

Schneider Electric Industries

Schneider Electric France

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES**

PREAMBULE	3
CHAPITRE 1. PRIORITES ET DOMAINES D'ACTION	5
ARTICLE 1. LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION DES DIFFERENTS ACTEURS DE L'ENTREPRISE A L'EGALITE PROFESSIONNELLE.....	5
1.1 <i>La formation : le principal levier de ce changement culturel</i>	5
1.1.1 LA FORMATION DES MANAGERS ET DES ACTEURS DE LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES AU MANAGEMENT INCLUSIF.....	5
1.1.2 LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION DES RESPONSABLES COMMUNICATION A L'EGALITE PROFESSIONNELLE.....	6
1.1.3 UNE FORMATION SUR LE SEXISME CIBLEE SUR UN COLLECTIF DE TRAVAIL.....	7
1.1.4 FORMATION DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS ET ORGANISATION D'EVENEMENTS.....	7
1.1.5 LA FORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	8
1.2 <i>Un encouragement des collaborateurs à devenir des acteurs de l'égalité professionnelle</i>	8
ARTICLE 2. LE RECRUTEMENT DE NOUVEAUX TALENTS.....	9
2.1 <i>Garantir l'égalité professionnelle dans les recrutements</i>	9
2.1.1 UNE RESPONSABILISATION ACCRUE DES RECRUTEURS.....	9
2.1.2 UNE EVOLUTION DES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT.....	10
2.2 <i>Promotion des métiers de Schneider Electric auprès de la population féminine des établissements scolaires et de l'enseignement supérieur</i>	11
ARTICLE 3. L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	12
3.1 <i>Garantir l'évolution professionnelle des femmes et des hommes</i>	12
3.1.1 UN RENFORCEMENT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT.....	12
3.1.2 UNE PARITE DANS LES FORMATIONS QUALIFIANTES DIPLOMANTES ET DANS L'INGENIEURISATION..	15
3.2 <i>Favoriser une évolution professionnelle au-delà des stéréotypes</i>	15
ARTICLE 4. LA REMUNERATION.....	17
4.1 <i>Des salaires égaux dès l'embauche</i>	17
4.2 <i>Une progression salariale en cohérence avec l'évolution de carrière</i>	18
4.3 <i>Une progression salariale faisant abstraction des stéréotypes liés à la parentalité</i>	18
4.4 <i>Prise en compte des situations existantes</i>	19
ARTICLE 5. L'ORGANISATION DE TRAVAIL, LA CONCILIATION VIE PERSONNELLE – VIE PROFESSIONNELLE, LA SANTE - PREVENTION.....	20
5.1 <i>Une organisation du travail qui favorise l'égalité professionnelle</i>	20
5.2 <i>La parentalité accompagnée par l'entreprise</i>	22
5.2.1 FAVORISER LES CHANGEMENTS DE MENTALITE.....	22
5.2.2 LA PREPARATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES CONGES LIES A LA PARENTALITE.....	23
5.3 <i>Santé – prévention et égalité professionnelle</i>	25
5.3.1 PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES :.....	25
5.3.2 ACTION DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES.....	25
CHAPITRE 2. SUIVI DE L'ACCORD	26
CHAPITRE 3. CLAUSES ADMINISTRATIVES	26
ARTICLE 6. CHAMP D'APPLICATION.....	26
ARTICLE 7. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD.....	26
ARTICLE 8. ADHESION.....	27
ARTICLE 9. REVISION.....	27
ARTICLE 10. NOTIFICATION ET DEPOT.....	27
ANNEXE : POLITIQUE GLOBALE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT	29

PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été intégrée au sein des différents processus RH de Schneider Electric Industries SAS (« SEI ») et de Schneider Electric France SAS (« SEF »), entre lesquelles est reconnue une Unité Economique et Sociale (« UES »).

Depuis le premier accord collectif signé en 2004, cette égalité est ainsi devenue une ambition qui s'est inscrite au cœur même de la gestion de l'emploi au sein de l'UES SEI-SEF, nommée ci-après « l'Entreprise » ou « SEI-SEF ».

Cet engagement s'est notamment illustré par l'obtention de la quatrième place au rang national du palmarès 2018 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes réalisé par l'ONG Equileap¹.

Par ailleurs, Schneider Electric est depuis 2015 l'une des 10 entreprises championnes soutenant le mouvement de solidarité HeForShe lancé par les Nations Unies Femmes. Ce mouvement a pour ambition d'engager les femmes et les hommes dans la cause pour la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

A ce titre, la Direction et les partenaires sociaux renouvellent leur engagement en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, les parties s'accordent à préciser que cet accord se fonde sur les principes de diversité et d'inclusion. La Direction et les Organisations Syndicales signataires reconnaissent que l'égalité de genre est indispensable à la reconnaissance de tous les talents et à la performance et l'efficacité économique de SEI-SEF.

Le Code du travail (article R.2242-2) précise que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins quatre des domaines d'action (*embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale*). La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'actions retenus.

Au regard de ces éléments, l'ensemble des parties s'accordent à capitaliser sur les actions déployées dans les précédents accords afin d'assurer la durabilité des effets de ces mesures. C'est pourquoi ces dernières ont notamment pour ambition de :

- assurer une répartition plus équilibrée des femmes et des hommes dans les emplois de l'Entreprise;
- favoriser la mixité des emplois et la formation pour toutes les catégories socio-professionnelles ;
- lutter contre les stéréotypes ;
- résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

¹ L'ONG equileap a étudié 3000 entreprises côtés de 23 pays affichant plus de 2 milliards de dollars de capitalisation boursière et attribué à chacune une note sur la base de 19 critères (proportions de femmes aux postes de direction, écarts salariaux ...).

- assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux promotions et favoriser l'évolution des femmes vers des postes à responsabilité ;
- rechercher l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour l'ensemble des collaborateurs SEI-SEF et promouvoir des actions en faveur de la parentalité ;
- réduire les impacts du temps partiel sur les promotions, la formation, la rémunération...

Pour assurer l'effectivité de ces changements, la Direction, les Responsables Ressources Humaines, les managers ainsi que les collaborateurs doivent être acteurs de ce véritable changement de mentalité.

De plus, la Direction et les partenaires sociaux sont conscients qu'il leur revient de créer les conditions d'inclusion adéquates au sein des collectifs de travail afin que chaque collaborateur puisse trouver une place dans l'organisation.

Les parties rappellent que les mesures mises en place ou promues dans le cadre du présent accord, complètent celles déjà mises en place dans le cadre des différents accords conclus au niveau du Groupe Schneider Electric en France.

C'est notamment le cas de l'accord groupe Qualité de Vie au Travail conclu le 28 juin 2018 et de l'accord groupe Télétravail conclu le 28 juin 2018 qui participent aux évolutions et aux améliorations qui peuvent être apportées dans le domaine de l'égalité femmes/hommes.

Chapitre 1. PRIORITES ET DOMAINES D'ACTION

Conformément aux dispositions de l'article R.2242-2 du Code du travail et au regard des avancées réalisées à l'occasion de l'application du précédent accord triennal, la Direction et les Organisations Syndicales ont choisi de conserver les quatre priorités ci-dessous qu'elles choisissent de compléter par une cinquième priorité : la formation.

- La formation des différents acteurs de l'entreprise à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 1) ;
- Le recrutement de nouveaux talents (article 2) ;
- L'évolution professionnelle (article 3) ;
- La rémunération (article 4) ;
- L'organisation de travail, la conciliation vie personnelle – vie professionnelle, la santé-prévention (article 5).

Article 1. **La formation et la sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise à l'égalité professionnelle**

La Direction et les partenaires sociaux sont intimement convaincus que l'évolution des mentalités est un des vecteurs essentiels pour mettre un terme au plafond de verre et ainsi assurer une stricte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les actions menées dans le cadre du précédent accord ont permis une évolution positive. Cependant, il est constaté que persistent des stéréotypes et des comportements qui ne favorisent pas l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans cette perspective d'évolution des mentalités, les parties ont mis en exergue la nécessité de déployer des formations à l'égalité professionnelle, à destination :

- des Responsables Ressources Humaines et des Managers ;
- des Responsables Communication ;
- de collectifs confrontés à une problématique ciblée de sexisme au travail ;
- de l'ensemble des collaborateurs SEI-SEF ;
- des membres élus du CSE.

La formation de l'ensemble de ces acteurs est un préalable pour atteindre l'objectif d'égalité professionnelle.

Il est rappelé que pour l'ensemble des objectifs fixés dans le cadre de ces formations, une formation comptabilisée est une formation effectivement complétée et réalisée.

1.1 **La formation : le principal levier de ce changement culturel**

1.1.1 **La formation des managers et des acteurs de la fonction Ressources Humaines au management inclusif**

La Direction et les Organisations Syndicales s'engagent à ce que l'ensemble du management et les acteurs de la fonction RH soient formés au management inclusif. Une formation pilote a notamment eu lieu et les parties conviennent d'un déploiement progressif sur la durée de l'accord.

Cette formation a pour but de faire des Responsables Ressources Humaines et des Managers, de véritables acteurs de la diversité et de l'inclusion.

Les parties s'engagent à ce que 50% des managers et des Responsables Ressources Humaines soient formés dans les deux ans qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

De manière complémentaire, les parties conviennent de renforcer les dispositifs de formation existants en les assignant² :

- Aux managers récemment embauchés ou venant de prendre leur poste : le thème de l'égalité professionnelle sera intégré dans la formation institutionnelle intitulée « Manager, premier gestionnaire RH de son équipe ». L'objectif est de s'assurer que chacun intègre ces principes et puisse les mettre en pratique au quotidien.
- Aux acteurs de la fonction ressources humaines : la formation « recruter sans discriminer » continuera d'être déployée pour les Responsables Ressources Humaines, les recruteurs, les managers de talent, et les Partenaires Emploi Parcours Professionnel (PEPP). Cette formation a lieu en web-class.

Un état d'avancement sera présenté à l'occasion de la commission de suivi.

Indicateur de suivi :

- Nombre de personnes formées par type de formation (management inclusif ; manager, 1er gestionnaire RH de son équipe » ; « recruter sans discriminer »).

1.1.2 La sensibilisation et la formation des Responsables Communication à l'égalité professionnelle

A l'issu du précédent accord, il a été constaté que la communication interne et externe ne reflétait pas suffisamment les ambitions de Schneider Electric en termes de lutte contre les stéréotypes de genre et de promotion de l'égalité professionnelle.

Or, les parties sont convaincues que le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être porté au plus haut niveau de l'entreprise et décliné par les Responsables Communication.

Il est clair qu'une communication maîtrisée est un réel levier pour faire de l'égalité professionnelle un des piliers de la culture d'entreprise.

Le service Diversité et Inclusion élaborera un programme de formation en collaboration avec le service formation. Cette formation sera assignée à l'ensemble des Responsables Communication au regard des axes négociés dans le présent accord.

Les parties s'engagent à ce que 50% des Responsables Communication soient formés à l'issue de la première année qui suit l'entrée en vigueur du présent accord et 100% dans les deux ans qui suivent l'entrée en vigueur.

² Une convocation sera envoyée à chacun des différents acteurs.

1.1.3 Une formation sur le sexisme ciblée sur un collectif de travail

Dès qu'un collectif de travail exprimera une problématique liée aux relations femmes-hommes dans un cadre professionnel, la Direction s'engage à mettre un terme à ces agissements d'une façon appropriée.

Par ailleurs, dès lors qu'une réponse sous forme de formation apparaît comme étant l'un des moyens les plus appropriés pour répondre à la problématique, un module de formation relatif à « la mixité au travail » sera dispensé de façon ciblée aux collaborateurs d'un métier ou d'un collectif identifié.

Pour répondre précisément à la situation, une ingénierie pédagogique adaptée aux problématiques ou difficultés remontées dans le métier ciblé sera mise en place.

Cette formation fondée sur l'expérience acquise aura notamment pour objet de faire découvrir le cadre sociologique et juridique de la mixité au travail afin que les collaborateurs apprennent à réagir en tant que victime ou témoin de comportements sexistes dans le cadre professionnel.

L'ensemble de ces actions de formation ciblée sera porté à la connaissance de la commission de suivi.

Indicateurs de suivi :

- nombre de demande de formation par les collectifs de travail ;
- nombre de session de formation effectivement mise en place.

1.1.4 Formation de l'ensemble des collaborateurs et organisation d'événements

Les parties sont convaincues que la lutte contre les stéréotypes, et en particulier contre les stéréotypes de genre doit se poursuivre et s'intensifier par des formations et des actions événementielles.

- Formation « dépasser ses idées reçues » :

La formation « dépasser ses idées reçues » sera progressivement déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs. Cette dernière est accessible dans « My Learning Link ».

La Direction communiquera à la commission de suivi, le nombre de collaborateurs ayant suivi cette formation.

Les Organisations Syndicales ont pu constater au cours des négociations que de telles formations s'attachent à faire prendre conscience à tous :

- des stéréotypes qui agissent à l'insu de la conscience et guident parfois vers des réactions et des décisions inappropriées ;
- de la nécessité de l'inclusion qui est le garant d'une collaboration harmonieuse et efficace au sein d'un collectif de travail.

Indicateur de suivi :

- le nombre collaborateurs ayant suivi la formation « dépasser ses idées reçues ».

- Action événementielle : la journée internationale des droits des femmes.

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, les thèmes de l'inclusion, la diversité et notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront abordés. Cela se traduira par des communications matérialisées et dématérialisées (digitales) sur l'ensemble des sites de SEI-SEF. Des animations seront également organisées sur ces principaux sites. Un tel événement sera l'occasion de rappeler les réalisations de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion.

La commission de suivi du présent accord se verra présenter un bilan des réalisations en matière de diversité et d'inclusion.

1.1.5 **La formation des Instances Représentatives du Personnel**

Une formation spécifique sera mise en œuvre pour les membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail des CSE afin que ces derniers puissent assurer pleinement leur rôle.

Le service Diversité et Inclusion, en collaboration avec l'équipe formation et en partenariat avec les Organisations Syndicales, définira le contenu de cette formation afin de rédiger un appel d'offre. Le prestataire retenu proposera une ingénierie pédagogique adaptée.

Les parties s'engagent à ce que 50% des membres de cette commission soient formés dans les deux ans qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

1.2 **Un encouragement des collaborateurs à devenir des acteurs de l'égalité professionnelle**

Conscients de la nécessité de faire évoluer les mentalités, les partenaires sociaux et la Direction ont identifié trois axes pour encourager les collaborateurs à s'investir pour l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes :

- Encourager la création de groupes de réflexion ;

L'accord groupe sur la Qualité de Vie au Travail en date du 28 juin 2018 a consacré l'accès des collaborateurs aux groupes d'expression dans le but de développer les initiatives favorisant l'expression directe des collaborateurs.

C'est dans cette même dynamique que la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de promouvoir l'accès des collaborateurs aux groupes de réflexion relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Favoriser l'accès à des réseaux professionnels dont le principal domaine d'action est de développer l'égalité professionnelle et mettre un terme aux stéréotypes de genre

Article 2. Le recrutement de nouveaux talents

La Direction et les Organisations Syndicales renouvellent leur volonté de faire de l'embauche des femmes, et en particulier pour les populations dites de « structure » (NDVC)³ l'une des priorités du présent accord. L'objectif est de tendre vers une mixité de genre plus équilibrée au sein des différents métiers de l'Entreprise.

La Direction et les Organisations Syndicales ont fixé un objectif clair en matière d'embauche de femmes en CDI parmi la population dite de structure. Celui-ci est de 50% d'ici la fin de l'accord.

Pour parvenir à un tel objectif, les parties ont arrêté les actions suivantes :

- responsabiliser les recruteurs et adopter de nouvelles techniques de recrutements (2.1).
- promouvoir les métiers de Schneider Electric auprès de la population féminine des établissements scolaires et de l'enseignement supérieur (2.2).

Par ailleurs, une négociation sera lancée, en 2019, avec les Organisation Syndicales représentatives au niveau du Groupe, sur le thème de l'alternance.

2.1 Garantir l'égalité professionnelle dans les recrutements

La Direction s'engage auprès des partenaires sociaux à ce que le processus de recrutement, tant interne qu'externe, se déroule de façon équitable pour les femmes et pour les hommes. Pour ce faire, les parties expriment leur volonté de faire évoluer les méthodes de recrutement en respectant des critères de sélection objectifs et non discriminants.

2.1.1 Une responsabilisation accrue des recruteurs

- un engagement des cabinets de recrutement

L'entreprise s'engage à négocier un engagement avec les cabinets de recrutement concernés en faveur de la diversité. Etant entendu qu'un tel engagement est complémentaire aux exigences des cahiers des charges et appels d'offre existants auprès de ces prestataires en termes de non-discrimination.

Un tel engagement se traduira :

- soit par l'ajout d'une clause spécifique dans le contrat conclu avec le cabinet partenaire ;
- soit par la signature d'une charte formalisant un tel engagement.

Il sera également demandé à ces cabinets de proposer, dans la mesure du possible⁴, au moins une candidature du genre opposé à celui prédominant dans le métier concerné par le recrutement.

Un état des lieux de cette mesure sera présenté à la commission de suivi.

³ NDVC , « non direct variable cost » : il s'agit des fonctions supports qui n'affectent pas leurs heures de travail à des projets.

⁴ En fonction des caractéristiques et des ressources du marché

- un engagement des recruteurs internes

La Direction s'engage à ce que ses recruteurs internes proposent également, dans la mesure du possible⁵, au moins une candidature du genre opposé à celui prédominant dans le métier concerné par le recrutement.

Dans une logique de favoriser la mixité de genres dans les métiers, il sera fait en sorte que les candidats soient reçus, par des femmes et par des hommes.

2.1.2 Une évolution des techniques de recrutement

Convaincu que le recrutement est un des principaux vecteurs de la mixité de genres dans les métiers de Schneider Electric, les parties ont dégagé deux domaines d'action.

- Des offres d'emploi prônant l'égalité professionnelle et la diversité

La Direction s'engage à ce que le principe de diversité et d'inclusion soit intégré dans toutes les offres d'emploi publiées.

La mention suivante sera intégrée dans chaque annonce : « *Schneider Electric s'engage et est convaincu que la diversité et l'inclusion sont des éléments essentiels de sa performance* ». Les parties tiennent à rappeler que la rédaction des offres d'emploi nécessite une attention particulière afin d'éviter tout signe tendant à féminiser ou masculiniser un poste ou un métier.

La Direction procédera à un contrôle annuel de la rédaction des offres d'emploi afin de faire un état des lieux. Un tel bilan sera présenté à la commission.

- L'expérimentation de nouvelles méthodes de recrutement

Les métiers de l'entreprise sont extrêmement variés et les parties ont pu constater qu'une candidature par CV n'était pas toujours la plus adaptée pour garantir la qualité du recrutement.

Les parties souhaitent se laisser toute latitude pour expérimenter de nouvelles méthodes de recrutement afin d'innover et s'adapter aux évolutions de la société.

Il sera expérimenté, une alternative à la candidature par CV via deux nouvelles méthodes de recrutement. Le recrutement prédictif et le recrutement par vidéo seront proposés, et non imposés au candidat.

- Le recrutement prédictif : dans un premier temps, le candidat répondra à un questionnaire en ligne l'interrogeant sur des thèmes concernant directement les compétences requises pour le poste à pourvoir. Dans un second temps, un algorithme évaluera la qualité des réponses et établira une synthèse qui sera adressée au recruteur.
- Le recrutement par vidéo : le candidat répondra, lors d'une vidéo de quelques minutes, à une série de questions. Cette vidéo est un outil au service des candidats, qui leur offrira la chance de se démarquer et d'attirer l'attention du recruteur.

Chaque année, un bilan de cette expérimentation sera réalisé et présenté à la commission.

⁵ En fonction des caractéristiques et des ressources du marché.

2.2 Promotion des métiers de Schneider Electric auprès de la population féminine des établissements scolaires et de l'enseignement supérieur

La Direction et les Organisations Syndicales sont convaincues qu'aucun métier de Schneider Electric n'est exclusivement réservé aux femmes ou aux hommes.

Il est constaté que l'objectif de mixité de genres dans les différents métiers se heurte aux choix d'orientation des étudiants parfois dictés par des stéréotypes familiaux et sociaux.

Il a été convenu avec les partenaires sociaux de poursuivre et renforcer les interactions avec le monde de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur afin de démontrer que les métiers de l'industrie, et plus particulièrement ceux de Schneider Electric sont ouverts à tous sans condition de genre ni d'orientation sexuelle.

L'objectif est de faire progresser la proportion de femmes recrutées dans les filières où elles restent sous-représentées.

Pour ce faire, certain(e)s acteurs de l'Entreprise auront un rôle déterminant :

- Les « Ambassadrices des formations techniques » :

La mission des « Ambassadrices des formations techniques » est de continuer à promouvoir la filière technique auprès des collégiennes et des collégiens en intervenant pour les éclairer dans leurs premiers choix d'orientations. Leurs actions seront soutenues par deux associations « C Génial » et « Elles bougent ».

- Les actions des Ambassadrices en collaboration avec « C Génial »

« C génial » organisera toute la logistique d'organisation et d'animation entre les collèges et les Ambassadrices pour rendre les interventions possibles au sein des collèges.

- Les actions des ambassadrices en collaboration avec « Elles bougent » :

« Elles bougent » permettra au réseau d'ambassadrice de participer à différents événements locaux et nationaux tels que des opérations de recrutement 100% féminins, des concours d'innovation intergénérationnels et des déclinaisons d'actions déployées par le Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Direction s'engage à officialiser les actions des Ambassadrices par l'envoi de lettres de missions nominatives qui les remercie de leur engagement et leur stipule qu'elles sont en missions sur leur temps de travail.

Les parties insistent sur le fait que de nouvelles collaboratrices sont encouragées à se porter volontaires pour intégrer le réseau des Ambassadrices des formations techniques en se faisant connaître par le Comité de pilotage du réseau : FR- Ambassadrices.

Le nombre d'ambassadrices sera communiqué à la commission de suivi.

- Le dispositif « Ingénieurs Pour l'Ecole » (IPE) :

Le dispositif « Ingénieurs pour l'école » effectue un rapprochement entre l'école et l'entreprise et assure en pratique un lien entre les académies de l'Education Nationale et Schneider Electric.

Les missions confiées aux IPE contribuent à valoriser la féminisation des métiers techniques auprès des jeunes filles. Les enseignants, les « Conseillers d'Orientation Psychologues », les professeurs principaux et les chefs de travaux sont également ciblés par les interventions des IPE.

L'entreprise s'engage à poursuivre les actions en partenariat avec les IPE de l'ensemble de ses bassins d'emploi.

- Le réseau des « Ambassadeurs Campus »

Dans un souci permanent de promotion des métiers techniques et scientifiques, l'entreprise encourage l'intervention des nouveaux embauchés dans leur école d'origine et lors de forum de recrutement. L'objectif étant de susciter des vocations pour les métiers de Schneider Electric.

Un Compte rendu d'activité de l'ensemble de ces réseaux sera présenté à la commission de suivi.

Indicateur de suivi :

- La répartition femme/homme des recrutements externe par catégorie professionnelle et par type de contrat de travail (CDI et CDD dont les contrats d'alternance).

Article 3. **L'évolution professionnelle**

Par le biais de cet accord, l'entreprise s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotions et d'évolution professionnelle.

Les parties s'engagent à poursuivre leurs efforts pour assurer une égalité en matière de promotion professionnelle et d'évolution professionnelle en mettant en place les actions suivantes.

3.1 Garantir l'évolution professionnelle des femmes et des hommes

Les parties constatent que l'évolution des femmes reste freinée par les stéréotypes sociaux ainsi que par les phénomènes de plafond de verre et de parois de verre.

Il a été convenu avec les partenaires sociaux des mesures suivantes :

- Un renforcement des mesures d'accompagnement (3.1.1) ;
- Une parité dans les formations qualifiantes diplômantes et dans l'ingénierisation (3.1.2).

De tels engagements concernent l'ensemble des catégories professionnelles de l'Entreprise.

3.1.1 Un renforcement des mesures d'accompagnement

- L'entretien de développement des collaborateurs des niveaux I et II :

La Direction et les partenaires sociaux constatent que la population des niveaux I et II de la grille de classification de la Métallurgie est majoritairement féminine.

Afin d'identifier le souhait d'évolution de ces personnes, de mesurer leur potentiel et de définir des actions d'évolutions professionnelles, les parties ont entendu demander à ce que tous les collaborateurs et collaboratrices des niveaux I & II aient un entretien de développement dans les 2 ans qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

Au cours de cet entretien, un échange aura lieu entre le manager et le salarié sur ses compétences, son potentiel et son souhait d'évoluer.

A titre d'illustration, une formation certifiante ou Diplômante et Qualifiante pourra être décidée de façon à favoriser l'accès à un niveau de classification supérieur.

- Accompagnement individuel de l'ensemble des collaborateurs :

En complément des entretiens de développement, des actions d'accompagnement individuel seront mises en place pour aider les collaborateurs lorsque ces derniers en expriment la volonté.

Cet accompagnement se fera sous la forme d'entretiens pendant lesquels le projet professionnel sera discuté, élaboré et où les moyens pour le mettre en œuvre seront évoqués.

Les collaborateurs identifiés seront accompagnés dans la construction et la réalisation de leur projet professionnel par :

- les Responsables Ressources Humaines ;
- les Gestionnaires de Talents ;
- les Partenaires Emplois Projet Professionnel (PEPP).

Concernant les femmes qui hésiteraient à s'engager et à formaliser de tels projets, leurs interlocuteurs cités ci-dessus s'efforceront de leur donner la confiance en elles et l'estime de soi nécessaires pour prendre leur décision en toute connaissance de cause. L'objectif est de les aider à envisager différemment l'articulation de leur vie professionnelle et vie personnelle.

- Un accompagnement des femmes cadres

Les parties constatent que la proportion des femmes dans les postes à responsabilité est nettement inférieure à celle des hommes. Dans un objectif de rééquilibrage, les parties conviennent de mettre en place des mesures qui s'adressent aussi bien aux hommes qu'aux femmes, tout en fixant des objectifs plus ambitieux à destination des femmes.

En effet, favoriser l'évolution des femmes cadres vers des postes à responsabilité reste une priorité pour les parties.

L'objectif est que 25% des collaborateurs grades 10, 11 et 12 soient des femmes.

Pour ce faire, trois actions seront déployées :

➤ Le mentorat ⁶ :

- Des femmes mentorées

L'objectif est de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

⁶ Relation interpersonnelle de soutien, d'aide, d'échanges et d'apprentissage dans laquelle une personne d'expérience, le mentor, offre sa sagesse acquise et son expertise dans le but de favoriser le développement d'une autre personne, le mentoré.

Pour ce faire, les Gestionnaires de Talents et les Responsables Ressources Humaines organiseront le mentorat de femmes dans des fonctions et métiers différents. Les mentors hommes ou femmes seront identifiés et sélectionnés et suivront une formation appropriée. L'opération de mentoring se déroulera selon un calendrier précis sur une durée moyenne de six mois.

- Des femmes mentors

Par ailleurs, sera déployé par les Gestionnaires de Talents et les Responsables Ressources Humaines un mentorat d'hommes et de femmes par des femmes. L'objectif est de promouvoir le leadership de ces femmes vis-à-vis de l'ensemble des collaborateurs.

- Le coaching⁷:

L'objectif de ce type d'accompagnement est double :

- Faciliter la prise d'un nouveau poste dans un nouvel environnement et accompagner la personne coachée dans le management de ce changement ;
- Aider la personne coachée à affronter de nouveaux défis en gérant les priorités ;

Les femmes identifiées pour bénéficier de ce type d'accompagnement le seront dans le cadre d'un projet professionnel les menant vers un poste à responsabilité. Les coachs sont des intervenants extérieurs.

- La Formation des femmes managers

Il pourra être proposé aux femmes managers de SEI-SEF de bénéficier d'un programme de formation au leadership au féminin.

Indicateurs de suivi :

- % de femmes formées par rapport à la représentation des femmes dans la fonction
- Pourcentage d'entretiens de développement réalisés par genre sur 2 ans pour les niveaux I et II
- Nombre de collaborateurs, par genre, suivis par les PEPP
- Nombre de femmes mentorées
- Nombres de femmes mentors
- Nombre de coaching par an
- Nombre de femmes ayant suivi la formation au leadership au féminin ;
- Ecart de répartition entre les femmes et les hommes dans les grades 10, 11 et 12
- % de femmes bénéficiant d'un passage de position II à position III par rapport à l'ensemble de collaborateurs bénéficiant de cette promotion
- % d'hommes bénéficiant d'un passage de position II à position III par rapport à l'ensemble des collaborateurs bénéficiant de cette promotion

⁷ Le coaching est un accompagnement personnalisé qui cherche à améliorer les compétences et la performance d'un individu, d'un groupe ou d'une organisation, grâce à l'amélioration des connaissances, l'optimisation des processus.

3.1.2 Une parité dans les formations qualifiantes diplômantes et dans l'ingénierisation

- Les Formations Qualifiantes Diplômantes (FDQ) :

La Direction et les partenaires sociaux constatent un déséquilibre entre les femmes et les hommes dans l'accès aux Formations Diplômantes Qualifiantes.

Cependant, le nombre de FDQ suivies par des femmes est en progression :

- En 2016, 31% des FDQ ont été suivies par des femmes ;
- En 2017, 38 % des FDQ ont été suivies par des femmes.

La Direction et les partenaires sociaux conviennent de l'objectif de 45% à l'issue de l'accord.

- Ingénierisation :

La Direction et les partenaires sociaux font le constat que les hommes sont plus nombreux à bénéficier du dispositif d'ingénierisation⁸.

Toutefois, le pourcentage de femmes bénéficiant de ce dispositif est en progression :

- En 2016, 17,5 % des collaborateurs ayant bénéficié du dispositif d'ingénierisation sont des femmes ;
- En 2017, 25,5 % des collaborateurs ayant bénéficié du dispositif d'ingénierisation sont des femmes.

Les Responsables Ressources Humaines s'attacheront à maintenir la tendance positive de cette évolution en favorisant l'émergence de ce type de projet parmi les femmes.

La Direction et les partenaires sociaux conviennent de l'objectif de 30% à l'issue de l'accord.

La Direction veillera à proposer, à l'issue de l'ingénierisation, un poste correspondant aux compétences professionnelles nouvellement acquises.

Les parties rappellent que la gestion de la formation relève d'un dispositif groupe et qu'une négociation sera lancée sur ce thème en 2019.

Indicateurs de suivi :

- Pourcentages de FDQ, par fonction, suivies par des femmes ;
- Pourcentage d'ingénierisation de femmes, par fonction.

3.2 Favoriser une évolution professionnelle au-delà des stéréotypes

La Direction et les Organisations Syndicales constatent que certains métiers présentent un déséquilibre quant à la représentation des genres.

⁸Ingénierisation : ce dispositif permet à des collaborateurs de niveau 5 de la classification des OATAM d'accéder à la catégorie socio-professionnelle I&C par une formation de master 2.

Afin de susciter des candidatures sur les métiers où un genre est sous représenté, seront mis en place :

- Des rencontres emplois et des forums emplois :

Des rencontres emplois se dérouleront en présentiel sur les différents sites de SEI-SEF. Des forums emplois interviendront en mode digital pour toucher le plus grand nombre de collaborateurs.

Afin d'encourager ces derniers à participer à ces événements, des séquences animées par des intervenants extérieurs seront ajoutées. Ces séquences permettront de donner un nouvel élan aux femmes et aux hommes afin qu'ils puissent se projeter vers les métiers de demain. Il sera demandé à ces intervenants de donner aux collaborateurs les clefs pour mener de façon sereine la construction et l'évolution de leur parcours professionnel. A titre d'exemple, les sujets pourront être les suivants : « *comment reprendre des études au cours de sa carrière* », « *comment manifester son envie d'évoluer* », « *comment gérer une situation professionnelle difficile* », « *comment utiliser son CPF judicieusement* »...

- Des campagnes de communication

Les campagnes de communication auront pour but de valoriser ces métiers notamment par des exemples et des témoignages de collaborateurs.

De manière complémentaires, les PEPP et les Responsables de Ressources Humaines mettront en avant la possibilité de telles évolutions.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de rencontres emplois ;
- Nombre de forums emplois ;
- Nombre de campagne de communication.

Article 4. **La rémunération**

La politique en matière de rémunération mise en place au sein de Schneider Electric, menée depuis une dizaine d'années, a été renforcée par l'introduction en 2016 d'une méthodologie multifactorielle d'identification de certains écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui nous permet de constater :

- des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les raisons principales de ces écarts.

Les parties estiment que les écarts salariaux peuvent se creuser à plusieurs moments clefs de la carrière d'un collaborateur :

- l'embauche (4.1) ;
- l'évolution de carrière (4.2) ;
- la maternité et la parentalité (4.3).

Il sera également tenu compte des situations existantes (4.4.).

4.1 Des salaires égaux dès l'embauche

Selon les enquêtes réalisées notamment par l'Apec⁹, les femmes ont tendance à moins bien négocier que les hommes leurs salaires d'embauche.

- Les salaires d'embauche des OATAM :
 - Le salaire d'embauche des OATAM est défini localement en fonction des particularités du bassin d'emploi.
 - Les parties, conscientes de la nécessité d'assurer une certaine homogénéité des salaires d'embauche rappellent que le Responsable Ressources Humaines local tiendra compte du marché en neutralisant le genre.

L'objectif est que les salaires médians des femmes et des hommes nouvellement embauchés, à compétences égales, à même niveau de diplôme éducation nationale et à travail égal soient équivalents.

- Les salaires d'embauche des I&C

Afin d'avoir un regard global sur les éléments salariaux d'embauche et éviter toute inégalité, la Direction s'engage à tester la centralisation par l'équipe Recrutement de l'élaboration du salaire d'embauche des ingénieurs et cadres.

Le service Recrutement proposera le salaire d'embauche au candidat défini avec le Responsable Ressources Humaines. Le service Rémunération formera régulièrement le service Recrutement sur les pratiques et les règles de rémunération.

L'objectif est que les salaires médians des femmes et des hommes nouvellement embauchés, à diplôme éducation nationale équivalent, à compétences égales et à travail égal soient équivalents.

⁹ Apec, agence pour l'emploi des cadres ; rapport de mars 2018.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de femmes OATAM embauchées en CDI ;
- Nombre d'hommes OATAM embauchés en CDI ;
- Salaires moyens et médians des OATAM présentés par classification, familles de métiers et par tranche d'âge ;
- Nombre de femmes I&C embauchées en CDI ;
- Nombre d'hommes I&C embauchés en CDI ;
- Salaires moyens et médians des I&C présentés par classification, familles de métiers et par tranche d'âge.

4.2 Une progression salariale en cohérence avec l'évolution de carrière

La Direction s'engage à mener une politique d'accompagnement salarial dans le cadre des évolutions de carrière cohérente tout en neutralisant l'effet du genre.

Pour ce faire, la Direction s'engage à poursuivre ses efforts de formation auprès des Responsables Ressources Humaines en déployant notamment des modules d'accompagnement à la construction des propositions de salaire liées à une promotion, autant de fois que nécessaire.

L'objectif est de sensibiliser les Responsables Ressources Humaines aux biais qui pourraient venir fausser les situations d'éventuelles négociations des salaires au moment de la promotion.

4.3 Une progression salariale faisant abstraction des stéréotypes liés à la parentalité

La Direction est attachée à rappeler que la rémunération des collaborateurs de retour d'un congé maternité doit être « *majorée à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise* »¹⁰.

Ce dispositif s'applique également aux collaborateurs de retour d'un congé d'adoption.

Ce rattrapage salarial est dû à compter du retour du parent salarié dans l'entreprise après son congé maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé.

Afin d'assurer un traitement homogène de l'ensemble des collaborateurs de SEI-SEF concernés, le Service Paye mettra en place une alerte à destination des Responsables Ressources humaines dès le retour de congé de ces collaborateurs.

De plus, les managers devront, lors de l'entretien professionnel de retour de congé maternité ou adoption, informer le parent 1 ou le parent 2 de l'augmentation salariale attribuée.

¹⁰ Article L. 1225-26 du Code du Travail.

4.4 Prise en compte des situations existantes

Les engagements pris en matière d'embauche, d'évolution de carrière, de maternité et de parentalité ne sauraient entraîner des efforts moindres quant à la prise en compte des situations actuelles existantes.

Par conséquent, la Direction et les Organisation Syndicales expriment par le présent accord leur volonté de continuer à prendre des mesures pour corriger ces situations. La conduite systématique d'un audit des écarts de rémunération sera ainsi maintenue sur un rythme annuel et selon une méthodologie multifactorielle. Il est rappelé que cette méthodologie multifactorielle, au travers de différents paramètres, permet une première approche statistique des écarts salariaux en comparant la rémunération de chaque salarié(e) à la rémunération de la population de référence du genre opposé. Une analyse qualitative, complémentaire de cette première approche statistique, continuera ensuite d'être effectuée afin d'identifier et de comprendre les raisons des écarts constatés grâce à l'approche statistique multifactorielle. A ce titre, seront étudiés des éléments relatifs au poste tenu et des éléments du parcours individuel, ces éléments étant susceptibles d'apporter ou non des explications objectives quant aux raisons des écarts constatés.

Les parties s'accordent sur le fait que les efforts qui seront poursuivis annuellement en matière de rémunération effective viseront à la résorption des écarts salariaux de nature « inexplicable » constatés selon la méthode exposée ci-dessus. Par ailleurs, les parties signataires réaffirment l'intérêt d'un budget propre destiné à la résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes. L'attribution de ce budget spécifique sera décidée au cours des Négociations Annuelles Obligatoires.

Enfin, la Direction s'engage à ce qu'au moins 25% de femmes se trouvent dans les 500 plus hautes rémunérations.

Indicateurs de suivi

- % de femmes dans les 500 plus hautes rémunérations et progression de ce % chaque année de la durée de l'accord ;
- Rémunération effective (salaire de base et bonus cible le cas échéant) :
 - o Rémunérations moyenne et médiane mensuelle, minimale et maximale par catégorie professionnelle et par genre
- Ecarts de salaire présentés par :
 - o Catégories professionnelles (en distinguant, pour les ATAM les salariés occupant un emploi administratif ou un emploi technique) ;
 - o Classifications (les Ouvriers par coefficient, les ATAM par coefficient et les IC par position) ; et
 - o Tranches d'âges (< à 30 ans, entre 30 et 39 ans inclus, entre 40 et 49 ans inclus, > à 50 ans)
- Nombre et % de salarié(e)s (femmes et hommes) augmentés suite à l'audit selon la méthodologie multifactorielle et % moyen d'augmentation attribué

Article 5. L'organisation de travail, la conciliation vie personnelle – vie professionnelle, la santé - prévention

La Direction et les Organisations Syndicales sont persuadées que la recherche d'un équilibre vie personnelle-activité professionnelle contribue à l'évolution des représentations sur la répartition des rôles entre les femmes et les hommes.

Dans cette perspective de changement des mentalités, la Direction persiste dans sa volonté de permettre au parent 1¹¹ et au parent 2¹² de concilier au mieux leur vie personnelle et familiale et leur activité professionnelle.

Pour ce faire, la Direction s'engage, dans le prolongement des accords relatifs à la Qualité de Vie au Travail¹³, et Télétravail,¹⁴ à mettre en place et promouvoir les mesures ci-après au sein de l'entreprise.

5.1 Une organisation du travail qui favorise l'égalité professionnelle

Les parties au présent accord sont conscientes que l'organisation du travail est primordiale pour assurer la mixité au travail et l'égalité professionnelle.

- Rappel des mesures en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric :
- *L'accord groupe relatif au télétravail du 28 juin 2018 :*

Le recours au télétravail a été assoupli pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe Schneider Electric en France permettant une meilleure conciliation vie privée, vie professionnelle.

Afin de faire face aux contraintes rencontrées par certains collaborateurs, les partenaires sociaux ont prévu que ces derniers peuvent bénéficier de dérogations : les salariés en situation de proche aidant ; les salariées enceintes à compter du troisième mois de grossesse ; les salariées en situation de maintien dans l'emploi suites aux préconisations du Médecin du travail.

- *L'accord sur la Qualité de Vie au travail conclu le 28 juin 2018*

Cet accord encadre la planification des réunions pour un meilleur équilibre vie privée - vie personnelle. Un tel cadrage est favorable à l'égalité professionnelle.

- Les réunions seront organisées entre 8h00 et 17h00 ou 9h00 et 18h00 selon les sites.
- Les contraintes de chaque participant seront prises en compte dans la mesure du possible. Pour ce faire, une attention particulière sera portée lors de l'organisation de réunions avec des salariés travaillant sur des fuseaux horaires différents ou avec des salariés à temps partiel.

La Direction insiste sur le fait qu'aucun de ces aménagements ne doit constituer un frein à l'évolution professionnelle des collaborateurs.

¹¹ Parent 1 : il s'agit du parent qui prendra la principale responsabilité de l'arrivée de l'enfant dans la famille. Si l'un des deux parents est une femme enceinte, alors elle sera automatiquement considérée comme le parent 1.

¹² Parent 2 : il s'agit du parent qui prendra la responsabilité de l'arrivée de l'enfant dans la famille mais qui ne sera pas enceinte et ne prendra pas le congé du parent 1. Le parent 2 désigne le conjoint, partenaire de Pacs, ou concubin du parent 1.

¹³ Accord Groupe sur la Qualité de Vie au Travail du 28 juin 2018.

¹⁴ Accord Groupe relatif au Télétravail du 28 juin 2018.

Il est rappelé qu'au sens de l'accord groupe Qualité de Vie au Travail, les formations doivent se dérouler pendant le temps de travail des collaborateurs.

- De nouvelles mesures :

Les parties au présent accord rappellent que le chapitre VI de l'accord relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) signé le 21 décembre 1999 fixe les modalités pratiques permettant à un collaborateur de passer à temps partiel choisi ou de revenir à temps plein.

Les parties s'accordent à rappeler que tout refus suite à une demande de temps partiel devra être expressément motivé et que cet aménagement de la durée du travail n'impactera en aucun cas l'évolution professionnelle du collaborateur.

Dans le cadre du présent accord, la Direction s'engage à accompagner davantage la parentalité en permettant au collaborateur :

• Un aménagement de la durée du travail : « 80% du temps rémunéré à 90% » :

Afin de favoriser l'accueil de l'enfant dans le foyer, la Direction rappelle que le parent 1 et/ou le parent 2¹⁵, peuvent bénéficier d'une reprise du travail à un temps de travail inférieur suite au :

- congé maternité ou d'adoption ;
- congé parental d'éducation à temps plein.

Les salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation à temps partiel de manière contigüe à leur congé maternité ou d'adoption, bénéficieront, dans les mêmes conditions, des mesures applicables détaillées ci-dessous.¹⁶

Dès lors que le collaborateur remplit les conditions ci-dessus énoncées et en fonction de leur « Durée du travail » (mensuel ou forfaité), le dispositif leur permettra de passer à un temps de travail inférieur : 80% au lieu de 100% (correspondant à une journée non travaillée par semaine), rémunéré 90%.

Cette possibilité sera limitée à 6 mois consécutifs, pris de manière contigüe à compter de la fin du congé maternité ou d'adoption ou congé parental d'éducation à temps plein associé.

Pour encourager le recours à ce dispositif, une information sera systématiquement envoyée aux collaborateurs concernés par un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation à temps plein.

¹⁵ Le parent 1 et le parent 2 : si les deux parents sont salariés de SEI-SEF.

¹⁶ Le congé parental d'éducation à temps partiel (80%), en application de l'article L.1225-47 du Code du travail, constitue en réalité un passage du salarié à temps partiel.

FS MD

- **Une reconstitution du salaire à temps plein pour le calcul des droits à retraite**

Le salarié mensuel exerçant une activité à temps partiel à 80% ou le salarié forfaité dont le temps de travail forfaitaire se trouve rémunéré à un niveau inférieur à celui d'une activité à temps plein au titre du présent dispositif peut – s'il en fait la demande – bénéficier de la reconstitution de son salaire à temps plein pour le calcul de ses droits à retraite (sécurité sociale de base et retraite complémentaire).

Dans ce cadre, et sur la base d'une assiette reconstituée à 100% :

- La Direction s'engage à prendre en charge la part patronale des cotisations pour la retraite de base et la retraite complémentaire.
- Les cotisations salariales restent quant à elles à la charge du salarié.

Cette possibilité sera limitée à 6 mois consécutifs, pris de manière contigüe à compter de la fin du congé maternité ou d'adoption ou congé parental d'éducation à temps plein associé.

Pour bénéficier de ce dispositif, la levée de l'option auprès du régime général devra être réalisée¹⁷ et le collaborateur devra signer un avenant au contrat de travail qui fixera la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge¹⁸.

5.2 La parentalité accompagnée par l'entreprise

Les parties au présent accord poursuivent la dynamique impulsée dans le cadre de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail en renforçant l'accompagnement de la parentalité.

L'objectif est de mettre un terme à une représentation stéréotypée de la parentalité tout en s'assurant de l'évolution professionnelle des parents 1 et 2.

5.2.1 Favoriser les changements de mentalité

Les parties rappellent que Schneider Electric a signé la Charte de la Parentalité le 20 novembre 2008 avec l'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise. En signant cette charte, Schneider Electric s'est engagé en faveur de l'évolution des représentations liées à la parentalité dans l'Entreprise, à créer un environnement favorable aux salariés-parents et à respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.

Dans cette volonté accrue de faire évoluer les mentalités, la Direction s'engage à :

- signer les « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie » avec l'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise.

Ces 15 engagements sont complémentaires à la Charte de la parentalité. Le Comité de Direction France en apposant sa signature à ce document, s'engagera à promouvoir une culture, managériale plus respectueuse de la vie privée de l'ensemble des collaborateurs.

¹⁷ Article L.241-3-1 du Code de la sécurité sociale.

¹⁸ Articles R.241-0-3 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Ce nouvel engagement sera relayé en termes de communication interne auprès de tous les collaborateurs.

- organiser une enquête sur la parentalité :

L'enquête « *Prendre en compte la parentalité dans la vie au travail* », en partenariat avec le Conseil Supérieur à l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), sera proposée à l'ensemble des collaborateurs. L'objectif est de faire un état des lieux des pratiques et des représentations sur la parentalité et ses impacts sur la carrière des femmes et des hommes afin de déployer des actions adaptées. Les résultats de cette enquête seront communiqués à l'ensemble des collaborateurs et présentés à la Commission de suivi du présent accord.

5.2.2 La préparation et l'accompagnement des congés liés à la parentalité

- **Rappel des mesures de l'accord sur la Qualité de vie au travail**

Le parent 1 qui annonce sa grossesse ou son projet d'adoption bénéficie d'un :

- entretien visant à anticiper et organiser son absence ;
- entretien professionnel lors de son retour de congé.

Le parent 1 bénéficie d'absences autorisées rémunérées pour :

- Les examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement ;
- Les Examens médicaux nécessaires en cas d'assistance médicale à la procréation (PMA).

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.

- **Le congé paternité et d'accueil de l'enfant**

La Direction s'engage à :

- Encourager la prise effective de ce congé par les parents 2 : deux campagnes de communication seront déployées chaque année afin de sensibiliser les parents 2 à l'importance du congé paternité et « d'accueil de l'enfant ».
- Allonger la durée du congé paternité et « d'accueil de l'enfant » :
Ce congé sera porté à 15 jours ouvrés pour tout parent 2. Ces jours ne pourront être fractionnés et devront être pris de manière consécutive. Un tel allongement de la durée du congé paternité et « d'accueil de l'enfant » permettra au parent 2 d'être présent 3 semaines auprès de l'enfant.
- Garantir l'absence d'impact sur la rémunération du collaborateur :
 - Le salaire du parent 2 sera maintenu par le versement par l'Entreprise d'un complément de rémunération aux indemnités journalières pendant la période légale du congé paternité et « d'accueil de l'enfant » (11 jours calendaires).

- Au-delà des 11 jours calendaires et dans la limite des 15 jours ouvrés, la rémunération du parent 2 sera intégralement maintenue par l'Entreprise.

En cas d'évolution légale portant le congé paternité et « d'accueil de l'enfant » au-delà de 15 jours ouvrés, les parties s'engagent à se réunir dans les conditions fixées à l'article 9 du présent accord.

- **Le congé parental d'éducation à temps plein**

Les parties rappellent qu'avant son départ en congé parental d'éducation, le parent 1 ou le parent 2 concerné pourra bénéficier d'un entretien avec son manager.

Au retour de ce congé, tout parent 1 ou tout parent 2 devra se voir proposer un entretien professionnel, ainsi qu'un bilan de compétence conformément à l'article L.1225-58 du Code du Travail. En cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, le parent 1 ou 2 bénéficie, par ailleurs, d'un droit à une action de formation professionnelle.

Conformément à l'article L.351-5 du Code de la sécurité sociale, lorsque le parent 1 et/ou le parent 2 demande à bénéficier d'un congé parental d'éducation, il bénéficie de droit d'une majoration de sa durée d'assurance retraite de base égale à la durée effective du congé parental sans cotisation supplémentaire.

Afin d'encourager la prise effective du congé parental d'éducation à temps plein par le parent 1 et/ou le parent 2, la Direction s'engage à prendre en charge la part patronale des cotisations de retraite complémentaire pendant une période maximale de 6 mois à compter du début de ce congé. Etant précisé que la reconstitution du salaire pour les droits à retraite complémentaire se fera sur la base du temps de travail initial du collaborateur (avant le début de ce congé).

Les parties au présent accord tiennent également à rappeler qu'en vertu de l'article 3.1.4.1 de l'Accord Groupe sur le CET, le congé parental pourra être prolongé par le CET.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un congé paternité ;
- % de femmes et d'hommes ayant bénéficié de congés parentaux ;
- % de temps partiels hommes et femmes pris de manière contiguë suite d'un congé maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps plein.

5.3 Santé – prévention et égalité professionnelle

5.3.1 Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes :

Les parties tiennent à rappeler qu'il existe, au sein de Schneider Electric, une tolérance zéro en matière de harcèlement et d'agissements sexistes¹⁹.

Compte tenu des nouvelles obligations législatives prévues par la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, les parties rappellent qu'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes devra être désigné au sein de l'entreprise ou du groupe²⁰. Un tel référent devra également être désigné parmi les membres du Comité Social et Economique²¹.

La Direction s'engage à mener une réflexion au niveau du Groupe ou de l'entreprise pour procéder à la désignation de ce référent, dès la publication des décrets relatifs à ces dispositions et au plus tard en 2019.

- Un rappel des procédures de signalement d'agissements et de propos sexistes et/ou discriminatoires

La Direction, à la demande des partenaires sociaux, rappelle que Schneider Electric est doté d'une politique de lutte contre le harcèlement²². Cette dernière indique notamment les rôles et responsabilités des Managers, des salariés et des témoins.

Cette politique de lutte contre le harcèlement décline trois procédures de signalement :

- La première consiste à faire part au Manager des comportements contraires à la politique globale de lutte contre le harcèlement ;
- La deuxième consiste à alerter le Responsable Ressources Humaines dans l'hypothèse d'un conflit potentiel ou avéré ou par crainte de représailles ;
- La troisième consiste à signaler des violations de cette politique par le biais de la R&ED Line²³ (<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/100211/index.html>).

La Politique de lutte contre le harcèlement est annexée au présent accord.

Par ailleurs, une négociation a été lancée avec les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe quant à la mise en place d'un accord Groupe sur la prévention des risques psycho-sociaux.

5.3.2 Action dans le cadre de la lutte contre les violences conjugales

Les collaboratrices ou collaborateurs victimes de violences dans le couple pourront s'adresser aux services sociaux du travail présents sur leur site pour bénéficier d'un support adapté. Les numéros verts nationaux seront affichés sur les sites.

¹⁹ Article 222-33 du Code pénal.

²⁰ Article L.1153-5-1 du Code du travail.

²¹ Article L.2314-1 du Code du travail.

²² Politique globale de lutte contre le harcèlement : politique publiée le 1er mars 2018 et approuvée par Olivier BLUM, Directeur des Ressources Humaines Groupe.

²³ La R&ED Line est le système d'alerte professionnel de Schneider Electric conçu pour permettre aux salariés de signaler toute violation des principes de responsabilité et des politiques ou des directives associées.

Chapitre 2. SUIVI DE L'ACCORD

La commission de suivi de l'accord sera composée de deux personnes par Organisation Syndicale signataire.

Elle se réunira au moins une fois par an, afin :

- d'échanger sur toute question relative aux engagements de l'accord ;
- d'observer l'état d'avancement des plans d'action de l'accord, les progrès réalisés et/ou difficultés rencontrées, au regard des indicateurs prévus au sein du présent accord ;
- d'échanger sur des études ponctuelles qui permettraient d'identifier des écarts ou des axes d'amélioration ;
- d'envisager les ajustements qui permettront d'aboutir à une dynamique d'amélioration continue des dispositifs de l'accord.

En 2019, la commission se réunira deux fois par an.

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il est précisé que, sauf disposition contraire précisée dans l'accord, les objectifs sont fixés pour être tenus à l'échéance du présent accord, soit à la fin des 4 ans.

Chapitre 3. CLAUSES ADMINISTRATIVES

Article 6. Champ d'application

Les dispositions du présent Accord s'appliqueront à tous les salariés de SEI-SEF, entre lesquelles est reconnue une UES.

Les établissements qui entreraient dans le périmètre de l'UES en cours d'application du présent accord se verront appliquer automatiquement ses clauses.

Article 7. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de son entrée en vigueur, qui interviendra au lendemain de son dépôt. A l'échéance de son terme, l'accord cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Pour des raisons techniques de déploiement, liées à l'évolution des logiciels afférents, les mesures suivantes entreront en vigueur à compter du 1^{er} avril 2019 :

- les « nouvelles mesures » prévues à l'article 5.1 (*l'aménagement de la durée du travail « 80% du temps rémunéré à 90% » et la reconstitution du salaire à temps plein pour le calcul des droits à retraite*) ;
- les mesures relatives au congé parental d'éducation à temps plein prévues à l'article 5.2.2.

Article 8. **Adhésion**

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

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

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

L'adhésion fait l'objet d'un dépôt dans les conditions déterminées par voie réglementaire.

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

Article 9. **Révision**

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé. Conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles soient signataires ou adhérentes de cet accord, ainsi que la direction de SEI-SEF.
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, ainsi que la direction de SEI-SEF.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des signataires.

A réception de cette demande, la Direction provoquera la convocation des Organisations Syndicales représentatives dans un délai de 3 mois pour négocier un avenant au présent accord.

L'éventuel avenant conclu, portant révision de tout ou partie du présent accord, se substituera de plein droit aux stipulations du texte qu'il modifie et sera opposable, à compter du lendemain de son dépôt.

Article 10. **Notification et dépôt**

Le présent accord est notifié à chacune des Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES.

Par ailleurs, le présent accord sera, à la diligence de SEI-SEF, déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

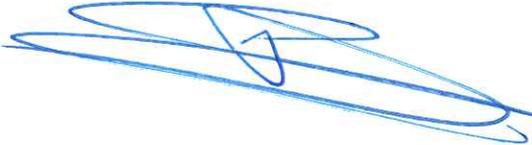
Fait à Paris le 30/11/18, en 8 exemplaires,

Pour la Direction de l'UES constituée entre
SEI et SEF

Sylvie LEYRE
Directrice des Ressources Humaines
Territoires



Christian LAMBERT
Directeur des Affaires Sociales



Pour les Organisations Syndicales représentatives
au niveau de l'UES

CFDT

M.

CFE-CGC

M. Navine

Pironi



CFTC

M. François SOENEN



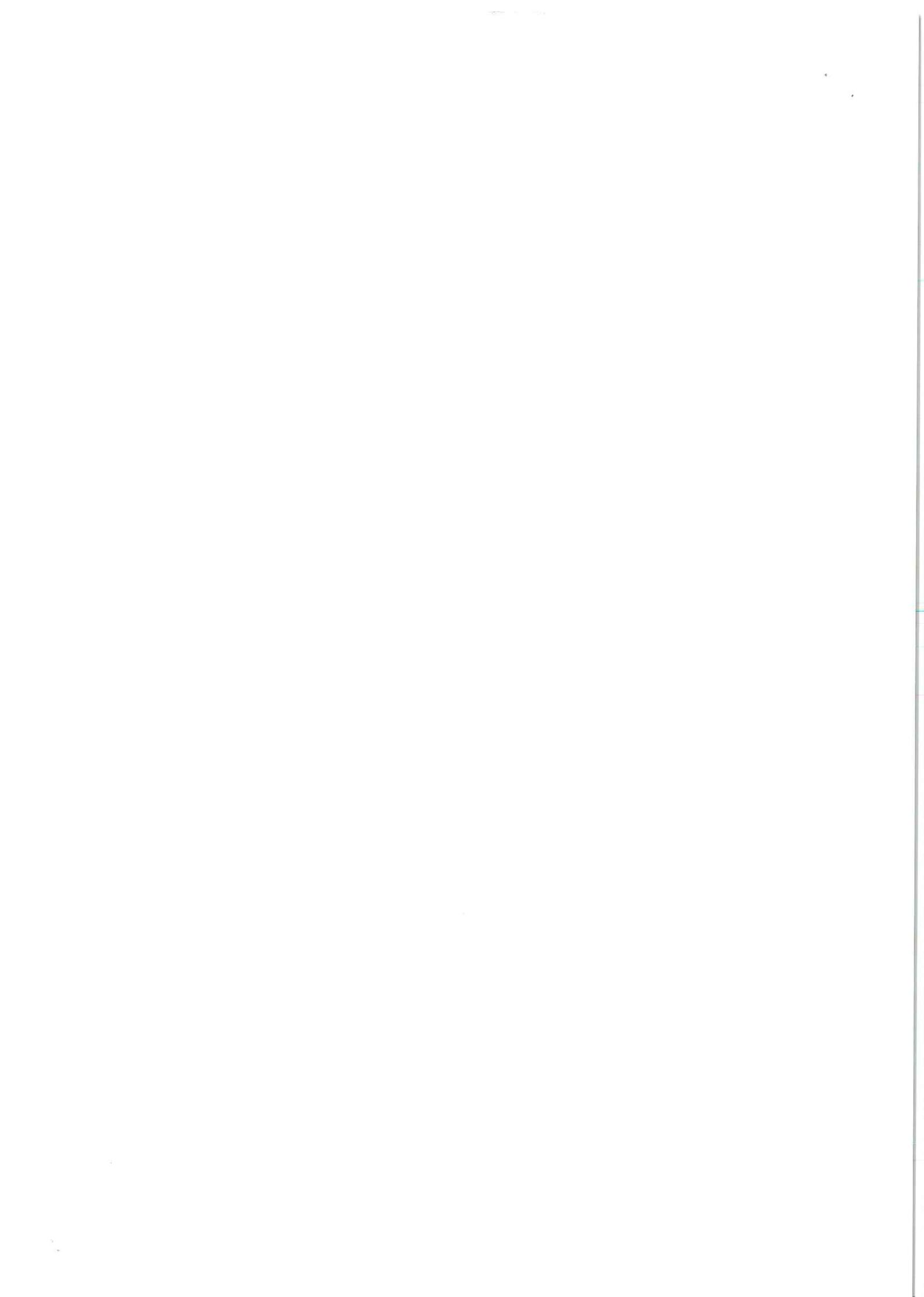
CGT

M.

FO
M. AUBE lilián



ANNEXE : POLITIQUE GLOBALE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT



Il incombe à tous les salariés de s'assurer qu'ils respectent le droit de leurs collaborateurs de travailler dans un environnement de travail dénué de toute forme de harcèlement.

Toute personne qui pense avoir été témoin d'une violation de la présente politique ou qui a connaissance d'un comportement susceptible d'enfreindre la présente politique doit immédiatement le signaler par le biais de la procédure établie conformément à la présente politique.

Tout(e) salarié(e) qui avait connaissance d'actes de harcèlement, mais qui n'a rien fait pour les signaler s'expose, selon les circonstances, à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si un(e) salarié(e) estime être harcelé(e), il/elle doit demander de l'aide en utilisant l'une des trois méthodes proposées ci-dessous. Les salariés peuvent choisir celle qu'ils jugent la plus appropriée en fonction de leur situation :

Procédure de signalement

- **Signalement à la direction**

Si un(e) salarié(e) estime faire ou avoir fait l'objet de comportements contraires à la présente politique, il/elle doit en faire part à son responsable.

- **Signalement aux RH**

Si le/la salarié(e) ne se sent pas à l'aise à l'idée d'en parler à son responsable en raison d'un conflit d'intérêts potentiel ou avéré ou par crainte de représailles, il/elle doit signaler la situation à son responsable des ressources humaines.

- **Signalement par le biais de la R&ED Line**

Les salariés peuvent également signaler des violations de la présente politique par le biais de la R&ED Line.

La R&ED Line est le système d'alerte professionnel de Schneider Electric conçu pour permettre aux salariés de signaler toute violation de nos principes de responsabilité (« PdR ») et des politiques ou directives associées, y compris la présente, tout en respectant les réglementations locales.

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/100211/index.html>

Confidentialité et protection contre les représailles

Schneider Electric interdit strictement toute forme de représailles à l'encontre de toute personne qui signale en toute bonne foi des violations de la présente politique ou qui participe à une enquête, même si cette enquête ne permet pas de prouver les comportements signalés. Tout acte de malhonnêteté, de mauvaise foi ou tout signalement abusif (comme des attaques personnelles ciblant des individus précis) sont interdits et peuvent entraîner des sanctions disciplinaires.

Rôles et responsabilités

- **Lieu de travail**

Dans le cadre de la présente politique mondiale de lutte contre le harcèlement de Schneider Electric, on entend par lieu de travail tout site où les salariés de Schneider Electric exercent leur activité pour le compte de la Société. Cela comprend, sans s'y limiter, exercer son activité en personne dans les locaux de Schneider Electric, par téléphone, virtuellement, ou par e-mail ou via tout autre réseau social et/ou dans le cadre d'événements en dehors des heures ouvrées, y compris, mais sans s'y limiter, les réunions de travail, les dîners de travail, les formations et les déplacements professionnels.

- **Rôles et responsabilités des salariés**

Nous attendons de tous les salariés de traiter autrui avec respect et de s'assurer que leur comportement ne risque pas d'offenser qui que ce soit. Il incombe à tous les salariés de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour assurer une atmosphère positive sur le lieu de travail et favoriser l'inclusion au sein des équipes.

Les salariés sont invités à alerter les autres sur les types de comportements à éviter. En effet, certains comportements ne sont pas toujours intentionnels. Bien que cela ne les excuse en rien, cela donne à la personne au comportement inapproprié la chance de changer d'attitude ou de mettre un terme à son comportement offensant.

Tout(e) salarié(e) qui pense faire l'objet de harcèlement doit :

- signaler et faire examiner la situation par le biais de la procédure établie conformément à la présente politique.

Il ou elle sera :

- informé(e) du déroulement de la procédure, sous réserve de la législation en vigueur ;
- protégé(e) contre les représailles.

- **Rôles et responsabilités des responsables**

Les responsables doivent veiller à fournir un environnement de travail sûr aux membres de leur équipe. Pour ce faire, ils sont tenus de :

- favoriser l'inclusion au sein des équipes en traitant tout le monde avec respect et confiance ;
- mettre un terme à tout harcèlement dont ils ont connaissance, qu'un signalement ait été ou non effectué ;
- signaler immédiatement tout comportement contraire à la présente politique dont ils ont connaissance à un représentant des ressources humaines ;
- s'assurer que les membres de leur équipe ne font pas l'objet de représailles à la suite d'un signalement.

Tout responsable qui ne prend pas de mesures correctives en cas d'actes de harcèlement dont il a connaissance s'expose à des sanctions disciplinaires au même titre que le coupable desdits actes.

- **Rôles et responsabilités des témoins**

Définitions

Harcèlement

Par harcèlement, on entend tout comportement inapproprié qui est destiné à blesser une personne ou qui vise délibérément à amener une personne à commettre un manquement, qui humilie, intimide une personne ou qui entraîne l'isolement physique ou social d'une personne (aussi appelé « mise au placard »). Le harcèlement implique un abus de pouvoir, attendu que « pouvoir » ne désigne pas toujours une position d'autorité, mais qu'il peut se référer tant à la force personnelle qu'au pouvoir de coercition exercé par la peur et l'intimidation. Ce comportement offensant porte atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique du salarié ciblé et entraîne la détérioration de ses conditions de travail. Ce comportement peut être lié, mais sans s'y limiter, à la prétendue race, au sexe, aux origines, à la religion, aux opinions politiques, à l'âge, à l'état de santé, au handicap, au genre, à l'état matrimonial, à l'état de grossesse, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre de la personne. Les cas répétés de comportements graves peuvent constituer une forme de harcèlement dès lors que ce comportement est néfaste et qu'il a des répercussions négatives et graves sur le/la salarié(e). Nous interdisons toute attitude, qui contribue à créer une atmosphère intimidante ou offensante sur le lieu de travail et/ou qui nuit à la capacité d'une personne à accomplir son travail.

Le harcèlement peut prendre diverses formes, telles que :

- des menaces, du chantage, une contrainte ;
- le sabotage du travail ;
- des propos injurieux, à l'oral ou à l'écrit ;
- un abus de pouvoir ou d'autorité.

Harcèlement sexuel

Par harcèlement sexuel, on entend toute attitude sexuelle dégradante ou humiliante (physique, visuelle, orale ou écrite) qui porte atteinte à la dignité d'un individu et crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel peut prendre diverses formes, telles que :

- manifestations orales : réflexions déplacées, propos, avances, propositions ou demandes de faveurs sexuelles ;
- manifestations écrites : envoi d'e-mails, de messages faisant état d'avances sexuelles indésirables ou susceptibles d'être considérés comme offensants ;
- manifestations visuelles : lancer des regards lubriques, faire des gestes à caractère sexuel, présenter des objets, des images, des dessins ou des affiches suggestives offensantes, faire des demandes implicites ou explicites de faveurs sexuelles ;
- manifestations physiques : actes de nature sexuelle, y compris des agressions, que ceux-ci soient recherchés au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

- Personnes concernées

Sont concernées par les obligations de cette politique globale aussi bien les salariés de la Société que les sous-traitants, les consultants, etc., intervenant au nom et pour le compte de la Société.

On entend par salarié(e) toute personne figurant sur les états de paie actifs de la Société, y compris les responsables et les ouvriers, travaillant à titre contractuel, à temps partiel, les apprentis, etc.

Introduction

« Nous sommes convaincus que la diversité et l'inclusion sont génératrices d'engagement, de résultats et d'innovation. »

Jean-Pascal Tricoire
PDG et Président

En tant que société multinationale, Schneider Electric s'emploie à respecter et à promouvoir les normes déontologiques les plus strictes telles qu'indiquées dans Nos principes de responsabilité et à devenir la société la plus diversifiée et inclusive au monde. Nos ambitions en matière de diversité et d'inclusion visent à offrir les mêmes opportunités à tous et partout et nous voulons que nos collaborateurs — qui qu'ils soient et où qu'ils vivent — se sentent valorisés et en sécurité pour donner le meilleur d'eux-mêmes. Nous sommes convaincus que la diversité et l'inclusion sont génératrices d'engagement, de résultats et d'innovation.

Afin de favoriser la diversité, nous devons créer un environnement de sécurité et d'appartenance, qui permette à chacun d'afficher sa véritable personnalité au travail.

Tous les salariés de Schneider Electric sont en droit d'être considérés de manière respectueuse sur le lieu de travail et de ne subir aucun effet blessant lié au harcèlement ou à tout comportement déplacé ou offensant.

Il ne suffit pas d'être conforme à la loi pour créer un lieu de travail respectueux, loin de là. Il s'agit de créer un environnement de travail dénué de toute forme de harcèlement et de comportement inapproprié.

Aucun salarié de Schneider Electric ne saurait faire l'objet de harcèlement ou de représailles en raison de – y compris, mais sans s'y limiter – sa prétendue race, son sexe, ses origines, sa religion, ses opinions politiques, son âge, son état de santé, son handicap, son genre, son état matrimonial, son état de grossesse, son orientation sexuelle ou son identité de genre.

Schneider Electric met en œuvre une politique visant à interdire le harcèlement sur le lieu de travail. Schneider Electric a une politique de « tolérance zéro » en matière de harcèlement.

Nom de la politique

Politique globale de lutte contre le harcèlement

Objectif

La présente politique soutient l'engagement de Schneider Electric en faveur d'une tolérance zéro en matière de harcèlement, y compris harcèlement sexuel.

Objectifs

La présente politique a pour objectif de définir la position de Schneider Electric en matière de harcèlement. La présente politique constitue une norme minimale. Dès lors que la législation locale impose des normes plus strictes, les entités de Schneider Electric s'engagent à les respecter. Comme indiqué dans *Nos principes de responsabilité*, Schneider Electric respecte la législation locale dans tous les pays où la société intervient.

Public ciblé

La présente Politique s'applique à Schneider Electric et à toutes sociétés contrôlées par Schneider Electric, société-mère du Groupe Schneider Electric.

Dans le présent document, le terme « Schneider Electric » désigne l'ensemble des sociétés contrôlées directement ou indirectement par Schneider Electric.

La Société s'engage à appliquer les principes de la présente Politique et à encourager ses filiales à les respecter et, si nécessaire, à adopter des politiques similaires dans le cadre de leurs opérations.

Contenu

- Définitions
- Rôles et responsabilités
- Procédure de signalement
- Confidentialité et protection contre les représailles

État de confidentialité

Public

Autorisation d'adaptation locale

Oui, si plus restrictive.

Propriétaire du document

Sonali SATPATHY, VP Diversité et inclusion

Réviser du document

Tina MYLON, SVP Talent et diversité

Gilles VERMOT-DESROCHES, SVP Développement durable

Peter WEXLER, Directeur juridique et conformité

Approbateur du document

Olivier BLUM, Directeur des ressources humaines

Politique globale de lutte contre le harcèlement

Première publication : jeudi 1^{er} mars 2018

Publication actuelle : jeudi 1^{er} mars 2018

Version : 1

Type de document : politique

Portée : Global

Life Is On

Schneider
Electric

sa
FS HP