sup>. Ils sont utilisés de différentes manières conformément aux lois, conventions ou traditions nationales. Les institutions traitant du dialogue social peuvent être différentes (syndicats, organisations représentatives du personnel...), cependant, dans tous les pays, le dialogue social est basé sur la représentativité des employés et sur le respect des directives sociales de l'Union Européenne et sur les législations nationales.

---

<sup>2</sup> Relatif à l'information, la consultation et la participation des salariés au sein de Schneider Electric en Europe

Les normes de base relatives à la gouvernance d'un comité des représentants des salariés seront définies conjointement dans les pays où elles n'existent pas et seront déployées dans les autres, en structurant la fréquence et le contenu des réunions à tenir avec les partenaires sociaux à tous les niveaux, et en garantissant le fait que les informations soient partagées au niveau approprié dans l'organisation. A ce titre, l'organisation d'une rencontre annuelle entre la Direction du Pays et les représentants des salariés sera mise en place.

### **III Management des réorganisations et changements structurels : méthodologie de dialogue social et dispositions sociales à mettre en place.**

En cas de changement organisationnel majeur ou structurel ayant des conséquences sur l'emploi, la direction du Groupe demande à chacune des entités européennes d'adopter une conduite qui assurera une information adéquate de ses salariés et maintiendra un dialogue social constructif

Dans le cadre de l'application de l'accord signé le 10 Juin 2014<sup>3</sup>, tous les sujets soulevés par les représentants des pays membres seront traités lors des Réunions du Comité restreint. Les procédures de consultation et d'information seront menées tant au niveau européen qu'au niveau local en conformité avec l'accord européen d'information, consultation et participation des salariés au sein de Schneider Electric en Europe signé le 10 Juin 2014.

Dans le cadre des mesures sociales à appliquer lors de changements organisationnels ou structurels entraînant des conséquences sur l'emploi (standards / principes d'ajustement au contexte légal, économique et social du pays), les parties considèrent que le comité européen, de par sa situation à un niveau stratégique et européen, est le lieu privilégié de construction d'un dialogue social anticipatif qui permet d'engager un processus d'information/consultation préalable à la mise en œuvre des plans d'actions transnationaux, afin de faire face aux changements de manière constructive et d'en limiter les éventuels impacts négatifs.

Ainsi lorsque des projets, de dimension transnationales, ayant des conséquences sur l'emploi, sont envisagés, les parties conviennent de se référer aux dispositions législatives nationales et à celles de l'article 4.2 de l'accord du comité européen<sup>4</sup> régissant entre autres les circonstances exceptionnelles qui prévoient d'engager un processus d'information/consultation du comité européen et des instances nationales dans des délais concordants et en temps utile.

Dans le suivi des éventuelles conséquences sociales au niveau local, en l'absence de dispositions nationales au moins équivalentes, les partenaires sociaux ou parties habilitées à le faire devront aborder les thèmes suivants notamment :

- Dès lors que cela paraîtra réaliste au regard de la situation de l'entité concernée, L'entreprise mettra en œuvre la recherche de nouvelles activités internes au groupe concomitamment à l'examen de solutions externes.
- Les possibilités de reclassement interne au sein du Groupe au niveau local.
- Les actions visant à favoriser le reclassement externe.

<sup>3</sup> Accord Européen relatif à l'information, la consultation et la participation des salariés au sein de Schneider Electric en Europe et plus précisément sur les Articles 3.4 Réunion et 3.5. Ordre du jour

<sup>4</sup> Accord Européen relatif à l'information, la consultation et la participation des salariés au sein de Schneider Electric en Europe signé le 10 Juin 2014

- L'accompagnement des reclassements par des formations d'adaptations aux reclassements proposés.
- Les éventuelles indemnités spécifiques au-delà des législations ou accords collectifs applicables à l'entreprise concernée.
- Les possibilités d'intervention sur la réactivation du bassin d'emploi lorsque les mesures envisagées ont un impact sur l'économie du bassin d'emploi local.

Tous les thèmes évoqués devront être abordés dans l'objectif d'assurer un traitement équitable entre les salariés des différents pays.

La mise en œuvre de ces thèmes dépendra entre autre de l'ampleur des problèmes d'emploi rencontrés, de la situation du marché du travail, des politiques locales mises en œuvre par les pouvoirs publics, de la négociation collective ou l'activité de conseils spécialisés pour l'aide au reclassement local et des pratiques et des cultures nationales dans ce domaine.

#### **IV- Dispositions finales**

Le présent accord s'applique à toutes les entités juridiquement autonomes de Schneider Electric en Europe tel que défini dans l'accord européen relatif à l'information, la consultation et la participation des salariés du 10 Juin 2014<sup>4</sup>. Il définit les grandes lignes d'accompagnement des programmes de transformation applicables aux entités européennes du Groupe.

Cet accord sera appliqué dans chaque pays membre en concertation avec les représentants du personnel locaux, ceci pour prendre en compte les différences économiques, sociales, culturelles et réglementaires et ne pourra se substituer aux législations nationales et/ou aux accords collectifs et/ou aux accords d'entreprise si ceux-ci sont plus favorables.

##### **4.1 - Mise en œuvre de l'accord**

###### *4.1.1 Règles relatives à l'application de l'accord*

La mise en œuvre effective de l'accord repose sur la coordination entre le niveau Groupe et les entités locales. Il est convenu que les dispositions du présent accord seront mises en œuvre progressivement.

Les représentants des salariés du pays concerné sont informés et consultés si nécessité par la Direction nationale sur les mesures de mise en œuvre de cet accord dans le pays concerné indépendamment de l'unité où ils travaillent.



Le présent accord sera traduit dans toutes les langues des pays représentés au comité européen. Toutefois, seule la version rédigée en français fera foi entre les parties en accord avec les règles en vigueur d'une société Européenne basée en France.

###### *4.1.2 Actions de communication et de sensibilisation*

Le présent accord fera l'objet d'une présentation dans les directions locales et les différentes entités et auprès de l'ensemble des salariés afin d'en favoriser l'appropriation par les entités européennes.

###### *4.1.3 Interprétations et litiges*

Les parties conviennent que tout différend dans son interprétation ou dans sa mise en œuvre soit soumis aux signataires.



Ces différends feront l'objet d'une recherche de solution amiable entre IndustriAll Europe et la Direction dans un délai raisonnable et dans un esprit de coopération.

En cas de litiges éventuels, concernant l'application et l'interprétation du présent accord de Groupe ou tout autre accord signé au niveau du comité européen, les parties signataires s'efforceront de les résoudre entre elles. Ainsi, IndustriAll Europe et la Direction s'évertueront à apporter une solution amiable à ces désaccords en organisant une réunion spécifique, dans un délai raisonnable et dans un esprit de coopération en associant le représentant de la zone concernée.

#### *4.1.4 Suivi de l'accord*

Une commission de suivi composée d'une délégation d'IndustriAll Europe incluant les membres du comité restreint sera mise en place. A l'occasion d'une réunion du comité restreint cette commission se réunira dans les 6 mois après la signature de l'accord puis tous les ans pour faire le point sur la mise en œuvre de l'accord dans les différentes entités du Groupe.

Au-delà du suivi régulier de cet accord et à la demande des parties, il sera organisé une réunion spécifique afin de répondre rapidement à une situation exceptionnelle.

Il est convenu qu'à l'occasion de cet examen, un recensement des actions qui auront pu être mises en œuvre sur chacun des domaines du présent accord sera établi à l'aide d'indicateurs listés en Annexe 1 et donnera lieu à un échange et à la mise en place d'une base de « bonnes pratiques » accessibles à l'ensemble des entités du Groupe.

Sur la base de cet examen, des recommandations peuvent être faites en vue d'améliorer la mise en application de cet accord.

## **4.2 Durée de l'accord, révision, dénonciation**

### *4.2.1 Durée de l'accord*

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord prennent effet à compter de la date de signature. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

### *4.2.2 Révision*

Les signataires peuvent conjointement proposer la révision de tout ou partie du présent accord. Les propositions de révision se substituent au texte antérieur dès lors qu'elles recueillent l'accord de la Direction et d'IndustriAll Europe.

### *4.2.3 Dénonciation*

Le présent accord peut également être dénoncé par la Direction ou par IndustriAll Europe.

L'accord cesse de s'appliquer après un préavis de trois mois lorsqu'il a été dénoncé soit par la Direction, soit par IndustriAll Europe.

### *4.2.4 Dépôt et publicité*



Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DIRRECTE des Hauts de Seine et auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Rueil-Malmaison, le 18 Mai 2017.

**Pour Schneider Electric :**

**Laure Collin**

Président du Comité Européen

Directrice des Ressources Humaines Europe Operations



**Pour IndustriAll Europe**

Luc Triangle

Secrétaire Général

**Marc Bochirol**

Directeur des Ressources Humaines

Building & IT



## Annexe 1 – Indicateurs sociaux

Comme il est mentionné à l'article 4.1.4 du présent accord, la liste ci-dessous pourra faire l'objet d'enrichissements et/ou d'évolutions décidés dans le cadre de la commission de suivi. Ces indicateurs seront fournis dans le respect des pratiques et législations nationales.

Dans la mesure du possible, une analyse globale et par pays sera proposée.

Engagements	Indicateurs sociaux
<b>Observatoire Européen de l'emploi et des métiers</b>	<b>Analyse démographique :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Nb de salariés à fin décembre par pays et pour l'Europe (périmètre du Comité Européen)</li><li>- Nb annuel moyen de salariés CDI/CDD<sup>5</sup> par pays et pour l'Europe (périmètre du Comité Européen)</li><li>- Nb annuel moyen de salariés CDI/CDD par CVD/NCVD<sup>6</sup> par pays pour chaque entité Entités managériales</li><li>- Nb de salariés CDI à fin Déc par sexe (Homme/Femme)</li><li>- Nb de salariés CDI à fin Déc par tranche d'âge<sup>7</sup></li><li>- Répartition des salariés CDI à fin Déc par grande familles de métiers</li></ul> <b>Organisation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Réunion annuelle avec les représentants des membres du Comité Européen et les entités managériales</li></ul>
<b>Entretien de développement professionnel</b>	% salariés CDI ayant bénéficié d'un entretien de développement professionnel dans l'année par pays et pour l'Europe (périmètre du Comité Européen) % salariés CDI n'ayant pas bénéficié d'un entretien de développement professionnel depuis 3 ans
<b>Training (7 heures de formation par an pour tous les salariés)</b>	% salariés ayant suivi 7 heures de formation dans l'année % salariés CVD/NCVD ayant suivi 7 heures de formation dans l'année
<b>Mobilité professionnelle (géographique ou fonctionnelle) - formalisation des termes au travers d'un accord</b>	Nb d'accords collectifs signés décrivant les termes de la mobilité professionnelle en Europe
<b>Intégrer de nouvelles ressources nécessaires aux futurs besoins de l'entreprise</b>	Nb annuel d'embauche de salariés CDI par grandes familles de métiers
<b>Recrutement : 42% femme</b>	% nouveaux salariés CDI femme par rapport au volume de recrutement de salariés permanents annuel
<b>Recrutement : 50% de jeunes</b>	% nouveaux jeunes salariés CDI par rapport au volume de recrutement de salariés permanents annuel

<sup>5</sup> Contrat à durée indéterminée/contrat à durée déterminée

<sup>6</sup> Coût variable direct/coût variable indirect

<sup>7</sup> 6 tranche d'âge : < 20, entre 20 et 25, entre 26 et 30, entre 31 et 35, entre 36 et 40, entre 41 et 45, entre 46 et 50, entre 51 et 55, >56



<b>Programme d'intégration des nouveaux employés : déploiement du programme Plug In</b>	% nouveaux salariés CDI ayant suivi le programme d'intégration Plug IN
<b>Renforcer le dialogue social : Organisation d'une gouvernance sociale</b>	% of salariés CDI couverts par un accord collectif ou par une convention de branche % of salariés avec une représentation collective (élu ou désigné par un syndicat) Nombre de conflits collectifs avec arrêt de travail

## Annexe 2 - Glossaire

Les définitions données ci-dessous servent de référence en cas de divergences ou de difficultés d'interprétations des termes du présent accord.

Entités du Groupe : sont concernées toutes les entités légales ou sociétés du Groupe qui sont incluses dans le périmètre du Comité Européen. La liste de ces pays est spécifiée dans l'accord relatif à l'information, la consultation et la participation des salariés au sein de Schneider Electric en Europe signé le 10 Juin 2014.

Observatoire Européen de l'emploi et des métiers : une Instance réunissant les membres du Comité Européen ainsi que les managers des entités managériales afin de disposer d'une meilleure connaissance des métiers, de se doter d'une méthodologie et d'un langage communs et d'apprécier en cas de difficultés économiques prévisibles, les nouvelles exigences en termes de compétences ou de percées technologiques qui pourraient avoir un impact sur l'emploi dans certaines familles professionnelles.

Système de Référence : Il contient la description de nos familles de métiers (appelées Fonctions), Sous-fonctions et des Codes emploi, plus les détails sur le niveau de maîtrise qui est requis pour chaque compétence dans chaque code emploi. Avec un tel système, tous les employés, les membres de la fonction RH et les managers parlent le même langage, qui peut être partagé à travers toutes les entités Schneider Electric, tant sur les postes que sur les compétences associées.

Politique Ressources Humaines : Ensemble de règles formelles et de directives que Schneider Electric met en place pour recruter, former, évaluer et récompenser ses collaborateurs. Le Groupe a déployé sa politique Ressources Humaines Globale qui regroupent toutes les priorités et les transformations à mener pour répondre aux ambitions du Business (Formation, Développement de Talents, ...)

My LearningLink : est une plateforme d'apprentissage mondiale. L'offre formation proposée est disponible sous forme présentielle ou par voie digitale à travers de la vidéo, du e-learning ou des salles de cours virtuelles. Toutes les formations proposées par le Groupe sont inscrites dans My LearningLink pour permettre à chaque collaborateur qui pourrait être intéressé d'en bénéficier.

Schneider IQ : est une offre interne de formation sur le business de Schneider. Elle permet un apprentissage interactif utilisant des vidéos, des jeux, des tests, et développe la collaboration et le dialogue communautaire.

Plug In : est le programme décrivant les fondements d'intégration dans Schneider Electric. L'ambition de Schneider Electric est de fournir une expérience d'intégration globale organisée, proactive et cohérente pour tous les nouveaux collaborateurs incluant un parcours de formation complet.

Entretien de Développement professionnel : C'est un processus qui permet au collaborateur de discuter sur des besoins de développement avec son manager. Un lien peut être possible avec le processus d'entretien de performance qui peut donner des indications sur les besoins de développement, couvrant tant le développement du salarié dans son rôle actuel que pour son ou ses rôle(s) potentiel(s) futur(s).

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.