

**AVENANT N°1 A L'ACCORD COLLECTIF RELATIF A  
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET  
LES HOMMES**

## Préambule

Pour mémoire, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives dans l'UES ont conclu un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'UES SEI-SEF le 30 novembre 2018.

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.

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 Equileap<sup>1</sup>.

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. En outre, les parties s'accordent à préciser que cet avenant se fonde sur les principes de diversité et d'inclusion.

La Direction et les organisations syndicales signataires rappellent 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.

Par ailleurs, il a été convenu dans l'accord du 30 novembre 2018 qu'en cas d'évolution légale du congé paternité et d'accueil de l'enfant, les parties s'engagent à se réunir.

La Direction a alors pris l'initiative de convoquer les Organisations Syndicales Représentatives dans l'UES afin de négocier le présent avenant qui a pour objet de préciser les modalités de mise en place du congé spécifique en cas d'hospitalisation du nouveau-né.

En effet, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 a créé un congé de paternité spécifique en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant à sa naissance, ce dispositif s'appliquant uniquement aux naissances intervenant à partir du 1er juillet 2019.

Les partenaires sociaux se sont donc réunis les 11 et 18 septembre 2019, afin de négocier le présent avenant.

A toutes fins utiles, les partenaires sociaux tiennent à préciser que dans la mesure où les dispositions du présent avenant sont plus favorables, elles se substituent aux stipulations de la Convention d'Entreprise du 15 juin 1995 ayant le même objet.

À l'exception des dispositions visées ci-après, il est convenu entre les Parties que l'ensemble des dispositions prévues dans l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'UES SEI – SEF signé le 30 novembre 2018 et son cahier des charges restent applicables.

---

<sup>1</sup> L'ONG equileap a étudié 3000 entreprises cotées 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 ...).

**Article 1 – Révision de l'article 5.2.2. sur l'organisation de travail, la conciliation vie personnelle – vie professionnelle, la santé - prévention**

L'article 5.2.2. de l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES SEI-SEF est modifié comme suit par le présent avenant (les modifications étant signalées en gras) :

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.
- Informers les collaborateurs de la mise en place d'un congé supplémentaire en cas d'hospitalisation du nouveau-né :

La Direction s'engage à informer les collaborateurs que, comme le prévoit les dispositions légales et réglementaires (*Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et décret 2019-630 du 24 juin 2019*), le parent 2 a droit à un congé spécifique en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance<sup>2</sup>, dans l'une des unités de soins spécialisées suivantes :

- unités de néonatalogie ;
- unités de réanimation néonatale ;
- unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons ;
- unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale.

**Ce congé est accordé au parent 2 dans la limite de 30 jours consécutifs conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.**

<sup>2</sup> « L'hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance » est caractérisée par l'absence de sortie de l'enfant vers son domicile avant son hospitalisation dans l'une des structures concernées



Le parent 2 souhaitant bénéficier de ce congé doit se charger seul de l'envoi des justificatifs nécessaires auprès de l'organisme de sécurité sociale dont il relève.

Le parent 2 doit, en outre, respecter le formalisme suivant :

- informer par écrit son Responsable Ressources Humaines de sa volonté de bénéficier de ce congé, en indiquant la date du départ en congé et la date de retour (celle indiquée sur le document justifiant l'hospitalisation), étant précisé que la période de prise du congé correspond nécessairement à celle de l'hospitalisation de l'enfant dans la limite de 30 jours.  
En cas d'allongement de cette période initiale d'hospitalisation, dans le cas où cette dernière serait inférieure à 30 jours, le parent 2 devra de nouveau avertir son Responsable Ressources Humaines dans les mêmes conditions précitées ;
- joindre à sa demande :
  - un document émanant de l'unité de soin spécialisée concernée, justifiant de cette hospitalisation ;
  - le cas échéant, un document justifiant le lien juridique du parent 2 avec l'enfant.

Les parties tiennent à rappeler que ce congé se cumule avec le congé paternité et d'accueil de l'enfant de 15 jours ouvrés tel que défini ci-dessus.

- 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.
- Afin de garantir l'absence d'impact du congé spécifique en cas d'hospitalisation du nouveau-né sur la rémunération du parent 2, la Direction s'engage, conformément à la volonté des parties, à maintenir le salaire du parent 2 bénéficiant de ce congé. Ce maintien de salaire interviendra pendant toute la période du congé spécifique autorisé, par le versement par l'Entreprise d'un complément de rémunération aux indemnités journalières, et ce pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs.

- 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

RC UP  
FS CL  
DL

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 contigüe suite d'un congé maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps plein.

**Article 2 – Clause finales**

**2.1 – Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant à l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 30 novembre 2018 est à durée déterminée. Il est conclu jusqu'à la fin de l'accord initial et entrera en vigueur pour les congés supplémentaires en cas d'hospitalisation du nouveau-né débutant à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2019 au plus tard.

**2.3 – Conditions de publicité**

Un exemplaire du présent avenant, signé par les parties, est notifié à chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'UES, valant notification au sens de l'article L.2231-5 du Code du travail.

Par ailleurs, le présent avenant 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.

Le présent avenant comporte 6 pages numérotées de 1 à 6.

Sa signature est intervenue le 26 septembre 2019 à Rueil-Malmaison entre les représentants de la Direction des Sociétés Schneider Electric Industries et Schneider Electric France et les Organisations Syndicales Représentatives soussignées.

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

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES

M. Dominique LAURENT  
Directeur des Ressources Humaines



M. Christian LAMBERT  
Directeur de la Stratégie Sociale  
et des Relations Sociales



CFDT  
M.

Roland Chevre  


CFE-CGC

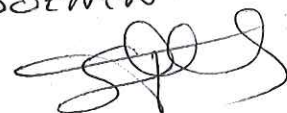
Nathalie Pironi



CFTC

François

SOEWEN



FO