

**ACCORD DE GROUPE SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN
SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DE SCHNEIDER ELECTRIC
EN FRANCE
2019 – 2020 – 2021**

14
1
8

Préambule

Schneider Electric s'est engagé dans une démarche coordonnée au niveau du Groupe, en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette volonté de porter le sujet au niveau du Groupe s'est concrétisée par la conclusion d'accords triennaux successifs, dont le dernier, signé le 8 janvier 2016, arrive à échéance le 31 décembre 2018.

Le bilan de ce dernier accord, structuré autour de quatre grands domaines, à savoir le recrutement, la sensibilisation, le maintien dans l'emploi et la sous-traitance, laisse apparaître une atteinte de la majeure partie des objectifs fixés.

En effet, le taux d'emploi global des travailleurs en situation de handicap au sein du Groupe reste supérieur à 6% de l'effectif, en dépit de disparités constatées entre les différentes Entités managériales.

Des actions massives de sensibilisation, d'information et de communication sur le Territoire ont été menées à destination des Directeurs de sites, de la Fonction Ressources Humaines, des Managers et des collaborateurs. Elles ont ainsi permis d'assurer une meilleure connaissance des dispositifs prévus par l'accord et un meilleur usage de ceux-ci.

La politique de maintien dans l'emploi, désormais reconnue et structurée au niveau du Groupe, a donné lieu à la mise en place d'un grand nombre de mesures en faveur de la prévention et de la compensation des situations de handicap.

Toutefois, en parallèle d'un constat globalement très positif, l'ambitieux objectif chiffré d'embauche de travailleurs en situation de handicap en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée n'a pu être atteint à la date de signature du présent accord.

Si ce dernier vise à poursuivre les différentes actions précédemment mises en place, les parties sont également convenues de refondre la politique relative à l'insertion et à l'emploi des travailleurs en situation de Handicap en se tournant vers une politique durable afin de faire face à de nouveaux enjeux et notamment :

- d'intégrer les évolutions en matière de politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- d'accompagner la transformation digitale du Groupe ;
- de développer de nouvelles compétences en matière de sous-traitance.

Ainsi, les parties signataires souhaitent :

- responsabiliser davantage les Entités managériales en leur offrant la possibilité de mettre en place les mesures adaptées à leurs problématiques, dans le respect des principes généraux fixés par le présent accord ;
- développer l'identification de compétences et assurer un suivi attentif et une sélection de candidatures adaptées aux besoins du Groupe ;
- renforcer les actions de prévention de désinsertion professionnelle en permettant l'accessibilité des locaux et des outils de travail, dont les outils numériques à tous les types de handicap ;
- communiquer largement sur les acteurs du Handicap dans le Groupe et les mesures contenues dans le présent accord ;
- garantir le principe de non-discrimination ainsi que l'égalité de traitement notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière vis-à-vis des salariés en situation de Handicap.

2
Ce
HR
HR
HR

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe se sont rencontrées à l'occasion de quatre réunions qui ont abouti à la conclusion du présent accord.

8/3
M4
CASA
CASA
CASA

Table des matières

TITRE I – CHAMP D’APPLICATION ET BENEFICIAIRES.....	6
TITRE II – PLAN D’ACTIONS.....	7
CHAPITRE 1 – L’INTEGRATION.....	7
A. La Politique d’emploi.....	7
article 1. Emploi direct.....	7
1.1 Le plan d’embauche.....	7
1.2 Formation en alternance	8
1.3 L’accueil de stagiaires & PMSMP	8
1.4 Les actions en faveur de l’emploi temporaire	9
article 2. Les actions d’identification de compétences et de recherche de candidats.....	9
article 3. La collaboration avec le secteur protégé et adapté	9
3.1 Protocole Achats.....	10
3.2 Achat de matériel pour les Etablissements du secteur protégé et adapté	10
3.3 Détachement de salariés experts auprès des Etablissements du secteur protégé et adapté	10
3.4 Partage des savoir-faire et bonnes pratiques avec les Etablissements du secteur protégé et adapté	10
B. L’inclusion des travailleurs en situation de handicap dans l’entreprise.....	10
article 4. Accueil des travailleurs en situation de handicap dans l’entreprise	11
article 5. Accessibilité	11
article 6. Accessibilité numérique.....	12
article 7. Plan de sensibilisation et de communication	12
7.1 Sensibilisation des acteurs.....	12
7.2 Favoriser la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	13
7.3 Communication sur les projets autour du Handicap	13
CHAPITRE 2 – LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	14
A. Le développement des compétences.....	14
article 8. Salariés en situation de handicap de l’Entreprise.....	14
8.1 Formation d’adaptation et de développement professionnel	14
8.2 Formation de reconversion.....	14
article 9. Soutien de formation externe	14
B. La garantie d’évolution professionnelle et de non - discrimination.....	15
article 10. L’évolution professionnelle	15
article 11. Mobilité.....	15
CHAPITRE 3 – MAINTIEN DANS L’EMPLOI ET.....	16

4
S1
74
YA
Q

PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE.....	16
A. Maintien dans l'emploi.....	16
article 12. Mise en œuvre du plan de maintien dans l'emploi.....	16
article 13. Mesures de maintien dans l'emploi	16
13.1 Aménagements des situations de travail.....	16
13.2 – Protocole de retour à l'emploi après un arrêt de travail.....	17
13.3 Mesures transitoires de compensation de surcoût liées au handicap	17
13.4 Aménagements d'horaires.....	17
13.5 Accompagnement des proches aidants.....	18
13.6 Mesures d'aide aux déplacements réalisés à titre professionnel	18
13.7 Assistance humaine	18
13.8 Aides complémentaires du régime de Prévoyance	18
13.9 Dispositions particulières en cas de difficultés économiques	19
13.10 Garanties applicables en cas de licenciement pour inaptitude.....	19
B. Prévention de la désinsertion professionnelle.....	19
TITRE III – PILOTAGE, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD	21
CHAPITRE 1 – PILOTAGE, ANIMATION ET CONDUITE DE LA POLITIQUE DE L'ACCORD.....	21
article 14. La Mission Handicap	21
article 15. Le Responsable de chaque Entité managériale	22
CHAPITRE 2 – MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE DE L'ACCORD	23
article 16. Les acteurs de la mise en œuvre de l'accord.....	23
article 17. Le rôle spécifique des professionnels de la Santé au Travail.....	23
CHAPITRE 3 – LE SUIVI DE L'ACCORD.....	24
CHAPITRE 4 – LE SUIVI DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	25
TITRE IV – MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD	26
TITRE V– CLAUSES ADMINISTRATIVES	27

5
81
14
C4
JP
JP

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES

1. Périmètre d'application de l'accord

Le présent accord est applicable de plein droit dans l'ensemble des entreprises du Groupe Schneider Electric en France et se substitue à l'ensemble des stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement au sein des entreprises et/ou établissements du groupe et à toute décision unilatérale ou usage en vigueur portant sur le même objet.

Le budget prévu en annexe pourra faire l'objet d'un réajustement le cas échéant.

2. Bénéficiaires de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux travailleurs tels que définis par l'article L. 5213-1 du Code du travail et par la loi du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005.

Les parties signataires ont souhaité élargir le bénéfice de cet accord à la « population sensible complémentaire » reconnue par les Médecins du Travail. La population sensible se définit comme : *« Tout salarié dont l'insuffisance ou la diminution des capacités physiques ou mentales pourrait relever d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé si la situation permettait de la demander ou en attendant de l'obtenir »*

Les bénéficiaires du présent accord seront nommés « salariés en situation de handicap » ci – après.


6

TITRE II – PLAN D’ACTIONS

CHAPITRE 1 – L’INTEGRATION

L’intégration des travailleurs en situation de Handicap chez Schneider Electric se traduit par la volonté de développer la politique d’emploi des travailleurs en situation de handicap tout en favorisant leur insertion au sein de l’entreprise.

A. La Politique d’emploi

Les parties confirment leur volonté de poursuivre la politique d’emploi engagée par les précédents accords et définissent, par le présent accord, le plan d’embauche pour les trois années à venir.

En vue d’atteindre les objectifs qui ont été fixés, le Groupe entend mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition en matière d’emploi.

Sur la base de ces ambitions et afin de maintenir un taux d’emploi global de travailleurs en situation de handicap au moins égal à 6% de l’effectif, le Groupe souhaite :

- identifier et cibler les compétences et en conséquence, développer les actions de recherche de candidats et les partenariats ;
- mettre en œuvre des mesures concrètes en faveur de l’emploi direct des travailleurs en situation de handicap, notamment au travers d’un plan d’embauche en CDI, CDD, en alternance et par le développement de l’accueil de stagiaires et d’intérimaires. L’objectif étant, à minima, de maintenir, voire d’améliorer le taux d’emploi direct ;
- poursuivre ses efforts en matière d’emploi indirect en renforçant sa collaboration avec les entreprises sous-traitantes du secteur protégé et adapté.

article 1. Emploi direct

Le Groupe a pour ambition de recruter à minima 30 personnes en situation de handicap en contrat à durée indéterminée sur la durée du présent accord, embauchées directement ou suite à la transformation en contrat à durée indéterminée d’une alternance, d’un stage, CDD ou d’un contrat de travail temporaire.

Par ailleurs, le Groupe se fixe également pour objectif de recruter 45 travailleurs en situation de handicap en alternance sur la durée du présent accord.

Au-delà de ces objectifs d’embauche, le Groupe s’engage à favoriser et développer tout moyen d’accès à l’emploi et au monde de l’entreprise notamment au travers de stages professionnels (tant en formation initiale que continue), de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) que d’événements internes spécifiques tels que « le Duo Day – 1 jour, 1 métier ».

1.1 Le plan d’embauche

Afin de servir les objectifs de recrutement de travailleurs en situation de handicap, le budget issu du présent accord prévoit un poste de dépense « chargé de recrutement ».

Ce dernier, dédié au recrutement sous toutes ses formes de travailleurs en situation de handicap, aura notamment, en collaboration avec Talent Acquisition, pour mission de :

87
M4
H4
H4

- encourager les différentes entités à recruter des travailleurs en situation de handicap ;
- assurer le suivi du processus d'intégration des collaborateurs en situation de handicap recrutés ;
- assurer le suivi d'un vivier de candidats susceptible de répondre aux besoins exprimés par les différentes Entités managériales, en s'appuyant sur les dispositifs d'insertion existants au sein du Groupe (alternance, stages, CIPI...);
- suivre les alternants en fin de parcours et évaluer les intérimaires en situation de handicap afin d'étudier l'opportunité de les intégrer.

Afin de réaliser les recrutements nécessaires, différents partenariats seront mis en place. A cet effet, le Groupe s'engage à :

- identifier et participer à des forums emplois spécialisés et y promouvoir la politique handicap du Groupe Schneider ;
- développer, dans les régions, des relations de proximité avec les différents acteurs locaux de l'emploi des travailleurs en situation handicap (Cap Emploi, Pôle Emploi, CRP et associations d'insertion...) et avec les écoles et universités ;
- maintenir et/ou renforcer sa présence sur les sites internet dédiés à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

1.2 Formation en alternance

Par cohérence avec la politique en faveur de l'alternance au sein du Groupe, les entités managériales poursuivront leurs efforts en matière de recours à la formation en alternance pour atteindre les objectifs de recrutement fixés.

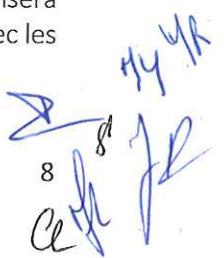
A cet effet, elles veilleront à faciliter l'intégration de l'alternant en situation de handicap et s'assureront du bon déroulement de son apprentissage en entreprise, en actionnant différents leviers à leur disposition :

- informer le médecin du travail et le pôle socioprofessionnel de la Direction Santé au Travail sur les recrutements d'alternants en situation de handicap réalisés, afin de bénéficier de leurs conseils sur les éventuels aménagements ou adaptation de poste nécessaires, et sur les mesures de compensation du handicap prévues dans le présent accord ;
- adapter si besoin la durée des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en accord avec les services concernés et les centres de formation ;
- solliciter la mission Handicap pour financer les mesures visant à faciliter la prise de poste.

Pour cela, des partenariats avec des Ecoles cibles de tous niveaux de formation et de certification (en lien avec les métiers du Groupe) seront développés et pérennisés. La plateforme Alternance Handicap (PAH – dispositif de pré-recrutement d'alternants en situation de Handicap en partenariat avec Cap Emploi) sera étendue, dans une logique de besoin des territoires, afin de permettre l'accès à l'alternance aux jeunes en formation et aux salariés en reconversion professionnelle en leur permettant de construire un projet professionnel via un parcours sécurisé.

1.3 L'accueil de stagiaires & PMSMP

Considérant que le stage constitue une première étape vers l'emploi, l'accueil de stagiaires écoles ou de la formation professionnelle sera développé au sein de l'Entreprise. Ainsi, le Groupe favorisera l'accueil de stagiaires en situation de handicap, notamment au travers des partenariats conclus avec les Ecoles.

8


Pour permettre une confrontation à des situations réelles de travail, les PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) seront mises en place. Ces périodes de mises en situation professionnelle permettront aux personnes en situation de handicap de découvrir un métier, un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou encore d'intégrer une démarche de pré-recrutement.

1.4 Les actions en faveur de l'emploi temporaire

Chaque entreprise prestataire de travail temporaire sera incitée à présenter des intérimaires en situation de handicap lors d'ouverture de missions au sein des Entités managériales. Une démarche spécifique et contractualisée sera menée en ce sens par les Achats en collaboration avec la Mission Handicap.

Un indicateur spécifique de suivi sera intégré systématiquement dans le cahier des charges. A titre d'illustration, il pourra porter sur :

- le pourcentage de travailleurs en situation de handicap (objectif de 3%) ;
- le nombre d'unités bénéficiaires ;
- le nombre de CV proposés aux sites, RHBP ou managers.

Le déploiement de partenariats avec les différents acteurs de l'emploi (Agences de travail temporaire, Cap Emploi, Pôle Emploi...) permettra de favoriser l'accueil d'intérimaires en situation de handicap sur les sites.

Les missions proposées seront également l'occasion de vérifier l'adéquation aux métiers de l'Entreprise et d'imaginer des parcours d'insertion pour les intérimaires en situation de handicap débouchant soit sur un emploi pérenne, soit sur une formation complémentaire en alternance.

Dans cet esprit, des Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaires (CIPI), véritables périodes d'adaptation et de formation courtes, pourront être développés avec les prestataires.

article 2. Les actions d'identification de compétences et de recherche de candidats

Tous les moyens pour identifier les compétences de personnes en situation de Handicap en adéquation avec les besoins de l'Entreprise seront actionnés :

- Actions de recherche de candidats sur des plateformes digitales spécialisées ;
- Collaboration avec tous les acteurs de l'emploi de personnes en situation de Handicap, qu'ils soient publics ou privés ;
- Participation à des événements, forums dédiés au recrutement.

Les profils identifiés correspondant à une compétence recherchée seront intégrés au vivier et proposés en fonction des besoins.

article 3. La collaboration avec le secteur protégé et adapté

Le Groupe exprime pleinement sa volonté de maintenir la sous-traitance auprès du secteur du travail protégé. A ce titre, il souhaite renforcer ses partenariats avec ces établissements en tenant compte de leurs particularités socio-économiques. Afin d'élargir l'offre de compétences des travailleurs en situation de Handicap l'Entreprise souhaite :

89
M4
JP
a

- Développer avec ses prestataires de sous-traitance de services leur capacité à consacrer un volume d'heures à l'emploi de personnes en situation de Handicap ;
- Développer la sous-traitance de prestations intellectuelles sur les sites de Recherche & Développement avec le support des services achats ;
- Permettre quand cela est possible, la mise à disposition de salariés d'entreprises adaptées au sein du Groupe afin de favoriser le retour à l'emploi en milieu ordinaire.

3.1 Protocole Achats

Le Groupe veillera à maintenir le Chiffre d'Affaires global réalisé auprès des entreprises sous-traitantes du secteur protégé.

3.2 Achat de matériel pour les Etablissements du secteur protégé et adapté

Le Groupe pourra contribuer financièrement à l'achat d'équipements industriels ou logistiques nécessaires à la réalisation des actions de sous-traitance.

3.3 Détachement de salariés experts auprès des Etablissements du secteur protégé et adapté

Afin de participer d'une part au développement des compétences au sein des établissements du secteur protégé et adapté et d'autre part, à l'évolution des représentations autour du handicap, le Groupe prévoit la possibilité pour un salarié du Groupe de mettre à profit son expertise et son expérience en vue de former le personnel d'une Entreprise Adaptée (EA), d'une Entreprise d'Insertion (EI) ou d'un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), dans le cadre du dispositif « PASS Compétences » prévu par l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe Schneider Electric.

3.4 Partage des savoir-faire et bonnes pratiques avec les Etablissements du secteur protégé et adapté

En principe, les salariés des entreprises sous-traitantes doivent réaliser leurs prestations au sein de leurs propres locaux.

Toutefois, les contrats de prestation passés avec les entreprises du secteur protégé et adapté pourront prévoir, dans le respect des dispositions légales en vigueur et en partenariat avec la mission handicap, que la prestation se déroulera sur les sites du Groupe, notamment en vue de partager les savoir-faire en matière d'intégration, de management et de maintien en emploi des collaborateurs en situation de handicap.

B. L'inclusion des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise.

Les principes de diversité et d'inclusion s'appliquent à toute l'entreprise et englobent tous les aspects de la diversité dont celui du Handicap. Inclure, c'est accepter et respecter chacun dans sa différence.

Dans ce cadre, les entreprises du Groupe s'engagent à mettre en œuvre les actions d'insertion, d'accessibilité et de reconnaissance qui permettront de contribuer à cette démarche inclusive du handicap.

Ainsi, le plan d'insertion en faveur de tout recrutement CDI / CDD (alternants compris) ou de stagiaires, aura pour objectif d'assurer une prise en charge totale tant technique, organisationnelle que financière de l'intégration des travailleurs en situation de handicap dans l'environnement de travail.

Il permettra de garantir les meilleures conditions d'accès à l'emploi.

A cet effet, la Mission Handicap assurera, en relation étroite avec le Pôle socio-professionnel de la Direction Santé au Travail, la mise en œuvre du processus d'intégration des nouveaux embauchés en situation de handicap :

- en anticipant l'arrivée du salarié recruté (lien avec le service santé au travail local) ;
- en organisant une réunion d'analyse des besoins pour accompagner et pérenniser l'intégration des salariés en situation de handicap avec les différents acteurs de l'entreprise (RH, Manager-tuteur, Santé au travail), les partenaires externes identifiés (organisme de formation, Cap Emploi, Pôle Emploi) et en mettant en œuvre les actions d'aménagement et de compensation nécessaire dont la sensibilisation si besoin à l'équipe accueillante ;
- en assurant le suivi des alternants en fin de formation afin de constituer un vivier de talents, par le chargé de recrutement handicap en lien avec les Managers.

article 4. Accueil des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise

Comme tout nouveau collaborateur intégré au sein du Groupe, les salariés embauchés reconnus en situation de handicap, suivront un programme d'intégration au sein du Groupe, adapté à leur emploi dont, notamment à ce jour, le programme : Plug-in@Schneider-Electric.

Ce programme d'intégration prévoit, pendant les premiers mois de l'intégration, un accompagnement par un collaborateur de l'entreprise qui guidera le nouvel embauché dans sa prise de poste (découverte des lieux, rencontre...).

En complément, des formations d'adaptation plus ciblées (sur un secteur d'activité, un métier) pourront également être mises en place en fonction du besoin.

article 5. Accessibilité

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...) seront poursuivis.

L'accessibilité doit être prise au sens large du terme : accès aux équipements, à l'information, à l'usage, facilité de préhension, suppression des obstacles à la circulation, repérage des cheminements, garantie de sécurité, réduction des efforts. Les programmes annuels de résorption des situations handicapantes seront poursuivis.

La démarche accessibilité aura pour objectif de faire apparaître les axes d'amélioration pour l'accessibilité de nos sites en France, d'anticiper sur de futurs projets de construction, d'acquisition, de rénovation ou d'aménagements intérieurs.

Elle s'articule autour de 4 étapes clés :

- réalisation d'un audit de site ;

- remise d'un rapport d'audit ;
- restitution sur site, préconisations et définition d'un plan d'actions ;
- travaux d'améliorations à prévoir.

Un état des lieux sera partagé l'année suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord. Chaque année, un état d'avancement de l'accessibilité des sites sera présenté devant les instances de représentation du personnel compétentes (CHSCT, CSSCT, à défaut CSE).

Ainsi, tout établissement devra s'appuyer sur la démarche accessibilité et en suivre les étapes en collaboration avec les instances de représentation du personnel. Les travaux d'améliorations seront portés et financés par les Directions de site.

article 6. Accessibilité numérique

La digitalisation constitue un enjeu stratégique pour le Groupe, tant d'un point de vue business, industriel, qu'organisationnel. Le développement des outils collaboratifs et plateformes digitales nécessite de garantir l'accès pour tous à ces informations et outils. Dans ce cadre, le Groupe, veillera à intégrer en amont des projets de développement, les équipes informatiques et techniques compétentes.

Le Groupe prend ainsi l'engagement d'accompagner les salariés en situation de Handicap confrontés à l'introduction ou à la mutation des nouvelles technologies. La Direction, avec l'aide des Instances de représentation du personnel, s'attachera à la prévention des conséquences des évolutions ou de l'introduction des technologies sur les conditions de travail. De concert, elles veilleront à garantir l'accessibilité numérique en proposant notamment, des formations techniques.

Le Groupe souhaite saisir l'opportunité de ces évolutions technologiques pour les mettre au service du Handicap et réfléchir avec tous les acteurs à utiliser au mieux cet accès à l'information.

article 7. Plan de sensibilisation et de communication

Afin de favoriser l'acceptation de la différence, promouvoir l'égalité des chances et créer au sein de chaque entreprise un véritable "réflexe intégration handicap", il convient d'investir significativement le champ de la communication et de la sensibilisation.

7.1 Sensibilisation des acteurs

En vue de faciliter la compréhension des enjeux liés à l'engagement en faveur de l'emploi, la mission Handicap, avec le concours de la Direction des Ressources Humaines du Territoire France, les Responsables des Entités managériales et les Directions de sites, poursuivra un programme de sensibilisation auprès des différents établissements et filiales du Groupe.

A cet effet, un programme de sensibilisation et de formation sera mis en œuvre pour l'ensemble des acteurs œuvrant au déploiement de l'accord, ainsi qu'un programme spécifique dédié aux managers « terrain » qui sera déployé sur l'ensemble du territoire. En parallèle, une offre de sensibilisation en ligne (E-learning) sera développée et destinée à l'ensemble des salariés du Territoire.

Les objectifs de ces initiatives sont les suivants :

- faire prendre conscience des enjeux liés au handicap en matière de recrutement, maintien en emploi, sous-traitance et accessibilité ;
- apporter les clés de lecture nécessaires à la compréhension des problématiques autour du handicap ;

- apporter des leviers d'action aux managers terrain, avec les ressources et expertises prévues au présent accord
- ancrer et rendre pérenne le sujet du handicap dans les pratiques métiers et managériales.

En externe, des actions de communications seront également menées auprès d'organismes institutionnels, d'Ecoles et d'universités, en lien avec les missions handicap de ces structures lorsqu'elles existent, afin de faire connaître l'entreprise et son engagement en faveur du handicap mais aussi identifier et suivre dans leur développement de nouveaux talents.

7.2 Favoriser la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Les Entreprises du Groupe poursuivront leurs actions de sensibilisation et de communication sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapés. Dans ce cadre, les salariés du Groupe seront informés des aides liées à la reconnaissance de la qualité de travailleurs en situation de handicap.

Par ailleurs, et à leur demande exclusive, ils pourront être accompagnés par un cabinet spécialisé dans la réalisation des démarches administratives nécessaires à cette reconnaissance par la mission handicap et la Direction santé au travail.

Les entreprises du Groupe veilleront à assurer pour les salariés nouvellement reconnus une information exhaustive sur la politique Handicap du Groupe, ses acteurs et ses moyens.

Les frais de déplacement engagés pour l'obtention de la reconnaissance de travailleurs handicapés, pourront être remboursés, sur justificatifs, à la demande du salarié.

7.3 Communication sur les projets autour du Handicap

En complément des démarches structurées présentées ci-dessus, il convient d'inscrire durablement la thématique du handicap dans les pratiques métiers et managériales.

Pour ce faire, un plan de communication intégrant les principaux plans d'actions, partenariats et engagements, le bilan handicap et les bonnes pratiques des sites sera construit et valorisé avec le service Communication Interne afin que le handicap soit présent de façon récurrente dans chacun des médias locaux du Groupe.

En outre, le Groupe veillera à ce que le sujet handicap devienne une partie intégrante de ses principaux cursus d'intégration et de formation (cursus plugin et fondamentaux métiers).

Enfin, dans une approche visant à récompenser la démarche la plus inclusive en faveur de l'emploi et de l'intégration de personnes en situation de handicap, un trophée sera attribué chaque année par un jury composé des membres de la Direction et d'un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative signataire de l'accord.



CHAPITRE 2 – LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

A. Le développement des compétences

article 8. Salariés en situation de handicap de l'Entreprise

8.1 Formation d'adaptation et de développement professionnel

Les salariés en situation de handicap bénéficient de l'ensemble des dispositions réglementaires ou conventionnelles relatives à la formation. Les RH, en liaison avec la hiérarchie et les équipes « Learning Solutions », doivent veiller à ce qu'individuellement, chaque salarié en situation de handicap qui exprime une demande ou a un besoin de formation, puisse y accéder en dépit de tout handicap.

Une fois le projet validé par l'entreprise, la formation du collaborateur sera prioritairement inscrite au plan de développement des compétences. La Direction veille à ce que les formations soient adaptées à la nature du Handicap et que leur accès soit facilité. Le cas échéant, les adaptations nécessaires afin de permettre au salarié en situation de handicap de suivre cette formation (formateurs spécialisés, outils et supports pédagogiques adaptés, aide au déplacement, ...) seront prises en charge au titre du budget de l'accord.

8.2 Formation de reconversion

Le Groupe portera une attention particulière aux salariés pour lesquels il persiste, après mise en place de mesures de compensation, une situation de handicap générant des difficultés à poursuivre leur activité sur leur poste de travail ou dans leur métier. Dans ce cas, un bilan professionnel sera réalisé afin de renforcer leur employabilité, de définir les possibilités de reconversion et les formations nécessaires associées. Le Partenaire Emploi Parcours Professionnel (PEPP) pourra être sollicité dans ce cadre afin d'apporter sa connaissance transverse des métiers et des organisations.

Une fois le projet validé par l'Entreprise, la formation du collaborateur sera prioritairement inscrite au plan de développement des compétences. Les adaptations nécessaires pour suivre cette formation (formateurs spécialisés, outils et supports pédagogiques adaptés, aide au déplacement, ...) seront prises en charge au titre du budget de l'accord.

article 9. Soutien de formation externe

Le Groupe considère que la formation professionnelle joue, un rôle essentiel dans la promotion de l'emploi. Les formations doivent répondre aux besoins de l'Entreprise pour une adéquation avec les compétences cibles recherchées.

Ainsi, la mission Handicap apportera, au travers de partenariats ou conventions, tout son soutien aux Ecoles et Universités visant à faciliter l'accès à la formation ainsi qu'à assurer une meilleure prise en compte du handicap dans la poursuite des études.

Elle accompagnera également les projets visant à améliorer la prise en compte du handicap dans l'enseignement des métiers de l'électricité et des automatismes (promotion des métiers de l'électricité auprès des jeunes porteurs de handicap, adaptation des matériels didactiques pour la prise en compte des handicaps, adaptation des formations et de la pédagogie, détection et prise en charge des handicaps pour les jeunes inscrits dans ces formations).

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "HY", "YA", and "CL".

Elle développera notamment dans ce cadre les partenariats avec les missions handicap des écoles et universités cibles en cohérence avec les métiers du Groupe.

B. La garantie d'évolution professionnelle et de non - discrimination

article 10. L'évolution professionnelle

Le Groupe s'engage à mettre en place une politique générale et volontariste luttant contre toute forme de discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés en situation de Handicap. Ainsi, la Direction assure, tout au long leur carrière, l'absence de toute discrimination professionnelle.

Le salarié en situation de Handicap peut solliciter un entretien auprès du Responsable des Ressources Humaines s'il estime être victime de discrimination ou si son évolution professionnelle n'est pas comparable à celle des salariés de la même catégorie professionnelle. Si des écarts non justifiés venaient à être constatés, les ajustements nécessaires seraient apportés (proposition de formation, ajustement de la classification...).

article 11. Mobilité

L'évolution professionnelle passe notamment par la mobilité interne ou externe. Le Groupe s'engage à ce que les salariés en situation de Handicap aient accès, dans les mêmes conditions, aux offres internes de mobilité. Ce sujet, au cœur du projet professionnel du salarié, fait l'objet d'échanges réguliers avec le Responsable hiérarchique et le Responsable des Ressources Humaines et sera abordé notamment lors des entretiens de développement.

Afin de faciliter et d'accompagner la mobilité professionnelle, les collaborateurs bénéficieront des outils et dispositions prévus dans l'accord Groupe relatif à la GPEC. Le Stage découverte et le Parcours d'évolution professionnelle sont en particulier des dispositifs qui pourront permettre l'exploration et l'adéquation à un nouveau métier et/ou nouvel environnement de travail.

En s'appuyant sur ces ressources et outils internes, une attention particulière sera portée pour construire des parcours professionnels de mobilité adaptés aux compétences mais également à la situation de handicap.

Les Comités d'Emplois Régionaux (animés par le PEPP auxquels participent les Responsables des Ressources Humaines et des Responsables hiérarchiques) seront impliqués lorsque nécessaire dans la mobilité des travailleurs en situation de handicap, en proposant des mobilités transverses dans les organisations identifiées comme secteur d'accueil potentiel.

En l'absence de poste interne, un accompagnement avec des structures adaptées de repositionnement dans l'emploi sera proposé au salarié en situation de Handicap dans la recherche d'un emploi externe dans le cadre de son évolution professionnelle.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the letters 'SR' and 'HR'.

CHAPITRE 3 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

A. Maintien dans l'emploi

Lorsqu'un qu'un(e) salarié(e) en situation de handicap ou le cas échéant, appartenant à la population sensible, sera confronté(e) à des difficultés pour tenir son poste, soit du fait de l'évolution de ses capacités physiques ou mentales, soit du fait de l'évolution de son poste, tous les moyens seront mis en œuvre pour assurer son maintien en emploi.

article 12. Mise en œuvre du plan de maintien dans l'emploi

Le maintien en emploi implique :

- de restaurer ou sauvegarder la dynamique professionnelle du ou des salarié(s) concerné(s) ;
- d'améliorer la mobilité interne et la construction de parcours professionnels ;
- de favoriser le maintien en employabilité interne et externe ;
- de construire une ou des situation(s) de travail adaptée(s) et pérenne(s) en mobilisant l'ensemble des acteurs concernés (RHBP, manager, Services de Santé au Travail, salarié), les moyens ainsi que les réseaux compétents.

Les actions en vue de maintenir dans l'emploi un ou plusieurs salariés seront examinées par une commission réunissant la mission Handicap, le pôle socioprofessionnel (PSP) et le pôle prévention ergonomie et conception (PRECO) de la Direction Santé au Travail. Cette commission validera les demandes d'engagement de dépenses relatives au plan de maintien dans l'emploi qui seront financées en tout ou partie sur le budget du présent accord.

Chaque fois que cela sera possible des cofinancements seront recherchés avec les organismes compétents...

La décision rendue par la Commission sera transmise à(ux) Instance(s) de représentation du personnel (CSSCT en priorité) du périmètre dont relève le salarié.

article 13. Mesures de maintien dans l'emploi

13.1 Aménagements des situations de travail

A l'occasion de l'évolution du handicap d'un salarié ou d'une situation de travail susceptible de compromettre le maintien dans l'emploi ou encore à l'occasion de l'affectation d'un travailleur en situation de handicap à un poste de travail, une démarche structurée et rigoureuse avec l'ensemble des acteurs (RHBP, manager, Services de Santé au Travail, salarié) sera mise en place pour construire une situation de travail adaptée et pérenne.

Dans ce cadre, le salarié a la possibilité de se faire assister par un représentant du personnel de l'entreprise.

Le droit à la compensation peut se traduire par de nombreuses mesures telles que des aménagements de poste, des aménagements organisationnels, des missions de réadaptation, des prestations de consultants (psychologues, ergonomes etc...), des bilans de capacités, un tutorat, des aménagements d'horaire, une assistance humaine, etc...

Si cela s'avérait nécessaire au regard du handicap du collaborateur, la mise en place du télétravail pourrait être envisagée après avis du médecin du travail, conformément à l'accord Groupe du 28 juin 2018 relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein du Groupe Schneider Electric en France.

13.2 – Protocole de retour à l'emploi après un arrêt de travail

A la suite d'un arrêt long (arrêt de plus de 30 jours) la préparation du retour au travail du salarié sera favorisée en anticipant son retour et en structurant sa reprise avec l'aide des services de santé au travail, du manager et du RH.

Tout sera donc fait pour permettre :

- aux managers de connaître ce protocole, de connaître les fonctions supports susceptibles de les aider dans cette situation ;
- aux salariés de se sentir soutenus dans l'épreuve de la maladie, du handicap et attendu lorsque leur retour sera possible. Il sera engagé une réflexion sur le poste travail afin de préciser les modalités du retour ;
- aux RH, aux services de santé au travail, aux instances de représentation du Personnel et Préventeurs d'identifier et caractériser les éléments du travail ayant contribué à l'absence afin de mettre en place des démarches de prévention de ces risques.

13.3 Mesures transitoires de compensation de surcoût liées au handicap

Certaines situations de salariés en situation de handicap peuvent nécessiter un investissement important de la part des services d'accueil, de nature à peser sur les objectifs assignés à ces services et à freiner les possibilités d'intégration des travailleurs en situation de handicap.

De telles situations peuvent se rencontrer lors de recrutements, de formations en alternance ou lors de maintiens dans l'emploi.

Le budget global pourra être utilisé de manière transitoire auprès du service du salarié en situation de handicap pour compenser ce surcoût et prendre en compte la réalité des situations. L'évaluation des charges induites par le handicap (organisation particulière de l'activité, accompagnement professionnel, tutorat, perte de productivité) sera effectuée auprès de la mission Handicap par les services de Santé au Travail en concertation avec les acteurs concernés. Cette compensation sera révisée par semestre afin de tenir compte de l'évolution des situations.

Certaines de ces situations qui relèvent de la notion de handicap lourd pourront faire l'objet d'une reconnaissance spécifique auprès de l'organisme compétent.

13.4 Aménagements d'horaires

Après avis du médecin du travail et dès lors que cela s'avérera nécessaire, la hiérarchie devra analyser la possibilité d'aménager l'horaire de travail afin notamment de permettre la reprise progressive d'activité après un arrêt maladie, réduire la journée de travail, prendre en compte l'existence de contingences extérieures au travail et liées au handicap ou encore aménager des temps de repos en

cours de journée. Les aménagements d'horaires réalisés seront précisés par avenant au contrat de travail.

13. 5 Accompagnement des proches aidants

Le collaborateur ayant à charge des personnes en situation de handicap pourra bénéficier d'aménagements d'horaires : à sa demande, il pourra ainsi solliciter un entretien avec son manager et/ou RH afin d'appréhender toutes les solutions envisageables d'aménagement d'horaires au regard de l'organisation du travail de son service. Les aménagements réalisés seront précisés par avenant au contrat de travail.

Le salarié ayant à sa charge des personnes en situation de handicap, bénéficie de l'intégralité des dispositions conventionnelles relatives au « Congé de proche aidant » prévues dans l'accord sur la Qualité de vie au travail au sein du Groupe Schneider Electric.

13.6 Mesures d'aide aux déplacements réalisés à titre professionnel

Dans le cadre de ses déplacements, le salarié reconnu travailleur en situation de handicap pourra bénéficier, sur avis du médecin du travail :

- d'une aide à l'aménagement spécifique de son véhicule personnel, dès lors que celui-ci s'avère nécessaire pour réaliser les trajets entre le domicile et le lieu de travail ou de la prise en charge de ces mêmes trajets réalisés en taxi. Cette aide pourra être financée au titre du budget de l'accord ;
- de la classe « Affaire » lors de ses déplacements professionnels en avion, dont le surcoût par rapport à la classe « Economique » pourra être financé par le budget du présent accord

13.7 Assistance humaine

La situation de dépendance nécessitant l'appui d'un auxiliaire humain dans des actes professionnels, de logistique, pour les déplacements ou pour les besoins physiologiques ne constituent pas à priori un obstacle à l'emploi.

Au cas par cas, et avec l'aide des professionnels de la santé, des solutions adaptées d'assistance humaine devront être recherchées.

13.8 Aides complémentaires du régime de Prévoyance

Il est rappelé que le régime de Prévoyance auquel le salarié est affilié peut, le cas échéant, proposer, en plus des compensations financières, un certain nombre d'aides (bilan de situation réalisé par un ergothérapeute, service travaux pour l'aménagement du domicile, téléassistance, auxiliaire de vie ou aide à domicile...) au collaborateur :

- en situation de handicap, dès lors que celle-ci s'accompagne d'une incapacité ou invalidité ;
- ayant à charge des personnes en situation de handicap.

A cet effet, l'intéressé(e) pourra obtenir toute information utile auprès de l'organisme de prévoyance.

13.9 Dispositions particulières en cas de difficultés économiques

En cas de difficultés économiques qui devraient entraîner des licenciements collectifs, les salariés qui auront informé l'Employeur de leur qualité de travailleurs en situation de handicap reconnue conformément à l'article L.5213-2 du Code du travail, bénéficieront des mesures suivantes :

- 1) un préavis complémentaire de deux mois s'ajoutant au préavis conventionnel, sans préjudice des dispositions de l'article L.5213-9 du Code du travail ;
- 2) la proposition systématique par la Direction à ses Organisations Syndicales dans le cadre de la négociation des mesures sociales d'accompagnement, d'attribuer des points supplémentaires pour l'application des critères d'ordre des licenciements retenus ;
- 3) l'octroi d'aides spécifiques à l'élaboration d'un projet professionnel et à la recherche d'un nouvel emploi ;
- 4) un accompagnement spécifique dans le cadre d'une mobilité.

Le bénéfice de ces dispositions, hormis celle prévue au point 2), est étendu aux ruptures d'un commun accord pour motif économique.

13.10 Garanties applicables en cas de licenciement pour inaptitude

Sans préjudice des dispositions de l'article L.1226-12 du Code du travail, lorsqu'un salarié en situation de handicap est reconnu inapte par le médecin du travail, l'employeur mettra en œuvre tous les moyens nécessaires afin de satisfaire à son obligation de reclassement (hormis les cas où l'employeur est dispensé de reclassement).

En l'absence de poste de reclassement au sein du Groupe, il sera proposé au salarié un accompagnement personnalisé par les services d'un cabinet d'outplacement spécialisé dans la recherche d'emploi des travailleurs en situation de handicap et choisi par l'Employeur.

B. Prévention de la désinsertion professionnelle

Avec le support de la Direction Santé au Travail, la mission handicap mettra tout en œuvre pour inciter tous les acteurs de l'entreprise à privilégier une approche collective de prévention des situations handicapantes en complément d'une approche individuelle corrective et favoriser ainsi les conditions de travail pour tous.

Chaque site, service ou unité sera incité à mettre en place des actions de prévention primaire et secondaire à partir d'actions de prévention tertiaire. Notamment :

- en développant des stratégies de prévention précoce (Alertes et repérage des signes / critères de risque d'usure professionnelle, de risque de chronicisation et d'incapacité de travail) et de recherche dès la conception de l'accessibilité des situations de travail pour tous.
- en structurant des démarches projet nécessaires à l'anticipation des conséquences de l'inaptitude au poste de travail et aux risques d'exclusion avec tous les acteurs de prévention, de santé, la direction et les RH.
- en déployant des pratiques efficaces par la mise en œuvre de formation à la méthodologie de maintien dans l'emploi ;

198
CE
114
y
H

Au sein de la Direction Santé au Travail, le pôle socioprofessionnel (PSP) et le pôle prévention ergonomie conception (PRECO) apportent leurs compétences et expériences afin de structurer des démarches de maintien en emploi et de prévention des risques de désinsertion professionnelle.

En vue de renforcer l'efficacité de cet axe préventif, une partie du budget de l'accord sera consacrée au financement d'actions en ergonomie du travail du PRECO. Ces actions permettront de promouvoir :

- l'anticipation et la prévention des situations handicapantes dans le cadre des projets de prévention des risques de désinsertion du fait de problème de santé ou de handicap ;
- la prise en compte de l'activité réelle dans le système de production et les projets industriels dès la conception ou lors de transformation des situations de travail avec les salariés concernés ;
- la sensibilisation et la formation à l'ergonomie de tous les acteurs des sites impliqués dans les démarches de prévention ;
- la capitalisation des connaissances issues du traitement des situations individuelles en vue de favoriser l'accessibilité pour tous grâce aux aménagements des postes et situations de travail.

20⁰⁸
D
A
R
H
H

TITRE III – PILOTAGE, MISE EN OEUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

A la lumière du bilan de l'accord précédent, il apparaît essentiel pour assurer une bonne application du présent accord de responsabiliser au plus près les décideurs et les acteurs sur sa mise en œuvre et sa bonne exécution.

CHAPITRE 1 – PILOTAGE, ANIMATION ET CONDUITE DE LA POLITIQUE DE L'ACCORD

article 14. La Mission Handicap

La mission Handicap est rattachée à la Direction des Ressources Humaines et pilotée par un responsable national.

Elle porte l'ambition du Groupe en matière d'accueil et d'inclusion des travailleurs en situation de handicap et est mandatée pour :

- coordonner la mise en œuvre des engagements relevant du présent accord et contrôler leur complet aboutissement ;
- informer et animer un réseau d'acteurs ou de relais locaux pour la réussite des actions engagées tout en développant leur synergie ;
- impulser des actions innovantes pour améliorer l'efficacité des engagements pris et accompagner les responsables des Entités managériales dans leur mise en œuvre ;
- accompagner le déploiement d'actions au niveau régional et local favorisant l'atteinte des objectifs fixés et contrôler leurs résultats ;
- suivre le budget consacré à la mise en œuvre de l'accord et tenir à jour les indicateurs de pilotage ;
- assurer la communication interne et externe autour de l'accord, de sa mise en œuvre et de ses résultats.

Le responsable national travaillera en étroite collaboration avec :

- les responsables de chaque Entité managériale ;
- la Direction Santé au Travail dédiée notamment aux actions de suivi et de maintien dans l'emploi ;
- les correspondants locaux ;
- un réseau d'experts internes et externes concernant la sous-traitance avec les ESAT, les EI et les EA ;
- le chargé de recrutement ;
- la Direction de sites et la Direction de la Communication interne France, contributeurs clés des actions de sensibilisation et communication

La mission Handicap avec l'appui de son réseau d'acteurs s'appliquera à être force de propositions innovantes en cohérence avec les engagements du présent accord et veillera à construire un tableau de bord pertinent et efficace dans le cadre de son pilotage.

Les coûts de cette structure s'imputeront sur le budget global.

article 15. Le Responsable de chaque Entité managériale

Le responsable de chaque Entité managériale aura en charge, pour son périmètre, de :

- définir les axes prioritaires à mettre en œuvre, en fonction des enjeux et problématiques propres à l'Entité ;
- identifier, missionner et animer avec le support de la mission handicap un réseau de correspondants locaux qui, sur la base des axes prioritaires définis, seront chargés de mettre en œuvre les actions afférentes au niveau local ;
- s'assurer du respect des engagements pris dans le cadre du présent accord.

22
H
UR
S
A
P

CHAPITRE 2 – MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE DE L'ACCORD

article 16. Les acteurs de la mise en œuvre de l'accord

L'atteinte des objectifs de l'accord nécessitera une mobilisation forte de l'ensemble des acteurs internes de l'emploi ou du maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap, à savoir :

- la Direction Générale ;
- la Direction des Ressources Humaines du Territoire France ;
- les RHVP et RH ;
- les recruteurs internes ;
- les partenaires emploi parcours professionnels ;
- les professionnels de la Santé au Travail ;
- les acheteurs, en ce qui concerne la sous-traitance avec le secteur du travail protégé ;
- l'ensemble de la Hiérarchie ;
- l'ensemble des Représentants des Organisations Syndicales signataires ;
- les Institutions Représentatives du Personnel ;
- les correspondants locaux ;
- les Directions de site et la Direction immobilière ;
- les responsables de méthodes et d'organisation du travail.

article 17. Le rôle spécifique des professionnels de la Santé au Travail

Les services de Santé au Travail ont pour mission de conseiller les acteurs de l'entreprise dans la prévention et la réduction du risque de désinsertion professionnelle. Ils apportent leurs compétences sur les moyens de compensation nécessaires à mobiliser pour la compensation du handicap.

Les professionnels de la Santé au Travail (médecins, infirmières, assistantes sociales) conseillent les managers sur le développement d'actions et de moyens d'aménagements, de prévention, pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

A ce titre, les équipes locales de Santé au Travail peuvent s'appuyer sur les compétences des pôles d'expertises de la Direction Santé au Travail : pôle socioprofessionnel (PSP) et pôle prévention ergonomie et conception (PRECO).

23 81
P
YB
C. J. P.

A partir de leur connaissance du travail, ces professionnels évaluent les moyens de compensation du handicap et favorisent des analyses communes de situation de travail avec tous les acteurs de l'Entreprise.

Ils encouragent le développement des approches durables de prévention pour réduire et prévenir les situations handicapantes comme notamment :

- l'aménagement, l'accessibilité ou la conception des postes de travail ou des situations de travail ;
- la promotion des démarches de prévention du handicap afin d'anticiper ou de répondre aux évolutions d'aptitudes consécutives aux effets du travail ou de la maladie.

Ils participent à l'optimisation du processus de mobilité interne entre les différentes entreprises du Groupe.

Les médecins du travail sont chargés d'identifier les populations sensibles comme bénéficiaires des mesures du présent accord.

Le pôle socioprofessionnel capitalise, coordonne et développe les méthodologies et pratiques nécessaires à la mise en œuvre de cet accord sur l'axe « maintien en emploi ».

CHAPITRE 3 – LE SUIVI DE L'ACCORD

Une Commission de suivi Territoire France est instituée afin de :

- veiller à l'application des dispositions de l'accord ;
- débattre des orientations et de l'évolution de l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein du Groupe Schneider Electric ;
- proposer de nouvelles actions à mener ;
- suivre l'utilisation du budget global ;
- suivre les résultats des actions menées par les Entités managériales ;
- participer à la communication autour des actions de l'accord.

Elle est composée :

- du responsable de la mission Handicap ;
- d'un représentant de la Direction des Affaires Sociales ;
- d'un représentant de la Direction Emploi et Formation ;
- de 2 représentants de chacune des Organisations Syndicales signataires du présent accord ;
- d'un représentant du Pôle socioprofessionnel ;
- du recruteur ;
- d'un représentant des Achats.

Il sera proposé à tous les membres de cette Commission le cursus de formation nécessaire à la maîtrise complète de la problématique de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

24
8
H4 YK
ca

La Commission se réunira au moins deux fois par an à l'initiative du responsable de la mission Handicap qui transmettra à l'ensemble des membres les éléments nécessaires à l'exercice de leurs missions au moins 15 jours avant les réunions. Le temps et les frais de déplacements s'imputeront sur le budget central.

Un point sera fait sur l'application du présent accord lors de la première réunion annuelle de la Commission.

Il comportera la présentation par la Direction d'un programme annuel dans lequel seront définies les actions spécifiques que le Groupe s'engage à mettre en œuvre au cours de l'année.

Afin de répondre à des situations requérant une grande réactivité, les membres de la Commission ont un droit de saisine du responsable de la mission Handicap qui pourra, le cas échéant, décider de réunions exceptionnelles.

CHAPITRE 4 – LE SUIVI DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les Institutions Représentatives du Personnel seront informées et le cas échéant, consultées sur les problématiques d'emploi des travailleurs en situation de handicap, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Considérant que les institutions représentatives du personnel doivent jouer un rôle essentiel dans la communication et la mise en œuvre des mesures du présent accord, une information sur les dispositions de l'accord sera réalisée auprès des instances de représentation du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, une fois ce dernier entré en vigueur.

TITRE IV – MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD

4.1 Principe de péréquation

Le calcul de l'obligation d'emploi continuera de s'effectuer au niveau de chaque Etablissement et/ou Entreprise du Groupe. Les résultats seront consolidés au niveau du Groupe Schneider Electric permettant ainsi d'apprécier à son niveau si l'obligation d'emploi est satisfaite. Les déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs en situation de handicap, des mutilés de guerre et assimilés sera effectuée par la Mission Handicap, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dont la population est gérée dans TalentLink.

La conclusion du présent accord au niveau du Groupe Schneider Electric, agréé par l'autorité administrative, permettra de respecter l'obligation d'emploi en appliquant le principe de péréquation entre les établissements des filiales du Groupe.

La population sensible complémentaire connue par les Médecins du Travail ne figurera pas sur ces déclarations. Toutefois, un état de la population sensible complémentaire pourra être demandé aux Médecins du Travail par le Médecin Inspecteur Régional du Travail, pour vérification en cas de contestation relative à l'application de l'accord.

4.2 Budget

Un taux d'emploi sera calculé au sein de chacune des Entités managériales telles que définies en annexe selon les règles du système dit de péréquation.

Les Entités managériales qui n'atteindront pas leur obligation en matière d'emploi de travailleurs en situation de handicap verseront chaque année au budget global le montant correspondant au nombre d'unités manquantes. La liste de ces Entités managériales sera actualisée annuellement lors de la première réunion de la Commission de Suivi Territoire France afin de prendre en compte les évolutions de l'organisation. Le budget global fixé pour l'année 2019 figure en annexe du présent accord.

Le budget prévisionnel des années suivantes sera réajusté lors de chaque bilan annuel afin de tenir compte de l'évolution du montant de la contribution qui aurait dû être versée à l'organisme compétent si aucun accord n'avait été conclu.

TITRE V- CLAUSES ADMINISTRATIVES

5.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une période triennale recouvrant les années 2019 à 2021 incluses.

Toutefois, les parties au présent accord pourront être amenées à se réunir à nouveau en cas de survenance de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles rendant nécessaire une adaptation du présent accord, notamment en ce qui concerne le décompte des effectifs ou des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

5.2 Agrément

Le programme d'actions ne sera mis en œuvre qu'après agrément du présent accord par l'autorité compétente, en l'occurrence Monsieur le Préfet du département des Hauts de Seine.

5.3 Révision

Cet accord pourra, le cas échéant, être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions des articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail :

- Si la demande de révision émane de la Direction, la demande devra être adressée aux Organisations Syndicales Représentatives dans le Groupe à la date à laquelle le processus est engagé ;
- Si la demande de révision émane d'une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives, la demande devra être adressée à la Direction. Dans cette dernière hypothèse, la Direction portera la demande de révision reçue à la connaissance des autres Organisations Syndicales représentatives dans le Groupe.

La copie de l'accord ou de l'avenant portant révision devra être déposée à l'autorité administrative et au Conseil de prud'hommes compétent dans les conditions de forme définies ci-avant.

5.4 Dépôt et publicité

Un exemplaire de cet accord, signé par les parties, est remis à chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau du Groupe, valant notification au sens de l'article L.2231-5 du Code du travail.

Les formalités de publicité et de dépôt du présent accord collectif seront réalisées par la Direction dans les conditions de l'article L. 2261-1 du Code du travail : un exemplaire sera déposé auprès au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre ; un exemplaire sera déposé en ligne sur la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>).

En application des articles R.2262-1 et suivants du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel et sur l'intranet du Groupe.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication anonymisée sur la base de données nationale.

Le texte du présent accord comporte 30 pages numérotées de 1 à 30, dont deux pages d'annexe.

27^s
M4
YR
C. H. R.

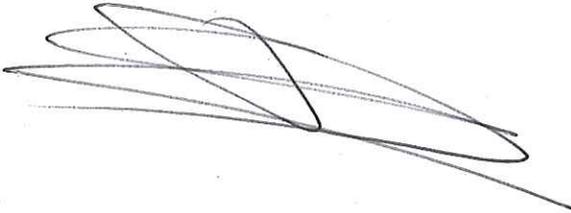
Sa signature est intervenue le 16 novembre 2018 à Rueil Malmaison, entre les représentants de la Direction du Groupe Schneider Electric France et les Organisations Syndicales présentes à la négociation.

Pour la Direction des Sociétés du Groupe

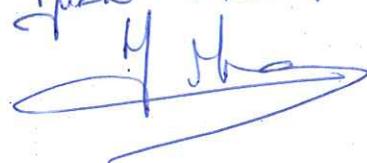
Mme Sylvie LEYRE
Directrice des Ressources Humaines Territoire



M. Christian LAMBERT
Directeur Affaires sociales, Stratégie & Innovation
Sociales



Pour les Délégations Syndicales
Représentatives de Groupe

CFDT
M. Yvon MORY
M. 

CFE-CGC
M. JACQUAT Dominique
M. 

CFTC
M. CLAIROT Didier
M. 

CGT
M. Yvon REBIERE
M. 

FO
M. AUBE Lilian
M. 

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number 114 and various initials.

ANNEXE 1

BUDGET ANNUEL GLOBAL POUR L'ANNEE 2019

Budget de fonctionnement de l'accord 180 k€

Recrutement 150 k€

Insertion/ Formation 150 k€

Sous-traitance secteur protégé 100 k€

Sensibilisation & Communication 170 k€

Maintien dans l'emploi 550 k€

TOTAL 1300 k€

ANNEXE 2

Sociétés composant le Groupe Schneider Electric à la date de signature du présent accord.

BCV TECHNOLOGIES
CEV
DINEL
ECKARDT SAS
EUROTHERM AUTOMATION
France TRANSFO
MERLIN GERIN ALES
MERLIN GERIN LOIRE
NEWLOG
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 SYSTEM France
SCHNEIDER ELECTRIC TELECONTROL
SCHNEIDER TOSHIBA INVERTER EUROPE SAS
SOCIETE D'APPLICATION ET D'INGENIERIE INDUSTRIELLE ET INFORMATIQUE
SOCIETE FRANCAISE DE CONSTRUCTION MECANIKES ET ELECTRIQUES
SOCIETE ELECTRIQUE D'AUBENAS
SOCIETE FRANCAISE GARDY
SOLAR
SYSTEMES EQUIPEMENTS TABLEAUX BASSE TENSION
TRANSO SERVICES