

Life Is On

Schneider
Electric

Accord sur la Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe Schneider Electric

st
M4 YR
CE
1
SRC JF

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	2
Préambule.....	3
Chapitre I : METHODOLOGIE DE LA NEGOCIATION RELATIVE A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	5
<i>Section 1. Périodicité et contenu de la négociation au niveau du groupe</i>	<i>5</i>
<i>Section 2. Engagement de négociations sur la qualité de vie au travail au niveau du Groupe.....</i>	<i>5</i>
<i>Section 3. Engagement de négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de chacune des sociétés juridiques du Groupe</i>	<i>6</i>
Chapitre II : L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE, LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION, LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, LE DROIT A LA DECONNEXION ET LE DROIT D'EXPRESSION COLLECTIVE DES SALARIES.....	7
<i>Section 1. Favoriser l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle</i>	<i>7</i>
<i>Sous Section 1.1. Droit à la déconnexion.....</i>	<i>7</i>
* Article 1. : Champ d'application	8
* Article 1.01.: Salariés concernés	8
* Article 1.02.: Outils de communication visés	8
* Article 2. : Modalités d'exercice du droit à la déconnexion	8
* Article 2.01.: Principe de gestion de la déconnexion en dehors du temps de travail	8
* Article 2.02.: Respecter les horaires habituels de travail du salarié.....	10
* Article 2.03.: Règles de bonne utilisation des courriels.....	10
* Article 2.04.: Organisation pendant les congés et absences	11
* Article 3. : Dispositif de régulation de l'activité des salariés.....	11
* Article 4. : Actions de formation et de sensibilisation à l'usage raisonnable et efficient des outils numériques	11
* Article 4.01.: Formations à destination des managers	12
* Article 4.02.: Formations à destination des collaborateurs	12
* Article 5. : Campagne de communication autour de l'usage des outils numériques	12
<i>Sous Section 1.2. Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle</i>	<i>13</i>
* Article 6. : Limiter les amplitudes horaires pour un meilleur respect des temps de travail et des temps de repos	13
* Article 7. : Accompagner la parentalité	13
* Article 8. : Accompagnement des « proches aidants »	14
* Article 8.01.: Congé de solidarité familiale	14
* Article 8.02.: Congé de proche aidant.....	15
* Article 8.03.: Dons de jours pour les « proches aidants »	16
* Article 8.04.: Communication des actions en faveur des « proches aidants »	19
* Article 9. : Accompagnement des femmes enceintes	19
* Article 10. : Accompagnements spécifiques aux congés maternité, d'adoption, de paternité (et « d'accueil de l'enfant ») ou du congé parental d'éducation	19
* Article 10.01.: Congé maternité ou d'adoption	20
* Article 10.02.: Congé parental d'éducation	20
* Article 10.03.: Congé paternité (et « d'accueil de l'enfant »).....	20
* Article 11. : Absences autorisées pour accompagner la femme enceinte à trois examens prénataux.....	21
* Article 12. : Décès d'un membre de la famille.....	21
* Article 13. : Soutien de l'engagement associatif des collaborateurs	21
<i>Section 2. Diversité et inclusion.....</i>	<i>22</i>
<i>Sous Section 2.1. Travailleurs en situation de handicap</i>	<i>22</i>
<i>Sous Section 2.2. Lutte contre les stéréotypes et les discriminations</i>	<i>22</i>
* Article 14. : Libellé des offres d'emploi	23
* Article 15. : Processus de recrutement.....	23
* Article 16. : Formation de sensibilisation aux stéréotypes	23
* Article 17. : Prévention du sexisme.....	23
<i>Sous Section 2.3. Mixité sociale.....</i>	<i>24</i>
<i>Sous Section 2.4. Orientation sexuelle.....</i>	<i>24</i>

Sous Section 2.5. Multiculturel.....	24
Sous Section 2.6. Droit à l'expression collective des salariés	24
* Article 18. : Constitution de groupes d'expression	25
* Article 18.01.: Les « groupes d'expression » à l'initiative de la Direction	25
* Article 18.02.: Les « groupes d'expression » à l'initiative des collaborateurs	25
* Article 18.03.: Fonctionnement des groupes d'expression	26
* Article 19. : Encourager l'utilisation du droit d'expression collective	26
* Article 19.01.: Campagne d'information.....	26
* Article 19.02.: Collaboration – innovation	27
* Article 19.03.: Enquêtes de perception	27
* Article 19.04.: Alertes par les collaborateurs	27
Section 3. Bien-être au travail	27
Sous Section 3.1. Santé et Sécurité au travail	28
* Article 20. : Formation des nouveaux collaborateurs	28
* Article 21. : Formation des collaborateurs	28
* Article 22. : Professionnalisation et formation qualifiante des préventeurs	29
* Article 23. : Déplacements professionnels	29
Sous Section 3.2. Environnement de travail	29
* Article 24. : Vie sur les sites et accès aux actions de bien-être	29
* Article 25. : Formations de « pleine conscience ».....	29
* Article 26. : Développement de l'ergonomie des postes de travail.....	29
* Article 27. : Risques psychosociaux	30
* Article 28. : Information sur la couverture sociale	30
Section 4. Clauses administratives.....	30
Sous Section 4.1. Champ d'application.....	30
Sous Section 4.2. Objet de l'accord.....	30
Sous Section 4.3. Durée.....	31
Sous Section 4.4. Entrée en vigueur.....	31
Sous Section 4.5. Clause de rendez-vous	31
Sous Section 4.6. Révision	32
Sous Section 4.7. Adhésion.....	32
Sous Section 4.8. Dépôt et publicité.....	32
ANNEXE 1 : Liste des filiales entrant dans le champ d'application du présent accord	35

st
 MY
 ac P
 3
 edc AP

PREAMBULE

Schneider Electric a lancé une démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT) matérialisée par le présent accord dans lequel, les actions menées ont notamment pour objectif de :

- **privilégier la recherche de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**, en renforçant une culture d'entreprise fondée sur la co-responsabilité et la confiance. Les outils numériques assurent certes aux collaborateurs une plus grande autonomie, et d'avantage de libertés dans l'organisation de leur temps de travail mais peuvent être source d'hyper-connectivité.
La mise en place de mesures préventives apparaît nécessaire et le rôle du management pour impulser les évolutions de comportement important.
- **renforcer l'importance de la diversité et l'intégration** des collaborateurs au service des transformations stratégiques – à ce titre, il s'agit de :
 - o renforcer les mesures de prévention de la discrimination
 - o encourager le dialogue et le partage des informations au sein et entre les équipes
- **organiser un cadre social et humain de qualité** pour les collaborateurs reposant sur une organisation flexible du travail, des environnements de travail, des outils numériques et des méthodes respectueuses de la santé mentale et de l'intégrité physique de ces derniers.

Ces négociations ont également pour objectif de développer l'attractivité du Groupe par l'amélioration de la créativité, de l'engagement et de la motivation professionnelle de ses salariés.

Dans le cadre de ces négociations, les parties ont entendu définir la méthodologie de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail au sein du Groupe.

Les négociations ont abouti à la conclusion du présent accord Groupe portant spécifiquement sur la qualité de vie au travail.

Convaincus que le télétravail peut renforcer l'attractivité du modèle social de Schneider Electric en France, les partenaires sociaux ont engagé une négociation en parallèle au présent accord QVT afin de simplifier et assouplir les règles relatives au télétravail telles qu'elles existent aujourd'hui au travers de la Charte du 14 juin 2013.

ATT MR
P JL
BDC

Chapitre I : METHODOLOGIE DE LA NEGOCIATION RELATIVE A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 (« Loi Rebsamen ») relative au dialogue social et à l'emploi, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 dite « Travail » et l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 ont modifié significativement les dispositions légales concernant les négociations obligatoires.

Dans ce contexte, les parties ont souhaité réexaminer la pratique de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail afin que celle-ci soit directement engagée au niveau du Groupe selon la méthodologie définie ci-après.

Section 1. Périodicité et contenu de la négociation au niveau du groupe

Les parties s'entendent pour déterminer dans le cadre du présent accord, conformément à l'article L. 2222-3-1 du Code du travail, les principales étapes du déroulement de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail au sein de Schneider Electric en France.

Cette négociation se déroulera dans les conditions arrêtées dans la section ci-après.

Section 2. Engagement de négociations sur la qualité de vie au travail au niveau du Groupe

Des mesures s'inscrivant dans le registre de la Qualité de Vie au Travail ont déjà fait l'objet de négociations au sein du groupe Schneider Electric. En font notamment partie :

- l'accord de groupe sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de Schneider Electric en France 2016 – 2017 – 2018 signé le 8 janvier 2016 ;
- l'accord portant mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire « gros risque » (incapacité, invalidité, décès) au niveau du groupe signé le 14 janvier 2015 ;
- l'accord portant mise en place d'un régime collectif et obligatoire d'indemnisation des frais de santé au niveau du groupe Schneider Electric en France signé le 27 avril 2017.

A ce jour, les parties ont convenu d'engager des négociations au niveau du Groupe sur d'autres mesures socles, objets du présent accord, à savoir :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé pour respecter la vie personnelle.

En parallèle, d'autres négociations seront engagées dans le Groupe sur les risques psychosociaux.

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-3-1 et L. 2232-33 du Code du travail, les

entreprises dans le périmètre du Groupe ne devront plus engager de négociations à leur niveau sur ces thèmes de négociation.

Les parties conviennent également d'adapter la périodicité de la négociation portant sur la qualité de vie au travail et plus particulièrement sur les différents items précités. Conformément à l'article L. 2242-12 du Code du travail, la périodicité de cette négociation, au niveau du groupe, sera quadriennale.

Section 3. Engagement de négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de chacune des sociétés juridiques du Groupe

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera engagée au niveau de chacune des sociétés juridiques du Groupe.

Cette négociation portera, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-17 du Code du travail, sur :

- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- l'application de l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

S
a
M
VR
6
R
JP
ea

Chapitre II : L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE, LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION, LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, LE DROIT A LA DECONNEXION ET LE DROIT D'EXPRESSION COLLECTIVE DES SALARIES

Section 1. Favoriser l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Le renforcement des mesures favorisant la recherche des équilibres entre la vie professionnelle et la vie personnelle s'articule autour de deux axes :

- le droit à la déconnexion
- les mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Sous Section 1.1. Droit à la déconnexion

Le développement des outils numériques révolutionne les modes de communication et méthodes de travail au sein du Groupe. Ils constituent une réelle opportunité pour développer de nouvelles organisations du travail plus souples.

L'essor des nouvelles technologies de l'information et de la communication s'est toutefois accompagné de l'émergence du phénomène de « sur-connexion », contribuant ainsi à brouiller les frontières entre la sphère professionnelle et la sphère personnelle, entre le temps de travail et le temps de repos, et pouvant, à terme, avoir d'importantes répercussions sur la santé des salariés.

Conscientes que les outils numériques sont source d'innovation tout en reconnaissant les dérives possibles liées à un usage déraisonnable de ces moyens de communication, les parties au présent accord ont entendu fournir un cadre à l'exercice effectif, par les salariés, de leur droit à la déconnexion ; étant précisé que la notion de déconnexion n'est pas définie par des dispositions légales. La notion de déconnexion peut donc s'entendre du droit, pour le salarié, de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel pendant les temps de repos.

Elles souhaitent ainsi :

- rappeler les règles de bonne utilisation des moyens de communication numériques dont l'effectivité au quotidien repose sur l'exemplarité managériale tout en relevant de la responsabilité de chacun ;
- soutenir et promouvoir les comportements adaptés des collaborateurs et des managers en la matière, en mettant en œuvre des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable et efficace de ces outils ;
- organiser l'entreprise pour assurer la continuité des services durant les périodes de congés afin de faciliter la déconnexion.

Pour autant, les parties ont parfaitement conscience que ce droit ne peut en aucun cas être appréhendé de manière uniforme pour tous et qu'en conséquence, il doit à la fois pouvoir correspondre aux besoins de chacun et répondre aux nécessités du business. De ce fait, et au-delà des mesures prises dans le présent accord, ce droit repose également sur un changement de rapport au travail s'inscrivant sur le long terme.

Un tel changement suppose donc nécessairement :

*9
M M YR
a P 7 2020
fP*

- l'exemplarité quotidienne des managers qui se doivent d'adopter, pour eux-mêmes et pour leurs équipes, un usage raisonnable et raisonné des outils numériques ;
- la responsabilité partagée de l'entreprise, des managers, des HRBP et des salariés dans la mise en œuvre des règles de bonne utilisation et leur respect par l'ensemble des collaborateurs afin de permettre :
 - o la séparation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
 - o la protection de la santé des salariés, notamment en matière d'atténuation de la dépendance aux outils numériques
 - o l'amélioration de la qualité de vie au travail avec comme points de vigilance la nécessité de :
 - modérer l'isolement et la dépersonnalisation des échanges ;
 - entretenir les rapports humains (dialogue direct) ;
 - améliorer le travail collaboratif entre les salariés ;
 - limiter la perte de temps et la surcharge informationnelle.

« Confiance, exemplarité et responsabilisation » sont réaffirmés comme les leviers essentiels de ce droit à la déconnexion.

*** Article 1. : Champ d'application**

*** Article 1.01.: Salariés concernés**

Le respect du droit à la déconnexion, tel que consacré par le présent accord, bénéficie à tous les salariés de Schneider Electric en France.

Les managers, cadres-dirigeants compris, sont les premiers garants du respect des engagements de Schneider Electric en matière de Qualité de Vie au Travail et de droit à la déconnexion. Autrement dit, ils s'abstiennent de solliciter, leurs équipes ou leurs collègues en dehors des heures habituelles de travail. L'exemplarité managériale est incontournable pour faire évoluer les pratiques de l'ensemble des salariés en matière de déconnexion. Il leur appartient également de s'assurer que leurs collaborateurs s'astreignent à respecter leur droit à la déconnexion (quel que soit le niveau de management).

*** Article 1.02.: Outils de communication visés**

Les outils numériques visés par le présent accord sont l'ensemble des moyens permettant de diffuser des informations d'ordre professionnel, que cette diffusion se fasse à partir du lieu habituel de travail ou non, et quel que soit le type d'objets ou d'interfaces utilisés à savoir notamment les ordinateurs, tablettes, smartphones, téléphones mobiles, applications mobiles, messageries électroniques, etc.

*** Article 2. : Modalités d'exercice du droit à la déconnexion**

*** Article 2.01.: Principe de gestion de la déconnexion en dehors du temps de travail**

i. Période de déconnexion

Le présent accord fixe la plage horaire du droit à la déconnexion sur les temps de repos en semaine, le week-end, les jours de congés et de RTT, les jours fériés chômés.

Le temps de repos s'entend, dans le cadre du présent accord, des périodes en dehors du temps de travail des salariés.

st my yr
a 8
P tte EDC

Les parties tiennent également à préciser qu'il est important de préserver des périodes de déconnexion notamment durant les réunions ou les formations auxquelles participe le salarié. Ainsi, sauf urgence, le salarié ne sera pas tenu de répondre immédiatement à toutes les sollicitations qu'il recevrait durant ces formations ou ces réunions.

ii. Principe du droit à la déconnexion

Le salarié est le garant de son propre équilibre de vie. En ce sens, l'exercice du droit à la déconnexion implique :

- qu'il s'abstienne de se connecter pour des raisons professionnelles à tout ordinateur, téléphone ou tablette en dehors de son temps de travail ;
- qu'il ne soit pas tenu de répondre aux sollicitations d'ordre professionnel en dehors de son temps de travail.

Chaque manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et pour l'ensemble des salariés qu'il a sous sa responsabilité en s'abstenant de solliciter, par quelque moyen de communication que ce soit, ses collaborateurs pendant la période de déconnexion.

iii. Exceptions au droit à la déconnexion en cas de circonstances particulières

Les partenaires sociaux conviennent que des exceptions au principe du droit à la déconnexion doivent pouvoir être mises en œuvre en cas de situations particulières nées de l'urgence et/ou de l'importance des sujets traités, ou inhérentes à l'activité professionnelle du collaborateur (astreintes, activité nécessitant une interaction avec l'international, etc.).

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficiera du droit à son repos quotidien.

iv. Application du droit à la déconnexion

- Les managers doivent veiller à définir une charge de travail raisonnable.

Les managers s'engagent à respecter le principe selon lequel ils ne doivent pas solliciter les collaborateurs en dehors de leur temps de travail.

Il leur appartient, à cet égard, de faire en sorte que la charge de travail et les échéances ne rendent pas impossible pour le salarié l'usage de son droit à la déconnexion notamment en fixant des délais réalistes dans la réalisation des tâches demandées et/ou des problématiques à traiter.

- Les collaborateurs doivent veiller à respecter leur droit à la déconnexion et celui des autres.

Concernant les collaborateurs, ces derniers ont le droit de ne pas consulter leurs outils connectés au cours des périodes de déconnexion.

Chaque collaborateur doit systématiquement s'interroger sur l'opportunité et la nécessité d'envoyer un courriel en dehors des horaires habituels de travail. Il utilisera, autant que possible, la fonction « envoi différé » afin que son courriel ne parvienne à son interlocuteur que pendant les horaires habituels de travail.

En tout état de cause et sauf circonstance particulière, un courriel envoyé en dehors des horaires habituels de travail n'appelle pas de réponse immédiate. Aussi, les collaborateurs

9
a/pe
8
S
M
YR
EDC

sont invités à intégrer dans leur signature électronique un message de type « *si vous recevez ce message en dehors de vos horaires habituels de travail, vous n'êtes pas tenus d'y répondre immédiatement* ».

* Article 2.02.: Respecter les horaires habituels de travail du salarié

Une des finalités du droit à la déconnexion est d'assurer l'effectivité des durées maximales de travail et des durées minimales de repos durant lesquelles le matériel mis à la disposition des salariés ne doit pas, en principe, être utilisé, sauf urgence ou circonstance particulière.

Les salariés disposent d'un droit à la déconnexion en dehors des périodes de travail habituelles, c'est-à-dire par principe selon l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise (à défaut de situations particulières telles que le travail de nuit, astreintes, horaires décalés) et, à tout le moins, pendant la durée légale de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (11 heures + 24 heures).

A titre de rappel, il est précisé qu'au regard de la loi :

- la durée quotidienne du travail effectif ne peut pas excéder 10 heures, sauf dérogation ;
- l'amplitude de la journée de travail ne peut pas dépasser 13 heures.

* Article 2.03.: Règles de bonne utilisation des courriels

En cas d'urgence ou en présence d'une situation complexe ou sensible à exposer à son interlocuteur, le collaborateur doit privilégier le contact qui est le plus adapté à la situation.

i. Le recours aux courriels

Les messages envoyés par courriel doivent être structurés, concis, clairs et aérés et comporter des paragraphes afin d'en faciliter la lecture et la compréhension. Il convient de faire preuve de respect, de courtoisie et de politesse lors des échanges écrits.

Les collaborateurs veilleront à identifier précisément les destinataires en les distinguant des personnes « en copie pour information », les destinataires étant les collaborateurs devant engager une action suite au message reçu.

Ils devront également limiter la liste des personnes en copie au strict nécessaire. En conséquence, la fonction « Répondre à tous » doit être utilisée avec modération, et seulement lorsque la réponse apporte une information utile aux participants d'un échange de courriels.

De même, la fonction « Faire suivre » sera utilisée avec discernement, seulement lorsqu'elle est nécessaire à l'activité professionnelle du destinataire, de manière à ne pas encombrer les boîtes de messagerie électronique.

Les collaborateurs sont invités à appliquer le principe : « un message, un objet ». L'objet des messages est spécifié clairement et de manière concise dans le champ « Objet », par efficacité et afin d'en faciliter l'archivage.

Ainsi, lorsqu'un courriel appelle une réponse très rapide, l'émetteur spécifie explicitement l'urgence de sa demande à la fois dans le titre et le corps du courriel. Il précise également le délai de traitement souhaité. La mention « Urgent » dans les titres des courriels, comme le marqueur « Importance Haute », sont réservés aux urgences objectives.

En cas d'urgence ou en présence d'une situation complexe ou sensible à exposer à son interlocuteur, le collaborateur doit privilégier le contact qui est le plus adapté à la situation.

3 My VR
ESC 10
PAV JR

ii. Le traitement des courriels

Afin de renforcer l'efficacité de ce mode de communication et d'éviter la surcharge informationnelle, chaque collaborateur devra assurer une gestion adaptée de sa boîte de messagerie électronique.

Les salariés devront ainsi définir un ordre de priorité des traitements de leurs courriels en distinguant les urgences, les affaires courantes et les courriels de simple information.

*** Article 2.04.: Organisation pendant les congés et absences**

Le manager est responsable de l'organisation de son équipe pendant les absences, notamment les congés, pour préserver le salarié des demandes de connexions intempestives.

Afin d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion pendant l'absence du salarié :

- Le salarié et le manager devront veiller à ce que les urgences et dossiers puissent être, le cas échéant, traités par un collègue de travail pendant l'absence concernée : le manager en permettant l'identification de ce collègue de travail et le salarié en permettant l'accès aux éléments nécessaires au traitement du dossier ;
- Le salarié devra informer ses interlocuteurs de son absence, de sa date prévisible de retour et des coordonnées de la personne à joindre pendant ses congés en activant la fonction « gestionnaire d'absence du bureau » de sa messagerie électronique et en mettant à jour son répondeur téléphonique..

Ces démarches sont nécessaires pour permettre au manager de ne pas solliciter le collaborateur pendant son temps de repos.

*** Article 3. : Dispositif de régulation de l'activité des salariés**

Une communication sera diffusée sur tous les sites afin de sensibiliser les collaborateurs à leur droit à la déconnexion pendant les congés et les temps de repos.

Chaque manager est le premier garant du respect des engagements du Groupe en matière de qualité de vie au travail et de droit à la déconnexion. A ce titre, il devra s'assurer que la charge de travail de chacun de ses collaborateurs demeure raisonnable et équilibrée à l'occasion des points réguliers organisés avec ce salarié (AIC, etc.) et lors de l'entretien annuel.

Il est rappelé, à ce titre, que les congés et les temps de repos, permettent de se reposer et qu'une connexion aux outils pendant ces temps peut être contre-productive.

A ce titre, chacun, salarié comme manager, pourra solliciter l'accord de son HRBP pour suivre la formation " gérer son temps et ses priorités".

Le salarié est responsable d'informer son manager ou son HRBP en cas de sollicitations récurrentes en dehors des heures habituelles de travail ou en cas de surcharge de travail.

*** Article 4. : Actions de formation et de sensibilisation à l'usage raisonnable et efficient des outils numériques**

Les parties rappellent que l'effectivité de la mise en œuvre du droit à la déconnexion suppose une autodiscipline et une prise de conscience de chacun sur son comportement vis-à-vis des technologies de l'information et de la communication.

Afin de permettre à chacun d'utiliser de manière efficace les outils numériques mis à sa disposition et de cerner les enjeux autour du droit à la déconnexion, des actions de formation, tant obligatoires que facultatives, sont déployées au profit des managers et des collaborateurs.

Il est toutefois précisé que les formations payantes seront ouvertes aux salariés après validation du manager et du HRBP du salarié concerné, ce pour pouvoir apprécier l'opportunité de la mise en place de ces formations pour ce salarié.

* Article 4.01.: Formations à destination des managers

En vue d'assurer son rôle d'exemplarité vis-à-vis de l'utilisation des outils numériques et d'emporter l'adhésion de ses équipes autour de l'importance du droit à la déconnexion, tout manager devra suivre le module « Manager Digital » qui permet au manager de mieux comprendre l'impact du digital sur le management au quotidien et les stratégies collectives et individuelles à développer pour, notamment, apprendre à gérer sa connexion et celle de ses collaborateurs.

Par ailleurs, les managers devront se connecter au e-learning « Mener une réunion efficace ».

Les managers étrangers manageant des salariés français seront sensibilisés à ces problématiques et un guide en anglais relatif aux dispositions du présent accord sera rédigé et adressé à ces managers.

* Article 4.02.: Formations à destination des collaborateurs

Afin de parfaire leurs connaissances des outils numériques ou apprendre à mieux les utiliser, les salariés sont invités à bénéficier des formations suivantes :

- « E-mail efficace » ;
- « Sensibilisation au Well-Being » ;
- « Utilisation du numérique » ;
- « Utilisation d'Outlook » ;
- « Gérer les priorités » ;
- « Microsoft Teams: Adoptez-le » ;
- « Yammer: Bien démarrer » ;
- « Formuler une demande, exprimer un refus ».

* Article 5. : Campagne de communication autour de l'usage des outils numériques

Chaque manager se doit d'encourager, promouvoir, valoriser et faciliter les pratiques visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle.

Par ailleurs, une campagne de communication sur le contenu du présent accord et sur les bonnes pratiques associées sera déployée au sein de Schneider Electric en France.

Enfin, une campagne de communication distincte et spécifique à la déconnexion sera mise en place deux fois par an, pendant les deux premières années d'application de cet accord, pour sensibiliser les salariés à la déconnexion.

→ JV
EON MY VR
12
JP

Sous Section 1.2. Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les parties entendent rappeler et renforcer les mesures déployées au sein du Groupe destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle dans un contexte d'accroissement des exigences en matière d'agilité au sein du Groupe.

*** Article 6. : Limiter les amplitudes horaires pour un meilleur respect des temps de travail et des temps de repos**

Pour la planification des réunions, les plages horaires entre 8h00 et 17h00 ou 9h00 et 18h00 selon les sites seront privilégiées. Dans la mesure du possible, les managers s'efforceront de planifier ces réunions afin qu'elles s'achèvent au plus tard à 17h00.

En cas d'urgence, de spécificité de l'activité ou de fonctionnement particulier de l'équipe ces plages horaires pourront être aménagées.

Afin de faciliter la planification des réunions et préserver leurs temps de déconnexion, les salariés sont invités à renseigner, dans les options des différents outils de messagerie, leur heure de début et leur heure de fin de travail théoriques, selon les jours de la semaine, ce afin que ces renseignements apparaissent dans leur calendrier et par conséquent dans l'outil planification de la messagerie.

Lors de la planification des réunions, les managers devront, dans la mesure du possible, prendre en considération ces plages horaires ainsi déterminées.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée à la pause pendant le temps du déjeuner afin que celle-ci soit préservée.

La fixation des dates et horaires de réunion devra tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes de chaque participant, et notamment des salariés travaillant sur des fuseaux horaires différents ou à temps partiel.

Afin d'assurer l'efficacité de la réunion de travail, l'organisateur devra :

- privilégier les réunions courtes ;
- limiter l'organisation de réunions au strict nécessaire ;
- limiter la liste des participants au strict nécessaire ;
- prévoir des temps de pause entre les réunions ;
- choisir le mode de réunion le plus adapté au sujet à traiter (conférence téléphonique ou présentiel) ;
- structurer la réunion en fixant clairement dans l'invitation l'ordre du jour et les objectifs visés afin de garantir la qualité de cette réunion ;
- respecter les horaires convenus de la réunion

Les durées maximales de travail et les temps de repos obligatoires définis par le Code du travail devront être respectés.

Enfin, pour le personnel de production, un point de vigilance sera porté à l'application des délais de prévenance (périodes hautes, heures supplémentaires, etc.).

*** Article 7. : Accompagner la parentalité**

Le Groupe prend en compte la parentalité et a notamment mis en place depuis 2005 un partenariat avec des crèches interentreprises. Il a doublé en 2017 le nombre de berceaux, les

11

enc
CL 13
S

R YR
f

portant de 83 à 160. L'engagement de la Direction pour 2019 est de maintenir ce nombre de berceaux.

Afin de répondre à la demande des collaborateurs, le Groupe a facilité l'accès aux crèches aux collaborateurs travaillant dans les bassins d'emploi en dehors de ceux de Rueil-Malmaison et de Grenoble.

A ce jour, le Groupe compte des berceaux disponibles au sein des crèches situées, en sus de la région parisienne, dans les villes suivantes : Aix-en Provence, Annecy, Bernay, Chambéry, Dijon, Lyon, Marseille, Montpellier, Nice, Quevilly, Schiltigheim, Toulouse.

Par ailleurs, les parties conviennent qu'en cas de difficulté avérée d'un salarié, le HRBP ainsi informé, remontera ce point au département Diversité.

En collaboration avec Les Petits Chaperons Rouge à date de signature du présent accord, le Groupe organise sur les sites des conférences, animées par des spécialistes de la petite enfance, à destination des collaborateurs et de leur conjoint. Ces conférences ou ateliers portent sur les thèmes de la parentalité de la petite enfance jusqu'à l'adolescence.

Ces conférences ont vocation à donner aux collaborateurs de nouveaux outils pour mieux appréhender la parentalité et se sentir plus disponibles, intellectuellement et émotionnellement, pendant le temps de travail.

* Article 8. : Accompagnement des « proches aidants »

Au cours de sa vie professionnelle, un salarié peut être amené à devoir faire face à un moment donné, dans son environnement familial, à des difficultés d'organisation notamment en termes de temps de travail, pour pouvoir apporter un soutien à un proche souffrant d'une perte d'autonomie.

De ce point de vue, les parties ont convenu de compléter les dispositifs légaux afin de permettre aux salariés de bénéficier de plus de souplesse et d'atténuer les conséquences financières liées à ce soutien familial.

* Article 8.01.: Congé de solidarité familiale

Conformément aux dispositions légales, les parties ont tenu à rappeler que tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, a droit à un congé de solidarité familiale.

La durée du congé est fixée par le salarié, dans la limite d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il est rappelé que ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais que le salarié peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie par la CPAM.

Les parties rappellent également qu'en cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Ce congé peut avec l'accord du manager, être pris de manière continue ou fractionnée, ou encore être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le salarié souhaitant bénéficier de ce congé doit respecter le formalisme suivant :

- informer par écrit son manager de sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier d'un congé de solidarité familiale, en indiquant la date du départ en congé

- et la date prévisible du retour, en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires avant le début du congé.
- en faisant part, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation du congé à temps partiel ;
 - en joignant à sa demande un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister et attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Il est par ailleurs précisé qu'en cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié devra en informer l'employeur au moins trois jours avant son retour.

* Article 8.02.: Congé de proche aidant

Les parties ont tenu à rappeler l'existence du congé de proche aidant, qui permet à tout salarié doté d'au moins un an d'ancienneté de bénéficier de ce congé lorsque l'une des personnes visées ci-après présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La personne aidée peut être :

- Son conjoint ;
- Son concubin ;
- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La durée du congé est fixée par le salarié, dans la limite d'une durée maximale de trois mois, renouvelable, sans toutefois pouvoir excéder un an dans toute sa carrière professionnelle.

Il est précisé que ce congé, pris à l'initiative du salarié, n'est pas rémunéré pendant cette période.

Ce congé peut, avec l'accord de son manager, être pris de manière continue ou fractionnée ou être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le salarié souhaitant bénéficier de ce congé :

- informe par écrit son manager de sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier de congé, en indiquant la date du départ en congé, au moins 1 mois avant la date de départ sauf circonstances particulières visées par le législateur ;
- en faisant part, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation du congé à temps partiel ;
- en joignant les justificatifs visés au paragraphe (iii) du présent article.

Schneider Electric dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour faire connaître sa réponse.

14
JP
15
APR
EPC

Il est par ailleurs précisé que pour mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans l'un des cas expressément prévus par la loi, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen conférant une date certaine, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. Toutefois en cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

Avant et après son congé, le salarié sera reçu par son manager à un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Enfin, sous réserve de l'accord du manager et de la fonction RH et sous réserve de la compatibilité du poste de travail, un aménagement d'horaire du proche aidant pourra être envisagé de manière temporaire, dans le cadre de ce congé de proche aidant.

* Article 8.03.: Dons de jours pour les « proches aidants »

Dans un contexte où il est attendu des entreprises et des collaborateurs une agilité toujours plus grande, les parties ont constaté que les solutions existantes telles que les dispositifs légaux et conventionnels existants (congé au proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, congé pour enfant malade) ne permettaient pas de répondre pleinement aux besoins croissants des collaborateurs de se rendre plus facilement disponible pour s'occuper de leurs proches en situation de dépendance tout en maintenant leur rémunération et leurs congés payés.

Les parties s'engagent dans un dispositif visant à faire jouer la solidarité entre salariés en leur permettant un transfert de jours de repos à cette fin.

En tout état de cause, les collaborateurs en situation de « proche aidant » sont invités à se rapprocher de leur manager et de leur HRBP pour étudier ensemble les meilleures solutions à mettre en œuvre dans leur intérêt et celui de l'entreprise.

i. Définition du « proche aidant »

Au sens des présentes dispositions, le « proche aidant » est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, de manière régulière et fréquente, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à une personne de son entourage :

- atteinte d'une maladie¹
- ou atteinte d'un handicap²
- ou victime d'un accident³ d'une particulière gravité
- ou en situation de dépendance⁴

se traduisant par une perte d'autonomie et rendant indispensable une présence soutenue et/ou par des soins contraignants.

¹ « La maladie » est une altération soudaine et imprévisible de la santé consécutive ou non à une situation préexistante, n'ayant pas pour origine un accident corporel, constatée par une autorité médicale compétence.

² « Le handicap » se définit comme toute limitation d'activité en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

³ « L'accident » est un évènement soudain et imprévisible qui entraîne des dommages corporels.

⁴ « La dépendance » est un état impliquant d'être dans l'impossibilité d'effectuer, sans l'aide d'une tierce personne, les gestes de la vie quotidienne (se laver, s'habiller, se déplacer, se nourrir). La dépendance peut être temporaire ou définitive.

Tout salarié en situation de « proche aidant », ayant au moins un an d'ancienneté, peut bénéficier d'un don de jours de repos. La personne accompagnée par le salarié peut être :

- son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire du PACS ;
- son descendant, son descendant, l'enfant dont le salarié assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...) ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

L'utilisation des dons de jours de repos aux proches aidants est possible pour des enfants lorsque le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, les jours de repos donnés pour enfants malades ont été épuisés. Les dons de jours de repos peuvent se cumuler avec un congé pour proche aidant.

ii. Salariés bénéficiaires du don de jours de repos

Le bénéficiaire d'un don de jours de repos doit nécessairement être un salarié (en CDI ou en CDD) de la même société juridique que le salarié donneur.

Il se trouve en situation de « proche aidant » conformément aux dispositions précitées qu'il justifie en produisant :

- une déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- au moins un des documents suivants :
 - un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de « l'aidant » salarié du Groupe et/ou des soins contraignants ;
 - la copie de la décision d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé) ;
 - la copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir.

iii. Donateurs

Le don de jours de repos est ouvert à tous les salariés du Groupe (toutes sociétés juridiques confondues) en CDD ou CDI, sans condition de statut ni d'ancienneté.

iv. Jours cessibles

Un salarié peut donner, par journées ou demi-journées, les jours de repos acquis et non utilisés suivants :

- des jours de congés payés dans la limite :
 - de 5 jours ouvrés (6 jours ouvrables) s'agissant des salariés à temps plein par année civile au total
 - d'un nombre de jours équivalent au nombre moyen annuel de jours travaillés dans la semaine s'agissant des salariés à temps partiel

- des congés d'ancienneté
- des JRTT

Ces jours disponibles peuvent être donnés :

- tout au long de l'année
- qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps

Sont en revanche exclus, en tout état de cause :

- les 24 jours ouvrables, socle minimal des congés payés, selon les normes européennes (ces jours sont d'ailleurs expressément exclus par la loi) ;
- le 1^{er} mai, les dimanches, les jours fériés collectivement chômés et même les jours de pont quand ils sont imposés par l'employeur ;
- les jours de repos hebdomadaires accolés ou non aux dimanches ;
- les jours de repos ayant pour objet la protection de la sécurité et de la santé des salariés (arrêts de travail médicaux, suspension du travail pour raison de sécurité...).

Ces jours disponibles peuvent être donnés :

- tout au long de l'année ;
- qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps.

Au titre des jours donnés, les salariés donneurs ne bénéficient d'aucune compensation en termes de repos, ni d'aucune contrepartie financière en plus de leur rémunération habituelle.

v. Valorisation des jours de congé

La valeur des jours de congés donnés est calculée sur la base de la rémunération brute du salarié receveur à la date de la prise du jour de congé donné.

Le don de JRTT donne lieu à un transfert d'unités non-monétaires entre le compte de JRTT du donneur et le compte de JRTT du receveur.

La durée du travail du receveur est également prise en référence pour la valorisation en temps des jours de repos donnés.

vi. Modalités d'utilisation par le bénéficiaire

Un salarié bénéficiaire d'un don de jour pourra prendre le nombre de jours qui lui ont été donnés au cours de l'année civile, et ce, de manière consécutive ou non.

Les jours faisant l'objet d'un don devront être impérativement utilisés au plus vite, au cours de l'année civile où les jours ont été donnés. L'éventuel reliquat de jours donnés non-utilisés ne donne lieu à aucune monétisation, ni aucun report sur l'année suivante.

A la demande du salarié bénéficiaire et sous réserve de l'accord de son manager, le congé peut être fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alternant périodes travaillées et périodes de congé. Le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

vii. Situation du bénéficiaire pendant et à l'issu du congé

La rémunération du salarié receveur de dons de jours de repos est maintenue pendant la période de prise des jours donnés (et ce, indépendamment du montant de la rémunération du

salarié cédant ses jours de repos). La période d'absence, qui est assimilée à du temps de travail effectif, sera prise en compte pour :

- la détermination de l'ancienneté du salarié
- le calcul des droits à congés payés

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

viii. Procédure de don de jours de repos

Le salarié qui souhaite faire un don de jours de repos à un autre salarié de son entreprise formalise son souhait de donner auprès de son HRBP en indiquant :

- le nom du salarié au bénéfice duquel il veut faire leur don ;
- le nombre et le type de jours qu'il veut donner.

Le HRBP du salarié donneur peut accepter le don de jours en tout ou partie, ou bien le refuser lorsqu'il estime que le salarié doit bénéficier de l'ensemble de son temps de repos et que la privation d'une partie de ses jours de repos est susceptible de nuire à sa santé. Dans ce dernier cas, le médecin du travail sera averti de la situation.

Le HRBP transmet au service paie l'ensemble des éléments d'approbation du don de jours de repos, y compris les justificatifs attestant de la situation du salarié.

* Article 8.04.: Communication des actions en faveur des « proches aidants »

La Direction s'engage à réaliser deux campagnes de communication annuelle pour notamment promouvoir le dispositif du don de jours de repos aux proches aidants.

Elle s'engage à mener des actions de communication sur les sites sur les mesures déployées au sein du Groupe en faveur des « proches aidants ».

* Article 9. : Accompagnement des femmes enceintes

Au-delà des mesures légales et conventionnelles relatives aux aménagements du temps de travail, telles que les pauses supplémentaires, les dispositions relatives à l'allaitement ou les autorisations d'absence rémunérées pour les examens pré-nataux, les parties rappellent la nécessité de :

- mettre en place des dispositifs en vue de faciliter l'accès des femmes enceintes à leur local de travail, en fonction de l'organisation de chaque site ;
- faire bénéficier aux femmes enceintes de places de parking à proximité de leur lieu de travail, sous la responsabilité de la Direction de chaque site.

Dans ce même esprit, les parties tiennent à rappeler que l'accord relatif au Télétravail en cours de négociation au sein du Groupe Schneider Electric en France, envisage des dispositions relatives aux salariées enceintes, sous réserve d'éligibilité au télétravail.

* Article 10. : Accompagnements spécifiques aux congés maternité, d'adoption, de paternité (et « d'accueil de l'enfant ») ou du congé parental d'éducation

Les congés liés à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation d'un enfant ne doivent pas porter atteinte au déroulement de la carrière professionnelle des salariés. Les parties conviennent donc des mesures suivantes, étant précisé que le « parent 1 » désigne le porteur de l'enfant le cas échéant et que le « parent 2 » désigne le(la) conjoint(e) du « parent 1 ».

14
2
19
a JH W

*** Article 10.01.: Congé maternité ou d'adoption**

Le parent 1 ayant déclaré sa grossesse auprès de sa hiérarchie bénéficie d'un entretien avec son manager en vue de :

- déterminer les éventuels aménagements de temps de travail pendant la grossesse ;
- faire le point sur l'état d'avancement du travail avant le départ en congé ;
- partager les dates de départ et de retour prévisibles de la salariée, tenant compte notamment des possibilité de report du congé prénatal.

Tout parent (parent 1 ou parent 2) ayant déclaré une future adoption auprès de sa hiérarchie bénéficie d'un entretien avec son manager en vue de :

- faire le point sur l'état d'avancement du travail avant le départ en congé ;
- partager les dates de départ et de retour prévisibles du(de la) salarié(e).

Les parties rappellent qu'il sera proposé un entretien professionnel à parent 1 au retour d'un congé maternité ou à tout parent 2 au retour d'un congé d'adoption. Conformément à l'article L.6315-1 du Code du travail, cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

*** Article 10.02.: Congé parental d'éducation**

Avant son départ en congé parental d'éducation, le parent 1 ou le parent 2 concerné pourra bénéficier d'un entretien avec son manager, en vue de faire le point sur l'avancement du travail avant le départ en congé, ainsi que la préparation de la transmission des dossiers, le cas échéant.

Tout parent 1 ou tout parent 2 de retour d'un congé parental d'éducation doit se voir proposer un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi tel que prévu par l'article L.6315-1 du Code du travail.

A l'issue du congé parental d'éducation, le parent 1 ou 2 bénéficie, par ailleurs, d'un droit à une action de formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article L.1225-59 du Code du travail, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Le parent 1 et/ou 2 bénéficie(nt) d'un bilan de compétences conformément aux dispositions de l'article L.1225-58 du Code du travail.

Par ailleurs, à l'issue de ce congé, une analyse de la situation salariale du parent 1 ou 2, au regard de sa catégorie professionnelle, de son parcours et de sa performance sera systématiquement réalisé par le manager et la fonction RH. Dans l'hypothèse où un écart significatif existerait, le RH fera une proposition de révision salariale au manager du parent 1 ou 2. Cette révision ne sera pas imputée sur les budgets annuels d'augmentation salariale.

*** Article 10.03.: Congé paternité (et « d'accueil de l'enfant »)**

La Direction réaffirme ici sa volonté de voir les parents bénéficiaires disposer pleinement de ce congé. A ce titre :

- le salaire intégral du parent 2 sera maintenu par le versement par la société d'un complément de rémunération aux indemnités journalières pendant la période légale de congé paternité (et « d'accueil de l'enfant ») ;

MR
JP
20
JR

- en cas d'absence consécutive à un congé paternité (et « d'accueil de l'enfant »), le salaire brut de référence servant de base de calcul pour la part individuelle de l'intéressement du parent 2 est reconstitué comme si ce dernier avait travaillé normalement pour la période d'absence considérée. En outre, le congé paternité (et « d'accueil de l'enfant ») n'entraîne pas de réduction du salaire plancher de référence qui s'applique normalement, à condition que le parent 2 ait travaillé sur l'ensemble de l'exercice considéré.

* Article 11. : Absences autorisées pour accompagner la femme enceinte à trois examens prénataux

Le parent 2, en tant que conjoint(e) d'une femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, peut bénéficier de trois absences rémunérées. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif tant pour la détermination de la durée des congés payés que pour les droits légaux et conventionnels acquis au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Le parent 2 sera tenu de transmettre au service paie les mêmes justificatifs que ceux requis pour la femme enceinte (parent 1).

* Article 12. : Décès d'un membre de la famille

Tout collaborateur de Schneider Electric en France a droit, sur justificatif, à un congé de 5 jours ouvrés en cas de décès :

- du conjoint, de son partenaire lié par un PACS, concubin ;
- son enfant ;
- sa mère, son père.

Ce congé décès se substitue à tout congé accordé au titre du décès d'une des personnes susvisées.

Les autres congés exceptionnels pour évènements familiaux, en dehors du congé décès précité, prévus dans les divers accords d'entreprise en vigueur au sein du Groupe, restent en vigueur.

* Article 13. : Soutien de l'engagement associatif des collaborateurs

Soutenir les collaborateurs dans leurs engagements associatifs répond à un double objectif :

- Le Groupe est convaincu que permettre aux collaborateurs de consacrer un temps dédié à leurs engagements associatifs contribue directement, non seulement à l'amélioration de leurs compétences, mais également à l'amélioration de leur bien-être ;
- Le Groupe entend renforcer son engagement dans le développement économique et social des territoires.

A cet effet, le Groupe réaffirme sa vocation d'entreprise citoyenne et formalise l'engagement de permettre à ses collaborateurs de disposer de 20 heures annuelles sur leur temps de travail pour effectuer des missions au sein d'associations supportées par la Fondation Schneider Electric.

Ces heures devront être déclarées sur le site de la Fondation Schneider Electric.

8/ My
enc J
21
ce J
FB YR

Section 2. Diversité et inclusion

Les parties ont tenu à rappeler dans le présent accord les engagements pris par le Groupe en matière de diversité et d'inclusion, convaincues que la bienveillance et le sentiment d'inclusion au sein de la communauté de travail constituent une condition du bien-être au travail.

La diversité consiste à garantir l'égalité des chances, basée sur le principe de non-discrimination, à tout le monde et partout et s'assurer que tous les employés se sentent valorisés dans leur individualité et en sécurité pour donner le meilleur d'eux-mêmes.

Les parties réaffirment que la diversité fait partie intégrante des principes de management, des objectifs et des processus de gestion des ressources humaines au sein du Groupe. Les parties ont entendu, dans le cadre de la présente négociation, contribuer à l'impulsion de la politique de diversité et d'inclusion du Groupe en l'enrichissant par de nouvelles initiatives.

En tout état de cause, ces principes et ceux listés dans la présente section, sont défendus dans les principes de responsabilité de Schneider Electric.

Sous Section 2.1. Travailleurs en situation de handicap

Les parties constatent qu'il existe un accord triennal en date du 8 janvier 2016 au niveau du Groupe portant sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Les parties s'engagent à poursuivre les efforts menés pour l'amélioration de l'accessibilité des sites, des bâtiments, des locaux et des équipements au vu des différents types de handicaps (moteurs, sensoriels, psychiques...). Les mesures d'aménagement de poste : aménagement d'horaires et de situations de travail, assistance humaine, mesures d'aide aux déplacements professionnels.

Sous Section 2.2. Lutte contre les stéréotypes et les discriminations

Les parties au présent accord rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de :

- son origine ;
- son sexe ;
- ses mœurs ;
- son orientation sexuelle ;
- son identité de genre ;
- son âge ;
- sa situation de famille ou de sa grossesse ;
- ses caractéristiques génétiques ;
- sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- ses opinions politiques ;
- ses activités syndicales ou mutualistes ;

- ses convictions religieuses ;
- son apparence physique ;
- son nom de famille ;
- son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- son état de santé ou de son handicap ;
- sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Conformément aux articles L.1132-1 et L.1133-1 du Code du travail, ce principe ne fait cependant pas obstacle à des différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

La Direction réaffirme son attachement au respect de la non-discrimination due au sexe tout au long du parcours professionnel, qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de promotion, de mobilité, de qualification, de formation et de conditions de travail.

* Article 14. : Libellé des offres d'emploi

Les offres d'emploi et les définitions de fonction qui sont publiées ou diffusées ne doivent pas être discriminatoires. Elles préciseront systématiquement la mention « femmes ou hommes » quel que soit le support et la nature du poste proposé.

* Article 15. : Processus de recrutement

Le processus de recrutement se déroule de manière identique, quel que soit le genre de la personne. Les mêmes critères de sélection et de recrutement sont appliqués, fondés sur la recherche de compétences, de qualifications et d'expériences professionnelles, sans distinction d'aucune sorte et notamment liée au sexe du candidat.

* Article 16. : Formation de sensibilisation aux stéréotypes

La Direction s'engage à procéder dès 2018 à la formation de sensibilisation aux stéréotypes auprès des équipes de recrutement spécialisées et auprès des HRBP. L'objectif de ces formations est de prendre conscience des stéréotypes qui influencent les décisions et de lutter contre les biais inconscients (apparence physique, adresse géographique...) à chaque étape du recrutement, et ce dès la sélection des CV.

Les talent manager devront suivre également cette formation et tous les managers recevront un document rappelant ces règles. Ces formations pourront également être suivies par les managers étrangers manageant des salariés français.

* Article 17. : Prévention du sexisme

Les parties tiennent à rappeler, par le présent accord, que la lutte contre les agissements sexistes⁵ constitue un élément fondamental dans le cadre du respect de toutes et de tous.

La Direction rappelle la gravité de ce type d'agissement qui, selon leur fréquence, peut avoir des conséquences néfastes pour les salariés qui en sont victimes en diminuant leur sentiment de compétence et leur ambition et peuvent perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

⁵ Il s'agit d'agissements liés au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (cf. l'article L. 1142-2-1 du Code du travail).

Les règlements intérieurs en vigueur au sein du Groupe rappellent l'ensemble de ces dispositions.

Les parties tiennent toutefois à aller au-delà des définitions prévues dans les règlements intérieurs en insistant également sur la gravité du sexisme dit ordinaire.

En tout état de cause, il est rappelé que le groupe Schneider Electric s'est doté d'une « Politique anti-harcèlement ».

Sous Section 2.3. Mixité sociale

La mixité sociale constitue une facette de la diversité pour laquelle le Groupe est très engagé. Par le présent accord, les parties tiennent à promouvoir tout particulièrement les actions déployées par le Groupe tournées vers l'insertion professionnelle :

- l'association **100 chances 100 emplois** qui permet à des jeunes cooptés avec les missions locales pour l'emploi de s'insérer dans la vie professionnelle avec l'aide des grands groupes et des PME des territoires ;
- la **Charte Entreprise et Quartiers**, signée avec les autorités départementales de l'Isère et des Hauts-de-Seine, qui engage le Groupe à œuvrer sur ces territoires pour une meilleure accession à l'emploi pour les jeunes des quartiers,
- l'association **Télémaque** qui accompagne des jeunes collégiens dans l'obtention de leur baccalauréat avec mention.

Les collaborateurs ont la possibilité de s'engager bénévolement pour ces deux associations dans le cadre de l'article 3.3.7. du présent accord.

Sous Section 2.4. Orientation sexuelle

La Direction affirme son engagement aux côtés de la population Lesbienne Gay Bisexuelle et Transsexuelle et réaffirme sa volonté de lutter contre toute forme de discrimination et d'engager des plans d'action en ce sens.

La Direction rappelle également qu'elle reste attentive à toutes les situations qui pourraient impacter cette population et étudiera la possibilité d'engager des mesures pour résoudre ces situations.

Sous Section 2.5. Multiculturel

Des collaborateurs de nationalités ou issus de cultures différentes sont appelés à travailler ensemble au sein de projets. Un module de formation sous forme de classe virtuelle facilite la gestion de projets en offrant aux participants la possibilité de comprendre la culture de l'autre afin de mieux collaborer.

Sous Section 2.6. Droit à l'expression collective des salariés

Les parties rappellent que les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective, qui peut porter, sur le contenu, sur les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail au sein de l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

A l'inverse, les questions concernant le contrat de travail, les classifications, les contreparties directes ou indirectes du travail n'entrent pas dans le cadre de ce droit d'expression.

MM YR
REC 24
JZ JF

Ce droit d'expression s'exerce dans le respect des prérogatives et attributions des instances représentatives du personnel ainsi que des responsabilités qui sont celles de l'encadrement.

Le droit d'expression des salariés peut s'exercer au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

Les opinions et propos tenus par les salariés au cours des réunions des « groupes d'expression », quelle que soit leur place dans la hiérarchie, échappent à toute possibilité de sanction, pour autant que ces opinions et propos ne comportent en eux-mêmes aucune malveillance à l'égard des personnes.

* Article 18. : Constitution de groupes d'expression

Afin de favoriser l'exercice d'un droit d'expression directe et collective, les parties conviennent que seront constitués des « groupes d'expression ». Ces « groupes d'expression » pourront être constitués soit à l'initiative de la Direction, soit à l'initiative des salariés. Certains de ces groupes pourront faire l'objet d'une expérimentation permettant d'adapter leur fonctionnement aux attentes des collaborateurs.

Ces « groupes d'expression » se distinguent des réunions *lean* déjà mises en place au sein des sites du Groupe destinées notamment à améliorer l'organisation et le fonctionnement de l'activité de production.

* Article 18.01.: Les « groupes d'expression » à l'initiative de la Direction

La Direction suscitera la création de groupes de réflexion ou de réseaux sur des sujets axés essentiellement sur la diversité et sur le bien-être au travail. L'objectif consiste à permettre aux collaborateurs de réfléchir, dans un climat inclusif, sur des problématiques ciblées et de proposer des solutions concrètes en vue d'améliorer la prise en compte de certaines situations collectives et les conditions de travail. La Direction de chacune des Sociétés du Groupe pourra déterminer la composition de chacun de ces « groupes d'expression ».

La Direction réaffirme sa volonté de s'appuyer sur les résultats de l'enquête *One Voice* pour engager le dialogue avec les collaborateurs sur des thématiques relevant de cette même enquête. Cette enquête permet de prendre le pouls social sur diverses thématiques.

La Direction encourage, au sein de chaque société, la constitution de « groupes d'expression » à cet effet. Notamment dans le cadre de la restitution des résultats de l'enquête *One Voice*, un « groupe d'expression » spécifique peut être mis en place par la Direction de chacune des sociétés pour les salariés assumant une responsabilité d'encadrement afin de leur permettre de s'exprimer sur les problèmes qui les concernent spécifiquement et ceci indépendamment de leur participation aux réunions des « groupes d'expression » de salariés placés sous leur autorité.

Par ailleurs, les collaborateurs peuvent être réunis à l'initiative de leur manager ou de leur HRBP pour échanger sur les sujets d'actualité de l'entreprise que ce soit sur les sites de production, sur les sites tertiaires ou sur les agences.

* Article 18.02.: Les « groupes d'expression » à l'initiative des collaborateurs

La Direction encourage les collaborateurs à constituer des « groupes d'expression » pour se saisir de sujets d'intérêt commun pour émettre des voeux et des avis qui seront susceptibles d'être portés auprès de la Direction. Rassemblant des collaborateurs ayant des

M
P
ENR
25
CL
JP
YR

caractéristiques et des intérêts communs, ces groupes peuvent également permettre de créer des réseaux d'entraide.

A titre d'exemple, la communauté HeForShe France s'est créée spontanément sur le réseau social d'entreprise et est animée par les collaborateurs. Cette communauté se destine à transformer les perceptions et les comportements et permet d'engager encore davantage d'hommes dans un échange autour de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les salariés sont encouragés, dans le cadre de ces « groupes d'expression » à évoquer notamment le sujet de l'environnement de travail.

* Article 18.03.: Fonctionnement des groupes d'expression

La participation des salariés aux « groupes d'expression », qu'ils soient à l'initiative de la Direction ou issus spontanément de la communauté de travail, est libre et volontaire.

Les membres du groupe participent aux réunions en leur seule qualité de salariés et s'y expriment pour leur propre compte sans pouvoir mettre en avant, soit leur fonction ou position hiérarchique, soit leur mandat syndical ou collectif.

Les collaborateurs, qui font partie de ces groupes d'expression, pourront s'exprimer via les réseaux sociaux internes via notamment des communautés privées créées à cet effet ou se réunir en présentiel. Les réunions des « groupes d'expression » se tiennent dans l'entreprise pendant les horaires de travail habituel.

Les membres de chaque « groupe d'expression » désignent un représentant. Tout particulièrement, si le « groupe d'expression » s'exprime sur le réseau social d'entreprise, il s'agira de désigner un modérateur de communauté.

Ce représentant exerce une fonction d'animation, d'information et veille à encourager et faciliter l'expression directe de chaque participant. Il s'assure que l'expression de chacun s'exerce sur un ton modéré et ne se transforme pas en polémique ou en revendications. Les mises en cause personnelles et publiques à l'encontre de quelque membre que ce soit de l'entreprise ne pourront être admises. Le représentant a la possibilité de suspendre ou de reporter la réunion qui se tiendrait en présentiel. Il est également l'interlocuteur principal de la Direction et des institutions représentatives du personnel pour restituer les éléments de synthèse des réflexions et propositions émises dans le cadre du « groupe d'expression ». Toute remontée adressée à la Direction fera l'objet d'une étude.

Il est rappelé que le salarié dispose d'un droit à l'oubli en vertu des dispositions mises en place dans le cadre du Règlement Général de l'Union Européenne sur la Protection des Données (règlement 2016/679 du 27 avril 2016) entré en vigueur le 25 mai 2018.

* Article 19. : Encourager l'utilisation du droit d'expression collective

* Article 19.01.: Campagne d'information

La Direction organisera deux fois par an une campagne d'information, via les moyens numériques et d'affichage de site, pour rappeler aux collaborateurs et aux managers (pris dans leur rôle de manager et de collaborateur à la fois) leur droit d'expression collective et ses modalités pratiques de recours, notamment via les outils numériques.

* Article 19.02.: Collaboration – innovation

Les principes régissant le droit d'expression collective des salariés doivent inspirer les nouvelles méthodes de travail. A cette fin, le Groupe a mis en place un réseau social d'entreprise (outil « Yammer » à date de signature du présent accord) et encourage la création de communautés digitales de travail. Celles-ci doivent permettre l'instauration d'un climat d'écoute de chacun et de collaboration plus fort. En fluidifiant les échanges au-delà des structures hiérarchiques habituelles, ces communautés doivent inciter à plus de créativité via un échange plus libre d'idées entre les collaborateurs.

En constituant de nouveaux outils d'expression pour les collaborateurs pour une meilleure prise compte des contributions de chacun, ces communautés se destinent à contribuer au développement d'une culture d'inclusion plus forte au sein du Groupe.

* Article 19.03.: Enquêtes de perception

La Direction est à l'initiative de diverses enquêtes, comme par exemple, une enquête sur l'engagement des salariés ou encore une enquête de perception axée sur la thématique « LGBT » permettant la participation anonyme des collaborateurs.

De la même façon, des enquêtes sont mises en place au sein du Groupe pour évaluer la perception des collaborateurs sur le phénomène du handicap.

* Article 19.04.: Alertes par les collaborateurs

Dans le souci de promouvoir un environnement professionnel positif et sûr, un outil « R&ED Line » est mis à la disposition des salariés afin qu'ils puissent signaler tout manquement aux principes éthiques qu'ils remarqueraient, notamment :

- Atteinte aux règles de concurrence
- Corruption
- Conflit d'intérêts
- Discrimination, harcèlement ou inégalité de traitement
- Falsification de documents, de comptes ou de rapports d'audit
- Sécurité et environnement
- Politiques de Schneider Electric
- Délit d'initié
- Vol, fraude ou détournement de fonds

A travers cet outil, chacun des collaborateurs peut déposer un signalement, en ligne ou par téléphone, au sujet de comportements contraires à la loi ou à nos Principes internes de Responsabilité.

Schneider Electric s'engage à ce que chaque alerte soit suivie d'une enquête diligentée en conformité avec la législation française et les pratiques du Groupe, de manière objective en temps opportun.

Le collaborateur à l'origine du signalement a la possibilité de suivre l'avancée de la réponse apportée à l'enquête.

Le Groupe ne tolère aucune représaille à l'encontre de ceux qui émettent une alerte de bonne foi, ou participent de quelle que façon que ce soit à l'enquête.

Section 3. Bien-être au travail

L'engagement de Schneider Electric en France pour le bien-être au travail part du constat que le bien-être génère la performance et que la performance est vectrice de bien-être.

MY
DP
HR
ER
27
AL
FD

Le présent accord formalise et enrichit les mesures déployées pour renforcer la santé et la sécurité au travail de tous les collaborateurs et améliorer durablement leurs conditions de travail. Ces mesures portent tant sur les environnements de travail que la santé des personnes physiques.

Schneider est conscient que la mobilité, lorsqu'elle est choisie, assure la diversité des missions et l'évolution professionnelle des collaborateurs. Elle est également vectrice de bien être, c'est pourquoi Schneider a choisi de l'accompagner.

Sous Section 3.1. Santé et Sécurité au travail

Il ne saurait y avoir de bien-être au travail sans une culture forte de la sécurité et de la santé au travail. L'ambition du Groupe consiste à garantir, à nos collaborateurs, partenaires et intervenants, quel que soit le lieu où ils exercent leur activité professionnelle, un niveau de sécurité irréprochable. C'est dans cet esprit que le Groupe promeut une politique globale d'amélioration continue de la santé et la sécurité. A ce titre, Schneider Electric réaffirme sa volonté de former les Sauveteurs Secouristes de Travail (SST).

L'impératif de sécurité s'étend au-delà des lieux physiques de travail en englobant les temps de déplacements des collaborateurs, qu'il s'agisse des déplacements au sein du territoire français ou à l'international

*** Article 20. : Formation des nouveaux collaborateurs**

Tout nouvel embauché bénéficiera d'un accueil lui assurant une intégration réussie. En outre, il suivra un cursus de formation générale pour mieux comprendre le fonctionnement et les activités du Groupe : il s'agit du programme « Plug-in ». Celui-ci comprend un module obligatoire concernant la sécurité électrique de base. Le salarié est également invité à suivre un module portant sur la prévention des risques psychosociaux.

*** Article 21. : Formation des collaborateurs**

Bien qu'il n'existe aucune obligation légale de formation à ce titre, la Direction s'engage à faire bénéficier à tout collaborateur Schneider Electric en France, sur son temps de travail, une formation obligatoire en matière de « Santé et Sécurité au Travail » afin d'accroître la prévention des risques au travail. Cette formation pourra notamment comprendre les thématiques suivantes :

- La politique santé et sécurité de Schneider Electric en France
- Les risques psycho-sociaux (y compris le risque de burn-out) et la prévention de ces risques
- Les bonnes pratiques en matière d'ergonomie
- Le risque routier pendant les trajets et lors des déplacements professionnels
- Le risque électrique
- La gestion des situations d'urgence
- Sensibilisation aux risques santé : addictions, cardiovasculaires, sanitaires...

Et suivant les situations locales, intégrera obligatoirement les risques suivants :

- Le risque machine
- Le risque de la manutention mécanique (engins de manutention et grues)
- Le risque du travail en hauteur

SDC MYMR
JL 28 JF

La formation des collaborateurs à la sécurité sera également renforcée par des actions d'animation sur site régulières telles que les journées sécurité avec ateliers et démonstrations et/ou lors de la semaine de la formation.

* Article 22. : Professionnalisation et formation qualifiante des préveneurs

La Direction renforce les cursus formation de cette population en vue de l'amélioration de la santé et de la sécurité sur les sites par une professionnalisation des préveneurs.

* Article 23. : Déplacements professionnels

Les parties réaffirment l'importance des actions déployées pour prévenir les collaborateurs des risques susceptibles de porter atteinte à leur intégrité physique et mentale :

- Le devoir de protection des collaborateurs en déplacement à l'étranger a conduit à l'instauration d'une politique voyage unique pour l'ensemble du Groupe ;
- La prévention des risques routiers et la volonté du Groupe de garantir aux collaborateurs en déplacement un temps de repos suffisant a conduit, à l'échelle du Groupe, à l'élaboration d'une « directive mondiale relative aux déplacements et adaptation locale » et à l'échelle de la France à la diffusion de « règles du déplacement professionnel ».

De telles actions ont vocation à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs, en veillant, notamment ; au respect des temps de repos et des durées maximales de travail.

Dans la lignée des discussions portant sur les enjeux en matière de sécurité qui entourent les déplacements professionnels, les parties ont convenu d'une meilleure prise en compte des contraintes liées aux temps de déplacement.

Sous Section 3.2. Environnement de travail

* Article 24. : Vie sur les sites et accès aux actions de bien-être

La Direction, par l'intermédiaire des Directions de site, encourage la création de laboratoires de bien être à l'initiative de salariés à l'issue des formations. Elle encourage également le réseau des ambassadeurs de bien-être au travail à être actifs sur le territoire. Les animations à l'initiative des sites continueront à être organisées sous forme de semaines ou de journées bien-être au travail.

Une première évolution consistera à donner l'accès en ligne aux « services sur site ». Les services seront ensuite progressivement et régulièrement enrichis et améliorés.

* Article 25. : Formations de « pleine conscience »

Les formations de « pleine conscience » lancées dans le cadre du programme bien-être au travail, constituent des outils à mobiliser par les collaborateurs en dehors du temps de travail pour prévenir et/ou lutter contre le stress et pouvant être recommandés par les managers.

* Article 26. : Développement de l'ergonomie des postes de travail

La Direction s'engage à intégrer dans les projets de déménagement ou de transformation industrielle des analyses ergonomiques permettant d'améliorer les conditions de travail en

MY
P
29
EDC
cl
fj
YR

réduisant les facteurs de pénibilité aux postes et facilitant l'accessibilité pour tous lors des réimplantations ou re-conception des lignes de production.

Au-delà de ces mesures collectives, il est rappelé, qu'à tout moment, managers et collaborateurs peuvent faire appel au Pôle Prévention Ergonomie et Conception (PRECO) de la Direction Santé au travail pour un diagnostic ergonomique sur les sites de production ou des conseils en ergonomie sur les sites tertiaires. Les directions de site mettront ensuite les moyens de mise en œuvre en fonction des préconisations.

Les instances représentatives du personnel seront associées aux sujets nécessitant leurs interventions conformément aux dispositions légales.

* Article 27. : Risques psychosociaux

Une négociation sera lancée avec les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe quant à la mise en place d'un accord au niveau du Groupe sur la prévention des risques psycho-sociaux au mois de septembre 2018. Il sera tenu compte des retours d'expérience et des enseignements tirés notamment par la mise en œuvre de l'accord collectif sur la prévention des risques psycho-sociaux conclu au niveau de l'UES SEI-SEF en date du 10 juillet 2012.

* Article 28. : Information sur la couverture sociale

Compte tenu des changements récents intervenus dans la couverture sociale des salariés, la Direction s'engage à diffuser une information afin d'expliciter les changements aux collaborateurs.

Dans ce cadre, les travaux et études menés par les Comités Paritaires de Surveillance (CPS) permettent la bonne gestion opérationnelle et économique des régimes.

Section 4. Clauses administratives

Sous Section 4.1. Champ d'application

Le présent accord a vocation à couvrir l'ensemble des sociétés de Schneider Electric entendues au sens du Comité de Groupe.

Les dispositions du présent accord sont directement applicables au sein des filiales de Schneider Electric en France.

En application des dispositions de l'article L. 2253-5 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou établissements de Schneider Electric en France, ainsi que de tous usages ou décisions unilatérales ou référendums en vigueur au sein des sociétés du périmètre ayant le même objet.

Sous Section 4.2. Objet de l'accord

Le présent accord a vocation à instituer un cadre négocié et homogène pérenne à l'échelle du Groupe en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail de l'ensemble des salariés du Groupe en matière notamment :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Sous Section 4.3. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Sous Section 4.4. Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès achèvement des formalités habituelles de dépôt et de publication.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, ses dispositions se substituent à l'ensemble des dispositions conventionnelles portant sur le même objet applicables au sein des sociétés juridiques du Groupe et viennent enrichir les dispositifs prévus par voie d'accord ou par plan d'action en matière d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Sous Section 4.5. Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de deux ans à compter de la signature du présent accord.

Dans ce cadre, les critères de suivi suivants seront utilisés :

- Le nombre de berceaux en crèche par site,
- Le nombre de conférences sur la parentalité réalisées par an,
- Le nombre de congés de paternité pris par des femmes
- Le nombre de congés de paternité pris par des hommes,
- Le nombre de congés de solidarité pris par an
- Le nombre de congés de proche aidant pris par an
- Le nombre de jours de décès pris par an
- Le nombre d'heures effectuées dans le cadre de missions réalisées au sein d'associations supportées par la Fondation Schneider Electric,
- Le nombre d'alertes sur la R&ED line.

En outre, les parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles venant modifier de manière substantielle la règlementation en matière de durée du travail, et le cas échéant, de réviser le présent accord si cela s'avérait nécessaire.

st
m
E
C
31
en
JL
YR

Sous Section 4.6. Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, un avenant de révision pourra être signé :

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

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont la révision est demandée.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires 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.

Sous Section 4.7. 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 a 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.

Sous Section 4.8. Dépôt et publicité

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi,

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;

32
BOU
JF
MY
JP

- un exemplaire sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans un délai de 15 jours à compter de la date limite prévue à l'article L.3314-4 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative 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.

Sa signature est intervenue le 28 Juin 2018 à Rueil-Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric en France et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

MM d
SPE S
33
ce fb
YR

**POUR LA DIRECTION DES SOCIETES DU
GROUPE**

Mme Sylvie LEYRE
Directrice des Ressources Humaines

depuis

M. Christian LAMBERT
Directeur de la stratégie sociale et des
relations sociales

Signature

**POUR LES DELEGATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES DE GROUPE**

CFDT

M. *Yves Morin*
H. H.

CFE-CGC

M. *Dominique Taillant*
D. Taillant
M.

CFTC

M. *Leフト Didier*
D. Leフト

CGT

M. *Yvon REBIERE* *YR*

M.

FO

M. *DA RUE Emmanuel* *ER*

M.

**ANNEXE 1 : LISTE DES FILIALES ENTRANT DANS LE CHAMP
D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD**

ASTER CAPITAL PARTNERS

BCV TECHNOLOGIES

CEV

DINEL

ECKARDT SAS

EUROTHERM AUTOMATION

France TRANSFO

M&C ENERGY FRANCE

MERLIN GERIN ALES

MERLIN GERIN LOIRE

NEWLOG

PRO FACE France SAS

SAREL

SCANELEC

SCHNEIDER ELECTRIC ALPES

SCHNEIDER ELECTRIC ENERGY France

SCHNEIDER ELECTRIC France

SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES SAS

SCHNEIDER ELECTRIC IT FRANCE

SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BOURGUEBUS

SCHNEIDER ELECTRIC SE

SCHNEIDER ELECTRIC SYSTEMS France

SCHNEIDER ELECTRIC TELECONTROL

SCHNEIDER TOSHIBA INVERTER EUROPE SAS

SOCIETE D'APPLICATION ET D'INGENIERIE INDUSTRIELLE ET INFORMATIQUE

SOCIETE FRANCAISE DE CONSTRUCTION MECANIQUES ET ELECTRIQUES

SOCIETE ELECTRIQUE D'AUBENAS

SOCIETE FRANCAISE GARDY

SYSTEMES EQUIPEMENTS TABLEAUX BASSE TENSION

TRANSFO SERVICES

11
35
edc
cc
fjd
et
mr

