

Cfdt:

SCHNEIDER
ELECTRIC

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



À CONSERVER

English version : see page 3 and 4

La formation ou comment agir sur son avenir ?

En matière de formation, l'employeur est toujours soumis à l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail* et doit veiller au maintien de leurs capacités à occuper un emploi.

Or, dans la réalité, nous constatons qu'on en est loin...

Ce qui a évolué

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément changé le paysage de la formation professionnelle pour accompagner efficacement les salariés sur le marché de l'emploi.

Cette loi a été déclinée **dans un accord** chez Schneider Electric **signé en juillet 2019, renégocié en juillet 2021**

L'accord de Juillet 2019 décrit les modalités de formation pour chaque type de formation, sur et hors temps de travail, dans et hors de l'entreprise, à l'initiative du salarié ou de l'entreprise.

L'accord de juillet 2021 reprend ces modalités. Il évoque brièvement le transfert de compétences et met en avant la création de parcours de formation pour les métiers en tension, les dispositifs PASS requalification et transition collective pour les métiers menacés ou fragilisés.

Ce qui a changé pour les salariés ces dernières années

La loi a conduit entre autres à la **mise en place du CPF** (Compte Personnel de Formation), qui octroie 500 euros par an (800 euros pour les personnes ayant une Reconnaissance Qualification Travailleur Handicapé) et jusqu'à 5.000 euros maximum par salarié. La Direction cherche à capter une partie du CPF des salariés pour que l'entreprise ait un budget formation financé en partie par l'enveloppe CPF. Un catalogue de formations a d'ailleurs été dernièrement conçu par la Direction pour encourager l'utilisation du CPF.

En 2019, le plus grand changement, qui a pu être perturbant pour certains, est le fait que **le salarié est devenu l'acteur principal de son évolution professionnelle**. L'accord de 2021 réaffirme ce grand principe, laissant au collaborateur la responsabilité de bâtir son projet professionnel et de choisir la formation adéquate.

Toutes ces questions font partie des préoccupations de la CFDT.

Depuis plusieurs années, la majeure partie des formations sont réalisées en **e-learning** (dans des délais imposés).

Formation ou information ? En temps masqué ou sur le temps de travail ? Plus-value de ces pseudo-formations ?

*C'est dans l'arrêt Expovit en date du 25 février 1992 que la Cour de cassation a posé le principe suivant : « l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois ». Par la suite, la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 remaniée par la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 a mis en place une obligation générale d'adaptation, et ce, via l'article L.6321-1 du Code du travail.



Mais dans certains métiers, comment peut-on envisager de s'absenter pour assister à un webinaire sur son temps de travail ? Les managers envisagent-ils que les formations aient lieu hors temps de travail ?

Les règles méritent d'être clarifiées.



+ D'INFOS SUR : cfdt-schneider-grenoble.fr

Comment bâtir son projet professionnel ?
Quel centre de formation retenir ?
Comment juger de son sérieux ?
Qui peut aider ? Soutenir ?
Contrairement à ce qui est affirmé dans l'Accord, certainement pas le RH ou le manager, qui ont peu de disponibilité et/ou pas forcément la compétence pour accompagner.

N°1 CHEZ
LES CADRES

1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE

Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

La **CFDT** continuera à faire remonter vos souhaits et questions sur le sujet de la formation auprès de la Direction.

**N°1 CHEZ
LES CADRES**

**1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE**

Ce qui a changé pour les salariés ces dernières années (suite)

L'entreprise continue sur cet axe, mais elle pousse aussi aujourd'hui vers des formes d'apprentissages telles que le **mentorat** (aide apportée par un collègue), **l'apprentissage collectif**. Il s'agit de s'appuyer sur ses collègues, sur des **réseaux professionnels** mais aussi participer à des **conférences** pour monter en compétence.

Depuis 2019, **le recueil des besoins des salariés** en matière de formation se faisait au fil de l'eau (disparition du plan de formation), rendant compliquée l'organisation des formations. Beaucoup de formations n'avaient de ce fait pu être organisées.

Avec le nouvel accord de 2021, la Direction a revu le fonctionnement pour revenir à une expression des besoins à un moment identifié, avec toutefois la possibilité de rajouter des demandes au fil de l'eau (qui devront être validées).

La CFDT impliquée dans la formation des salariés

Les investissements et les efforts de formation doivent être reconnus, soit par des **progressions de carrières et salariales**, soit pour **maintenir le niveau professionnel**.

Les choix doivent pouvoir se porter sur des formations certifiantes ou qualifiantes reconnues, afin qu'elles soient valorisables en interne comme en externe.

Nous nous attacherons au **suivi régulier de la mise en pratique des accords** avec alerte sur les dérives et les manquements.

La **CFDT**, au travers de webinaires dédiées à la formation (mis en place depuis juin 2020) continuera également à **vous informer sur vos droits**, et pourquoi pas sur **les métiers de demain** et les besoins de l'entreprise ?

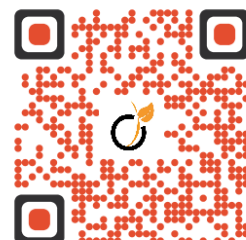
Pour le prochain mandat, nous œuvrerons pour la **mise en place d'une plateforme d'échanges**, vous permettant par exemple de noter le sérieux de l'organisme de formation auquel vous avez fait appel en utilisant votre CPF.

Vous pourrez également compter sur notre réseau pour vous aider à **comprendre et préparer vos entretiens** (de performance ou de développement) et à **bâtir votre projet professionnel** et appréhender tous les éléments qui vous permettront de vous projeter dans le futur.

Nous nous engagerons également dans le chantier qui vise à **revoir les classifications** et vous informerons des changements.



Des communications seront transmises régulièrement par tract ou **dans le blog de la CFDT**



+ D'INFOS SUR : cfdt-schneider-grenoble.fr

Cfdt:

SCHNEIDER
ELECTRIC

COMMIT FOR EVERYONE
ACT FOR ALL



File to keep

October 2021

Training : how to act on your future

As far as training is concerned, the employer is always obliged to ensure the adaptation of employees to their workstation* and must ensure that they maintain their ability to be employed. However, in real life, we note that we are far from it...

What has changed

The Law of September 5th 2018 for the freedom to choose one's professional future has deeply changed the landscape of professional training to effectively support employees in the job market.

This law has been translated into an agreement at Schneider Electric signed in July 2019, and renegotiated in July 2021

The **July 2019 agreement** describes the training arrangements for each type of training, in and outside working time, in and out of the company, at the initiative of the employee or the company.

The **July 2021 agreement** takes up these terms, it briefly mentions the transfer of skills and highlights the creation of training paths for jobs in short supply, the PASS requalification and collective transition mechanisms for threatened or weakened professions.

What has changed for employees in recent years?

The law has led, among other things, to the establishment of the **CPF (Personal Training Account)**, which grants 500 euros per year (800 euros for people with a Recognition of Qualification of Disabled Worker) and up to 5000 euros maximum per employee. Management is seeking to capture part of the employee's CPF so that the company has a training budget financed in part by the CPF envelope.

In 2019, the biggest change, which may have been disruptive for some, is that **the employee has become the primary actor in his or her professional development**. The 2021 agreement reaffirms this major principle, leaving it up to the employee to build his or her professional project and choose the appropriate training

The **CFDT** can help to build your professional project.



But in certain professions, how can we consider time off to attend a webinar on work time? Do managers plan for training to take place outside working hours? The rules need to be clarified.



How to build a career plan ?
Which training center to choose? How to judge its seriousness ?
Who can help ?
Contrary to what is stated in the Agreement, certainly not the HR or the manager, who have little availability and / or not necessarily the competence to support.

Number 1
Among
Executives

1st Trade Union
In France

*In the Expovit decision of February 25, 1992, the cour of cassation established the following principle : " the employer, required to perform the employment contract in good faith, has a duty to ensure the adaptation of employees to the evolution of their jobs". Subsequently, the law n°2000-37of January 19, 2000, modified by the law n°2004-391 of May 4, 2004, has put in place a general obligation of adaptation , via article L.6321-1 of the French Labor Code

+ MORE INFO ON : cfdt-schneider-grenoble.fr



Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMMIT FOR EVERYONE
ACT FOR ALL

The **CFDT** will
continue to
forward your
wishes and
questions on the
subject of
training to the
Management

For several years, most of the training courses have been carried out in **e-learning** (within imposed deadlines).

Training or information?

In hidden time or on working hours?

Added value of these pseudo-trainings?

All these issues are part of the **CFDT's** concerns.

Despite our appeals, the company continues on this axis, **but it also pushes today towards forms of learning such as mentoring** (help from a colleague), collective learning, mentoring. It's a question of relying on one's colleagues, on professional networks but also of participating to conference to increase ones' competence. But in some jobs how can you consider taking time off work to attend a webinar ?

Do managers consider trainings to take place outside of working hours?
Rules need to be clarified.

Since 2019 the **collection of employees' training needs** was done on an ad hoc basis (disappearance of the training plan) making difficult to organize trainings. As a result, many trainings could not be organized.

With the new agreement of 2021, the Management has reviewed the system to get back to an expression of needs at an identified time, however with the possibility of adding requests as they arise (which will have to be validated).

The **CFDT** involved in employees 's training.

The **CFDT** will continue to bring your wishes and questions on the subject of training to the Management.

Investments and training efforts must be recognized either to get **career and salary advancement** or to **maintain professional standard**. Choices must be made for recognized training courses leading to certification or qualification so that they can be valued both internally and externally. We will focus on regular monitoring of the implementation of the agreements with alerts on drifts and breaches.

The **CFDT**, through webinars dedicated to training (implemented since June 2020) will also continue **to inform you about your rights** and why not **on tomorrow' jobs** and the needs of the company. Regular communications will be transmitted by leaflet or on the **CFDT's** blog.

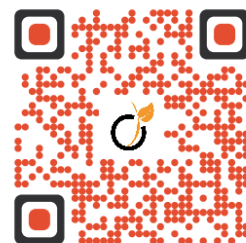
For the next mandate, we will work to set up an **exchange platform**, allowing you, for example, to rate the seriousness of the training organization you have been used during your CPF.

You can also rely on our network to help you **understand and prepare** your interviews (performance or development) and **build your career plan** and understand all the elements that will allow you to project yourself into the future.

We will also engage in the work of **revising the classifications and inform** you of any changes.



Communications
will be sent
regularly by
leaflet or in the
CFDT blog



+ INFO ON : cfdt-schneider-grenoble.fr