

## Groupe Schneider Electric en France

# Accord de promotion de la santé au travail, de prévention et de préservation des conditions de travail au sein du Groupe Schneider Electric en France

Paraphe.

<sup>-DS</sup> BP <sup>-DS</sup> RS <sup>-DS</sup> DL <sup>-DS</sup> MY <sup>-DS</sup> UC <sup>-DS</sup> JT <sup>-DS</sup> DCE <sup>-DS</sup> CM

## Table des matières

PREAMBULE.....	3
TITRE I : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF .....	5
TITRE II : ELEMENTS DE DEFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX .....	5
Article 1 – Le stress au travail.....	5
Article 2 – Le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes, la diversité .....	6
Article 3 – Les incivilités .....	6
Article 4 – La violence au travail.....	7
TITRE III : LES ACTEURS DE LA PREVENTION.....	8
Article 5 – Les Acteurs locaux.....	8
Article 6 – Les Acteurs centraux .....	12
TITRE IV : IDENTIFICATION, EVALUATION ET ACTION DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX .....	13
Article 7 – Définition des facteurs de risques .....	13
Article 8 – Evaluation des risques.....	14
Article 9 – Elaboration, mise en œuvre et suivi des plans d'actions.....	15
Article 10 – Intégration au document unique .....	16
TITRE V : ACTIONS DE PREVENTION DANS LE CADRE DE PROJETS DE TRANSFORMATION ET DE REORGANISATION .....	17
Article 11 – Cadrage .....	17
Article 12 – Evaluation approfondie des risques psychosociaux et construction d'un plan d'actions dans le cadre de projets ayant un impact important sur les conditions de travail des salariés .....	18
Article 13 – Diagnostic embarqué du plan d'actions et des risques psychosociaux.....	19
TITRE VI : ACTIONS D'INFORMATION ET DE FORMATION .....	20
Article 14 – Sensibilisation .....	20
Article 15 – Formation des acteurs .....	20
TITRE VII : MISE EN PLACE D'UNE ORGANISATION ET DE MOYENS ADAPTES .....	22
Article 16 – Soutien psychologique .....	22
Article 17 – Les moyens de signalement .....	22
Article 18 – La médiation.....	23
Article 19 – Retour et maintien en emploi.....	24
Article 20 – Process de traitement des addictions.....	25
TITRE VIII : Clauses générales .....	27
ANNEXE : Procédure de gestion : des agissements de harcèlement dénoncés et/ou identifiés.....	31

## PREAMBULE

La promotion de la santé au travail, la prévention ainsi que la préservation de la santé physique et mentale des salariés ont toujours constitué des engagements majeurs du Groupe Schneider Electric.

Ils se sont traduits par un premier accord collectif du 10 juillet 2012 sur la prévention des risques psychosociaux au niveau de l'UES SEI – SEF et par l'engagement pris dans l'accord sur la qualité de vie au travail conclu le 28 juin 2018 prévoyant l'ouverture de négociations relatives à la prévention des risques psychosociaux au niveau du Groupe.

A la suite d'un bilan des actions menées à travers ce premier accord de 2012 et fort de ces premiers acquis, les parties ont décidé de développer certaines mesures de prévention qui ont pour objectifs :

- D'évaluer les risques psychosociaux au plus près des collectifs de travail en déployant une nouvelle méthodologie d'évaluation impliquant directement chacun des collaborateurs du Groupe. Cette nouvelle méthodologie permet d'identifier les situations à risques et de mettre en place des actions de prévention pertinentes et adaptées ;
- De prévenir les risques psychosociaux dans le cadre de projets de transformation ou de réorganisation ayant un impact sur les conditions de travail des salariés,
- De monter en compétence l'ensemble des acteurs de la prévention en généralisant le déploiement de formations sur la prévention des risques psychosociaux à destination des salariés, des managers, des RHBP mais aussi des représentants du personnel à la Commission santé sécurité et conditions de travail ;
- D'agir sur les situations identifiées, individuelles ou collectives, en proposant des moyens d'accompagnement alternatifs comme la médiation et le soutien psychologique ;
- De formaliser une procédure de retour en emploi ;
- D'établir un processus de gestion des addictions.

Le présent accord traduit ainsi la volonté commune des parties de lutter contre ces risques « pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental<sup>1</sup> ».

Cette démarche s'articule autour des trois niveaux de prévention :

1. **La prévention primaire** (*prévenir, anticiper*) qui consiste à agir directement sur les conditions d'exercice du travail pour réduire, à leur source, les potentiels risques psychosociaux ;
2. **La prévention secondaire** (*réduire ou corriger*) qui vise à réduire le risque toujours présent malgré les actions menées en prévention primaire, en formant les acteurs de la prévention, en élaborant des stratégies de réponse face aux risques psychosociaux et à leurs causes, en outillant individuellement et collectivement les salariés ;
3. **La prévention tertiaire** (*réparer*) qui a pour objectif d'assurer l'orientation et la prise en charge des salariés pour faire face aux situations critiques de souffrances individuelles et collectives. Elle consiste d'une part à prendre en charge la santé des salariés lorsque celle-ci a été affectée par un ou des facteurs de risque, et d'autre part à supprimer ou diminuer les facteurs de risques dans la situation de travail afin de permettre le retour et le maintien en emploi, tout en tentant de remonter vers la prévention secondaire.

<sup>1</sup>Rapport du collège d'expertise sur le suivi des RPS (2011), Mesurer les facteurs psychosociaux du risque au travail pour les maîtriser, ministère du Travail et de l'Emploi et de la solidarité (p°30)

Les partenaires sociaux signataires de l'accord sont conscients que l'élaboration et la mise en œuvre d'un tel dispositif est une démarche complexe et sensible qui nécessite à la fois un engagement fort de l'ensemble de l'entreprise, la mise en place d'une démarche expérimentale, suffisamment souple et pragmatique pour pouvoir tirer les leçons de l'expérience et donc adapter le dispositif en fonction de ces enseignements.

4 Paraphe.

A row of ten small boxes, each containing handwritten initials and a small 'DS' label in the top right corner. The initials are: 'EP', 'RS', 'DL', 'MY', 'LL', 'JT', 'DL', 'CM'.

## TITRE I : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF

Le présent accord est applicable de plein droit dans l'ensemble des entités 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.

Cette démarche doit permettre, d'une part d'identifier les grands axes et priorités d'actions à engager au sein du groupe et d'autre part d'expérimenter la mise en place de plans d'actions (locaux voire nationaux) construits en concertation entre les acteurs de la prévention, tels que définis au titre IV.

Comme pour toutes les familles de risques professionnels, une démarche efficace consiste à analyser et objectiver la situation afin de déterminer les leviers de progrès, puis à construire de nouveaux plans d'actions avec l'ensemble des acteurs et en mesurer les résultats.

## TITRE II : ELEMENTS DE DEFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les parties signataires entendent se référer à la définition des risques psychosociaux du Ministère du Travail et de l'INRS. Les risques psychosociaux recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des Entreprises. Ces risques psychosociaux sont appelés ainsi car ils sont à l'interface de l'individu (le "psycho") et de sa situation de travail.

Ces risques peuvent avoir des répercussions importantes sur la santé des salariés : symptômes de stress, dépression, isolement, ainsi que sur le devenir professionnel.

Ils peuvent également avoir des répercussions sur le fonctionnement organisationnel et économique de l'Entreprise : absentéisme, démission, démotivation, baisse de créativité, perte de productivité, mauvaise ambiance de travail, détérioration du climat social, accidents du travail...

Les parties signataires déclarent accorder la plus grande importance à la détection et la compréhension de ces manifestations pour permettre leur traitement le plus en amont possible et un déploiement des mesures de prévention.

Pour pouvoir les prévenir et apporter les mesures correctrices nécessaires le cas échéant, il importe de clarifier ces notions complexes afin de faciliter leur identification et leur compréhension dans le Groupe.

### Article 1 – Le stress au travail

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail du 02 juillet 2008 définit l'état de stress comme celui qui « survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. »

Les contraintes peuvent être multifactorielles et mêler à la fois la sphère professionnelle et privée.

Il est communément admis que d'un individu à l'autre, les réactions face à des facteurs de stress similaires sont différentes et qu'un même salarié peut également y réagir différemment à différents moments de sa vie.

Dans le cadre de cet accord collectif, les parties conviennent de retenir deux situations de stress à prévenir :

- Les situations de stress chronique engendrées par des contraintes de travail durables dépassant les capacités de ressources individuelles ou collectives ;
- Les situations de stress post traumatique, rencontrées par les victimes ou témoins d'événements traumatisants tels que des agressions ou des accidents graves...

Il est rappelé que l'exposition au stress peut engendrer une dégradation de la santé physique et mentale des salariés (fatigue, troubles du sommeil, accélération de la fréquence cardiaque, perte de l'attention, troubles comportementaux, anxiété et dépression, conduites addictives ...)

## Article 2 – Le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes, la diversité

Le harcèlement moral se définit comme un ensemble d'agissements répétés qui a pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail précise : « le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile ».

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Les agissements sexistes sont quant à eux définis comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La diversité est considérée comme un atout stratégique qui inspire la créativité et l'esprit d'ouverture tout en améliorant les performances. C'est une condition indispensable à la réussite du Groupe et à l'engagement des équipes.

## Article 3 – Les incivilités

Les incivilités se manifestent par des comportements hostiles, atteintes dégradantes, déni de reconnaissance du travail, sexisme ordinaire, comportement méprisant et vont du manque de respect à la volonté de nuire.

Il peut s'agir également de la multiplication de faits qui peuvent paraître anodins, tel le manque de courtoisie élémentaire, qui peut nourrir un sentiment d'injustice ou de mépris et peut inciter au désengagement.

Elles contribuent donc à la dégradation des conditions de travail et rendent difficile la vie sociale dans l'Entreprise.

Le savoir être (politesse, bienséance, courtoisie...) participe ainsi à la prévention des risques psychosociaux.

#### Article 4 – La violence au travail

Au-delà des formes de violence que sont le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, d'autres formes de violence peuvent exister dans l'Entreprise.

Elles recouvrent les agressions physiques et psychologiques dont fait l'objet une personne dans des circonstances relatives à l'exécution de son contrat de travail et qui mettent à l'épreuve sa santé, sa sécurité ou son bien-être. Ces violences peuvent être tant externes (rapport avec les clients) qu'internes (entre collègues).

Ainsi, les risques psychosociaux sont des risques qui peuvent être induits par l'activité ou générés par l'organisation, les relations de travail et les comportements inappropriés.



## TITRE III : LES ACTEURS DE LA PREVENTION

Les parties signataires du présent Accord considèrent que la prévention et le traitement des risques psychosociaux doivent se concrétiser par le déploiement de plans d'actions. Ils devront être mis en œuvre par un réseau pluridisciplinaire d'acteurs au niveau de chaque site.

Les parties rappellent que la prévention des risques psychosociaux est un engagement de tous les acteurs qui doit être partagé à tous les niveaux.

Afin de mener à bien leurs missions, ces acteurs locaux s'appuient sur des fonctions d'expertises centrales, et notamment les Directions Santé et Sécurité au Travail.

L'implication de différents acteurs pluridisciplinaires dans la démarche de prévention des risques psychosociaux traduit la volonté des parties signataires de s'entourer de toutes les compétences nécessaires au sein du Groupe.

Ils rappellent néanmoins que seul l'employeur, ou son représentant au sein de chaque site, porte la responsabilité juridique de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Afin de mobiliser ces acteurs autour de la démarche de prévention prévue par le présent Accord, il apparaît nécessaire que leurs actions soient coordonnées.

Ceci suppose qu'ils disposent d'une vision partagée de la prévention des risques psychosociaux, que le rôle de chacun soit défini et le cadre de leur fonctionnement précisé.

### Article 5 – Les Acteurs locaux

En raison de leur connaissance et de leur implantation sur les sites, ils sont les premiers acteurs de terrain pour les démarches de prévention des risques psychosociaux.

1. **Direction de site.** Lorsqu'il est titulaire d'une délégation de pouvoir, le Directeur de site à la charge de veiller à la santé et à la sécurité des salariés du site.

Il doit s'assurer de la prise en compte des différents facteurs de risques propres au site qu'il dirige (facteurs environnementaux, techniques, organisationnels, humains...), en se basant notamment sur les diagnostics qui ont d'ores et déjà été réalisés ou ceux qui seront initiés.

Il définit en lien avec les Responsables Ressources Humaines et associe si nécessaire des membres des CSSCT, les unités de travail appropriées dans le cadre de l'évaluation annuelle des risques psychosociaux.

2. **Les Responsables Ressources Humaines (RHBP).** Les Responsables Ressources Humaines participent, avec le management, à créer les conditions favorables pour prévenir les risques psychosociaux et protéger la santé physique et mentale des salariés. Ils sont les interlocuteurs privilégiés des salariés.

Ils doivent prendre en compte les situations individuelles et collectives, afin d'apporter conseil et assistance aux salariés et aux managers en matière de santé et de sécurité au travail. Ils contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans d'actions qui en découlent. Ils sont habilités à mener des enquêtes dans les faits de harcèlement dénoncés ou identifiés.



Le RHBP est l'interlocuteur privilégié en cas de désaccord entre un manager et un salarié de son équipe. Le cas échéant, il peut proposer le recours à un médiateur.

3. **Les managers.** Compte tenu de leur proximité avec l'ensemble des salariés, ils sont au cœur des relations de travail et jouent un rôle clé d'identification des situations, de recours et de soutien dans la prévention des risques psychosociaux. En cas de management à distance, les managers devront apporter une attention particulière à la prévention des risques psychosociaux.

Ils assurent la cohésion au sein de leurs équipes, dans l'objectif de prévenir les situations à risque. Ils développent des relations humaines basées sur la coopération, le respect des autres, l'écoute et la convivialité.

Ils sont en charge de l'évaluation annuelle des risques psychosociaux et des échanges sur les résultats en discussion avec leur équipe.

Pour accomplir leurs missions, ils peuvent avoir recours à l'ensemble des autres acteurs de la démarche de prévention des risques psychosociaux.

4. **Le responsable SERE (Sécurité, Environnement, Real Estate) et/ou préventeur.** Il est notamment le représentant de la fonction Sécurité au sein du site. Il intervient dans la restitution des résultats de l'évaluation des risques psychosociaux et dans la construction des plans d'actions lorsque des risques sont identifiés au sein d'une équipe.

En cas d'échec de la nouvelle méthodologie d'évaluation des risques psychosociaux, il continuera à procéder à l'analyse des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux et participera à la mise en œuvre des plans d'actions qui en découlent.

5. **Les services de santé au travail.** Ils ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, en :

- conduisant des actions de promotion de la santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

- conseillant les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, et d'améliorer les conditions de travail ;

- assurant la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge.

Le médecin du travail, par sa connaissance du milieu de travail et de l'état de santé des salariés, peut conseiller l'employeur sur les actions préventives à mettre en place. Lors des visites médicales, il repère les sources de mise en tension dans la situation de travail et ses conséquences sur la santé et propose des actions pour y remédier. Il oriente la prise en charge médicale des salariés en difficulté de santé, y compris en situation d'urgence.

L'infirmière de santé au travail en entreprise offre une relation d'écoute aux salariés, identifie à son niveau les sources de mise en tension dans la situation de travail et exerce un rôle de signalement auprès du médecin et/ou de la Direction tout en préservant le secret professionnel.

Les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) renforcent l'activité des médecins et des infirmières du travail en mobilisant des compétences techniques et organisationnelles, en permettant un éclairage sur les risques professionnels et en agissant sur le milieu de travail dans le cadre des missions du service de santé au travail.

Les ingénieurs pôle santé ont également un rôle en matière de prévention des risques psychosociaux en évitant toute forme d'exclusion au travail et participent à rétablir les équilibres professionnels et personnels.

Les services de santé au travail préviennent les risques aux addictions (dépendance à toute substance nocive) en questionnant les salariés lors des visites médicales et en orientant les cas avérés vers les spécialistes appropriés.

Ils sont donc des acteurs incontournables dans la prévention des risques psychosociaux et participent à la démarche de prévention des risques psychosociaux.

6. **Les salariés.** Ils contribuent à la vie de l'équipe et au développement de rapports humains favorables à la prévention des risques psychosociaux au sein de l'entreprise.

Ils veillent notamment à développer des relations humaines basées sur la coopération, le respect des autres, l'écoute et la convivialité.

Acteurs à part entière, les salariés sont invités à apporter leur concours à la politique de prévention des risques psychosociaux, en participant pleinement à l'évaluation des facteurs de risque, et à respecter les règles en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise.

Par ailleurs, ils peuvent également alerter sur les situations de risques, et bénéficient à ce titre, d'une protection contre toute sanction, licenciement ou discrimination.

7. **Les CSE, CSSCT et Représentants de proximité.** Ils ont pour mission de contribuer à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des salariés.

Ils sont des acteurs incontournables dans la mise en œuvre du présent accord relatif à la prévention des risques psychosociaux.

Les plans d'actions découlant des évaluations préalablement réalisées (EVRP RPS) sont présentés au CSE lors de la réunion d'information. Le CSE peut suggérer des observations et des axes d'amélioration. Il est consulté sur les plans d'actions et suit la réalisation de ces actions dans le temps.

Les CSST participent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, réalisent des inspections en matière de santé, sécurité et des conditions de travail et peuvent formuler toutes propositions de nature à améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés du Groupe.

Les CSSCT et les CSE contribuent ainsi sur le site, à la promotion de la prévention des risques professionnels, dont les risques psychosociaux.

8. **Les Instances de Représentation du Personnel désignées.** Elles jouent un rôle de signalement sur les situations identifiées, tant individuelles que collectives, selon les modalités prévues aux procédures définies dans le présent accord.

9. **Référents pour la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexiste.** Ils sont les interlocuteurs privilégiés des salariés victimes de faits de harcèlement ou d'agissements

sexistes pour les orienter, les informer et les accompagner. Ils peuvent également déclencher des procédures internes en alertant les personnes habilitées à intervenir. Les référents mènent également des actions de prévention et de sensibilisation sur le sexisme, le harcèlement sexuel et l'homophobie.

11 Paraphe.



## Article 6 – Les Acteurs centraux

Ils sont porteurs d'une politique transverse dans chacun de leur domaine d'expertise. Ils travaillent de concert afin de pouvoir déployer la politique dont ils sont porteurs au niveau des sites.

1. **La Direction Santé au Travail.** En lien avec la Direction Sécurité, elle facilite le déploiement des actions de prévention. Elle anime et conseille les employeurs, les salariés et leurs représentants en matière de prévention des risques professionnels dont les risques psychosociaux. Elle accompagne les acteurs locaux (directeurs de site ou d'unité, préventeurs, services de santé au travail, RH, managers, CSSCT, méthodes...) dans le cadre de leur démarche de prévention.
2. **La Direction Sécurité.** Avec la Direction Santé au Travail, elle participe à la mise en place de la méthodologie des opérations d'évaluation de risques professionnels menées au sein des différentes entités. Elle définit également les modalités selon lesquelles les documents uniques d'évaluation des risques sont établis et mis à jour selon la réglementation en vigueur
3. **Les Coordonnateurs syndicaux.** Au-delà du rôle reconnu à tout représentant du personnel, les membres des Organisations Syndicales signataires du présent Accord et désignés par elles en suivent la mise en œuvre dans le cadre du Comité de suivi.
4. **La Direction des Ressources Humaines.** Elle participe au déploiement des méthodologies de prévention primaire, secondaire et tertiaire, formalisées dans le cadre du présent Accord, et ce, en lien avec la Direction Sécurité et Direction Santé au Travail, dont elle suit les recommandations. Elle est garante du respect de la législation en matière de santé et sécurité au travail. Par ailleurs, elle a la charge d'assurer le suivi du présent Accord, en animant le Comité de suivi.
5. **Les médiateurs.** Salariés du Groupe et désignés par la direction des ressources humaines France, ils sont chargés, en cas de conflit, d'accompagner les parties tout au long du processus de médiation en favorisant le dialogue et en restaurant la communication entre elles. Ils sont indépendants, neutres et impartiaux et restent tenus à la plus stricte confidentialité et ne se substituent pas aux décisions de l'employeur. Ils recevront la formation nécessaire à l'exercice de leur fonction.
6. **Le Groupe projet de transformation ou de réorganisation.** Composé du chef de projet, des RHBP des périmètres concernés, éventuellement complété par des Managers, il est en charge de gérer le bon déploiement du projet en assurant la transition entre l'organisation actuelle et l'organisation cible. Il veille à la prévention des risques psychosociaux dans la mise en œuvre du projet en réalisant, lorsque cela s'avère nécessaire, une évaluation approfondie des risques et un plan d'accompagnement des salariés.

## TITRE IV : IDENTIFICATION, EVALUATION ET ACTION DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Pour prévenir les risques psychosociaux, une phase d'identification et d'évaluation de ces risques est indispensable avant d'envisager une quelconque action. Cette phase constitue un repérage collectif des situations de travail à risque, permettant ainsi de cibler les actions nécessaires à leur correction.

### Article 7 – Définition des facteurs de risques

Afin de partager au sein du Groupe une approche commune, il est essentiel d'en définir les principaux éléments.

L'analyse des facteurs de risques psychosociaux s'avère forcément complexe pour les raisons suivantes :

- les facteurs de risques psychosociaux sont multiples tant dans l'environnement professionnel que dans la vie privée ;
- Les réactions peuvent différer dans des situations similaires ;
- un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations identiques.

L'évaluation des risques psychosociaux est réalisée sur la base de facteurs de risques identifiés et définis par les Responsables SERE en lien avec le(s) service(s) de santé au travail et les Instances de Représentation du personnel compétentes, notamment la Commission Santé, Sécurité et Condition de travail (CSSCT).

Sans que cette liste soit limitative, les parties signataires ont choisi de regrouper les facteurs de risques en six grandes catégories établies par le collège d'experts coordonnées par Gollac et retenus dans le rapport Ministériel de la DARES que sont :

1. **Intensité et temps de travail** : Cet axe regroupe les facteurs de risques psychosociaux en lien avec le travail sous pression, les contraintes de rythme, la difficulté à concilier vie professionnelle et personnelle, l'exigence de compétences élevées. Ils se mesurent au travers de diverses exigences et contraintes dans l'exécution du travail. Sont retenus :
  - les contraintes de temps et de rythmes, comprenant les déplacements professionnels,
  - la précision des objectifs de travail, la quantité de travail et sa prévisibilité
  - la durée et les modalités d'organisation du temps de travail (heures, travail de nuit, travail posté, extension de la disponibilité, présentéisme, ...)
  - les modalités d'organisation de la polyvalence
  - l'adéquation des objectifs de travail avec les moyens alloués et les responsabilités exercées,
  - les demandes contradictoires et les interruptions d'activité au cours du travail,
  - les facteurs d'ambiance matérielle : chaleur, froid, bruit, éclairage, vibrations, ...
2. **Exigences émotionnelles** : Certaines activités professionnelles ou métiers peuvent être éprouvants pour les salariés sur le plan émotionnel. Cet axe concerne autant les relations avec le public, la clientèle que celles avec les autres salariés. Parmi les facteurs de risque identifiés on retrouve : les situations de tensions avec le public (clients, usagers, fournisseurs...), le contact avec la souffrance d'autrui (physique, psychologique ou sociale), le fait de maîtriser ses émotions, et ses peurs (peur de l'accident pour soi ou pour les autres, peur de la violence, peur

de ne pas faire convenablement son travail...). Ces exigences émotionnelles induisent une charge mentale et psychologique forte dans la réalisation du travail.

3. **Autonomie** : L'autonomie au travail désigne la possibilité pour le salarié d'être acteur de son travail et plus largement de sa vie professionnelle. Elle caractérise les choix, latitudes décisionnelles et marges de manœuvre accordées aux salariés pour réaliser leurs activités professionnelles. Plusieurs dimensions sont à considérer : l'autonomie procédurale (autonomie dans la tâche, et autonomie dans la possibilité d'interrompre sa tâche), la prévisibilité du travail et la possibilité d'anticiper, le développement culturel et l'accroissement des compétences.
4. **Rapports sociaux au travail** : les rapports sociaux concernent la qualité des relations sociales entre salariés, avec la hiérarchie, avec l'organisation qui emploie le salarié. Ils doivent être examinés en lien avec les concepts d'intégration, de justice et de reconnaissance. Ils se manifestent par la coopération, le soutien, le respect des règles de politesse et le niveau de civilité, l'absence de violence interne (discriminations, harcèlements moraux ou sexuels), la reconnaissance des efforts (symbolique, pratique, rémunération, statut, promotion)
5. **Conflits de valeurs** : ils sont ressentis par un salarié lorsqu'il est confronté à une difficulté pour concilier ses propres valeurs avec les tâches prescrites dans son travail. Ils peuvent venir de ce que le travail ou ses effets heurtent les convictions du salarié, ou que le salarié doit travailler d'une façon non conforme à son éthique professionnelle ou encore qu'il n'ait pas la possibilité de réaliser un travail de qualité ou un travail dont l'utilité est avérée ou reconnue.
6. **Insécurité de la situation de travail** : L'insécurité de la situation de travail comprend l'insécurité socio-économique (peur de perdre son emploi, de subir des retards dans le versement des salaires, contrats précaires, ...) et le risque de changement non maîtrisé, mal anticipé de la tâche et des conditions de travail (sens du changement, soutenabilité du travail, risques de surcharge, restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier, peur de devoir changer de qualification ou de métier sans y être préparé, risques de surcharge, ...)

La Direction Santé au Travail pourra faire évoluer cette liste de facteurs de risque tant dans l'optique d'une simplification de l'évaluation que dans celle d'une adaptation de cette dernière au regard de l'apparition de nouveaux facteurs ou de la transformation de facteurs existants.

Elle pourra également faire l'objet d'adaptations locales, au niveau des entreprises du Groupe, afin que l'évaluation soit centrée sur une analyse des facteurs de risques cohérente, fondée sur une approche systémique de l'organisation ; la pertinence de la grille d'évaluation étant l'une des conditions de réussite de la prévention des risques psychosociaux.

## Article 8 – Evaluation des risques

L'identification des facteurs de risques psychosociaux permet ensuite leur évaluation afin de repérer les situations de travail à risque.

Pour que les résultats de l'évaluation reflètent la réalité des situations de travail à risque, le périmètre de réalisation doit se situer au plus près de chaque collectif de travail. Ainsi, chaque direction d'entreprise, direction d'établissement ou de site définit les unités de travail qu'elle considère comme les plus pertinentes et y associe si nécessaire des membres des CSSCT.

A titre expérimental, une nouvelle méthodologie d'évaluation des risques psychosociaux sera mise en place sur une ou plusieurs entités afin de vérifier son efficacité, avant son éventuel déploiement sur l'ensemble du périmètre Groupe.

Cette nouvelle méthodologie, consiste à adresser annuellement un questionnaire numérique (autant que faire se peut) aux salariés. Les réponses apportées sont entièrement anonymisées et compilées au niveau central de l'entreprise, de l'établissement ou du site. Les résultats seront ensuite affinés par unité de travail précédemment définies, en veillant toutefois à ce que les salariés ne puissent être identifiés individuellement.

Sur la base des données issues des évaluations précitées, les salariés et managers échangent autour des résultats. Un dialogue sera ouvert fondé sur le respect et la libre expression de chacun.

Ce temps d'échange permet à chacun de détailler et confronter ses pratiques professionnelles et les moyens mis à sa disposition pour les réaliser. Dans l'hypothèse d'une situation à risques identifiée, le préventeur sécurité participe à la réunion de restitution, il joue le rôle d'un tiers neutre et impartial. Un membre des CSSCT pourra y être associé si nécessaire.

Cet échange offre également la possibilité d'évoquer collectivement les éventuelles difficultés rencontrées dans le but de rechercher et d'expérimenter des pistes d'amélioration concrètes.

Les rencontres « croisées » entre différents métiers amenés à travailler ensemble sont également encouragées entre collaborateurs volontaires, afin que chacun puisse appréhender les contours du travail de l'autre et les contraintes qui y sont associées.

Ces échanges permettent, le cas échéant, aux directions d'identifier et d'analyser les situations de risques persistantes (source de tension concrètes dans le travail, les problématiques de travail sur lesquelles les salariés se heurtent...) et à définir les facteurs ressources qui seraient à développer. Afin que les résultats de cette évaluation reflètent la réalité des collectifs de travail, chacune des parties au présent accord assure une campagne de sensibilisation qui s'adresse aux salariés et managers afin de rappeler son importance dans la prévention des risques psychosociaux et d'en promouvoir la participation.

Si cette nouvelle méthodologie d'évaluation des risques psychosociaux ne s'avère pas concluante, les parties conviennent, lors d'une commission de suivi, que ces derniers continueront à être évalués selon les méthodes actuelles.

## Article 9 – Elaboration, mise en œuvre et suivi des plans d'actions

La démarche de prévention des risques psychosociaux serait incomplète sans la mise en place d'actions concrètes permettant de traiter les situations à risques identifiées lors de l'évaluation.

Ainsi, en fonction des résultats de l'évaluation, des actions à mettre en œuvre, pour le traitement des situations dites à risques, sont définies par les Managers en étroite collaboration avec les RHBP, le service de santé au travail et les Responsables SERE (Sécurité, Environnement, Real Estate) dans une logique d'amélioration des conditions de travail et des relations individuelles. Ces actions sont priorisées, planifiées et les moyens nécessaires à leur réalisation sont précisés dans un plan d'actions qui sera propre à l'entreprise, à l'établissement, au site. Un point d'avancement sur le plan d'actions est présenté devant les CSSCT compétentes.

## Article 10 – Intégration au document unique

Les résultats de l'évaluation des risques sont retranscrits et mis à jour dans le document unique par le délégataire de pouvoir de chacun des sites, de façon annuelle, a minima.

Ces résultats permettent de disposer d'une analyse des risques et de définir les priorités d'action.

Ce document unique est présenté aux CSSCT compétentes.



## TITRE V : ACTIONS DE PREVENTION DANS LE CADRE DE PROJETS DE TRANSFORMATION ET DE REORGANISATION

Afin de prévenir les éventuels risques psychosociaux inhérents aux réorganisations et aux transformations, les parties sont convenues de mettre en place une évaluation de ces risques pour les identifier et les limiter en élaborant un plan d'actions permettant d'accompagner les collaborateurs dans le changement.

Nonobstant, toutes les transformations et réorganisations n'appellent pas systématiquement à l'élaboration d'un plan d'actions particulier, celui – ci devant être réservé aux changements :

- Nécessitant un processus de consultation du Comité social et économique ;
- et
- « *Importants* » au sens de l'évaluation de Cadrage défini ci - après.

La méthodologie établie ci – après ne s'applique pas aux plans de sauvegarde de l'emploi qui suivent leur propre méthodologie incluant une prise en charge importante par les services de santé au travail.

### Article 11 – Cadrage

Avant la réunion d'information du Comité social et économique, le groupe projet de réorganisation ou de transformation réalise un cadrage établi sur différents indicateurs, notamment les conséquences sur le métier, les relations de travail, l'environnement et l'organisation de travail... Cette liste d'indicateurs n'est pas exhaustive.

Ce cadrage réalisé en perspective de l'organisation cible, permet de mesurer l'impact du projet sur le travail, la santé et sécurité des salariés et par là, son importance. Pour ce faire, une grille de lecture, reprenant dans le détail des groupes de facteurs de risques évoqués dans le Titre II du présent accord, est mobilisée. Cette grille pourra être affinée en fonction des particularités des situations étudiées.

Grace à ce travail, le groupe projet peut poser un avis éclairé et argumenté sur :

- La situation initiale ;
- La situation cible (source de tension concrètes dans le travail, les problématiques de travail sur lesquelles les salariés se heurtent...) ;
- les populations concernées par le projet envisagé ;
- les thématiques à approfondir dans le cadre de l'évaluation approfondie ;
- les facteurs ressources à développer.

Lors de la réunion d'information du Comité social et économique, le résultat du cadrage est partagé.

En fonction de l'analyse du résultat :

- Soit l'impact du projet sur les conditions de travail des salariés est considéré comme « important », dans ce cas une évaluation approfondie est conduite par le groupe projet en coordination avec les Responsables des Ressources Humaines et le Service de Santé au travail afin d'élaborer un plan d'actions et d'accompagnement des salariés concernés (qu'ils soient touchés directement ou indirectement par le projet).
- Soit l'impact du projet n'est pas considéré comme important, l'avis du CSE sur le projet pourra être recueilli au cours de la réunion d'information.

## Article 12 – Evaluation approfondie des risques psychosociaux et construction d'un plan d'actions dans le cadre de projets ayant un impact important sur les conditions de travail des salariés

Après la réunion d'information du Comité social et économique, une évaluation approfondie des éventuels risques psychosociaux est réalisée par le groupe projet. Il associe à sa réalisation tout ou partie des salariés concernés par le projet mais également les managers et les RHBP et si nécessaire des membres de(s) la CSSCT.

Au travers de cette évaluation approfondie, il s'agit d'évaluer, à partir d'un outil de simulation de l'organisation cible, les conséquences du projet sur :

- les compétences et les qualifications (la nature du travail) ;
- l'organisation du travail (les objectifs, les méthodes, les process, la planification) ;
- la charge de travail, le rythme de travail, la durée et les horaires de travail ;
- l'encadrement managérial (de proximité, à distance, en soutien, en contrôle ...) ;
- la santé, la sécurité ;
- et les conditions matérielles de travail et de vie au travail (les outils, les moyens, les locaux de travail, les espaces de discussions, l'ambiance, la configuration du collectif).

Ces travaux permettent de mesurer les impacts prévisibles du projet au plus près des réalités de travail et, le cas échéant, d'ajuster l'organisation cible envisagée.

Cette étude d'impact permet également de construire les actions de conduite du changement à mobiliser pour mettre en œuvre le projet et le calendrier prévisionnel de cette mise en œuvre.

L'étude d'impact est réalisée de la manière suivante :

- un groupe de travail « transformation » - composé du groupe projet, de managers et de RHBP
  - identifie les principaux impacts à partir de l'organisation cible et du support de simulation ;
- des ateliers collectifs composés de collaborateurs concernés par le projet et volontaires sont constitués. Le nombre et la composition des ateliers sont ajustés en fonction de la nature et l'ampleur du projet. Ces ateliers doivent permettre d'identifier les changements à la cible et d'exprimer les besoins d'accompagnements collectifs.

Le temps passé par un salarié volontaire ou un représentant du personnel dans un atelier ou dans un groupe de travail constitue du temps de travail effectif (hors crédit d'heure de délégation).

Selon les besoins identifiés par l'étude d'impact, il est nécessaire d'anticiper toutes les actions pour assurer une transition sans risque entre l'organisation actuelle et l'organisation cible en construisant un « chemin critique » (autrement appelé plan d'actions).

Ce plan d'actions permet d'anticiper les ressources devant être mobilisées pour assurer la transition (moyens financiers, mais aussi et surtout moyens humains déployés, notamment d'un point de vue RH).

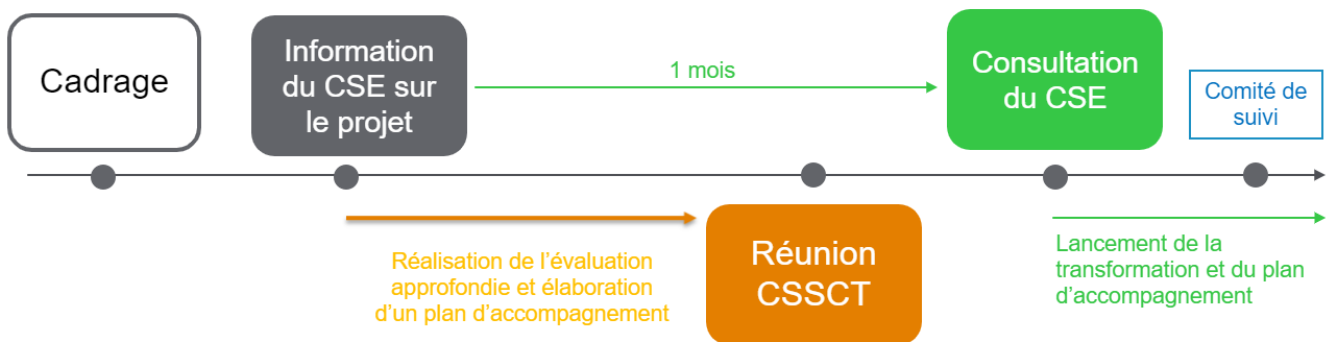
Le chemin critique contient essentiellement des actions :

- d'accompagnement du changement ;
- de formations ;
- d'une éventuelle modification des contrats de travail des salariés concernés ;
- d'aménagement des locaux de travail ;

- de soutien managérial renforcé ;
- d'ajustement de la charge de travail ;
- de prévention des risques psychosociaux.

Un point d'étape portant sur les travaux de construction de ce plan d'actions est présenté devant la Commission Santé sécurité compétente. Cette réunion d'information se situe entre la réunion d'information du CSE et celle du recueil de l'avis. Elle ne doit, en aucun cas, avoir pour effet de retarder la procédure d'information – consultation du CSE encadré par les délais légaux. Lorsque le périmètre de plusieurs CSSCT est concerné par le projet, les travaux sont présentés devant la CSSCT Centrale ou devant les CSSCT concernées de chaque entreprise ou de chaque établissement.

Au moment de la réunion de consultation du Comité social et économique (recueil de l'avis), les résultats de l'évaluation approfondie des risques psychosociaux ainsi que le plan d'actions associé sont présentés.



### Article 13 – Diagnostic embarqué du plan d'actions et des risques psychosociaux

Lors des réunions de suivi de déploiement du projet (dont la fréquence sera définie au niveau local) des bilans intermédiaires seront présentés devant les CSSCT compétentes. Elles ont la possibilité d'apporter des propositions complémentaires aux actions proposées.

À tout moment pendant la phase de déploiement le collectif de travail concerné peut remonter auprès des Instances de Représentation du Personnel, du groupe projet ou lors d'entretiens individuels ou collectifs les contraintes rencontrées, suggérer des voies d'amélioration mais également soulever les réussites.

## TITRE VI : ACTIONS D'INFORMATION ET DE FORMATION

### Article 14 – Sensibilisation

Le présent accord fera l'objet d'une note, en présentant l'objet et les termes, qui sera diffusée à l'ensemble des salariés du Groupe dans les 3 mois suivant sa signature. En parallèle, durant toute la durée de l'accord, des conférences d'informations, des réunions de sensibilisation ou tout autre moyen d'information seront proposées aux salariés (Webinaire, Web Café, table ronde...).

### Article 15 – Formation des acteurs

Outre l'engagement d'actualiser les formations déjà disponibles, les parties soulignent l'importance de former les principaux acteurs de la prévention des risques psychosociaux. Les objectifs de réalisation des formations (nombre de managers, de RH, de préventeurs, de salariés formés) sont présentés lors des réunions de comité de suivi de l'accord.

#### 15.1 Formation des salariés du Groupe

Les parties affirment la nécessité de sensibiliser l'ensemble du personnel du Groupe à la prévention des risques psychosociaux. Pour cela, tous les salariés du Groupe devront suivre une formation en E-learning de sensibilisation permettant de comprendre ce que sont les risques psychosociaux, d'identifier leurs causes, leurs conséquences et les signaux d'alerte.

Par ailleurs, des modules de formations spécifiques pour aider les salariés à gérer plus efficacement les exigences au travail (gestion du temps, des émotions...) ou les soulager vis-à-vis des symptômes associés aux risques psychosociaux (relaxation...) seront disponibles.

#### 15.2 Formation des Managers

Les managers ont un rôle important dans la prévention des risques psychosociaux, car ils sont chargés de conduire les actions de changement.

Ils sont également chargés d'identifier les collaborateurs en difficulté, notamment par l'intermédiaire de signaux faibles de situations à risques et de faire l'interface entre leurs équipes et la Direction de l'Entreprise.

Pour assumer efficacement ce rôle, il est indispensable que chaque manager intègre les enjeux de la prévention des risques psychosociaux dans la gestion de ses équipes et qu'il apprenne lui-même à repérer et à gérer les pressions auxquelles il pourrait être exposé et ne pas les transmettre à son équipe.

Ainsi, lors de leur parcours d'intégration, une formation spécifique aux risques psychosociaux et à leur prévention sera dispensée.

L'objectif principal est de permettre aux managers de s'approprier la politique de l'Entreprise en matière de prévention des risques psychosociaux et de s'impliquer fortement dans la démarche de prévention.

Plus précisément, ces formations auront pour objectif de développer la prise de conscience, la compréhension des risques psychosociaux et de leurs causes possibles, ainsi que la manière de les prévenir et d'y faire face.

Ces sessions devront leur permettre de se créer un réseau de partage des pratiques et des questionnements autour des risques psychosociaux en particulier et de la santé au travail en général.

Une version en Anglais sera disponible pour les Managers étrangers.

### 15.3 Formation des RHBP et des préventeurs SERE

Les membres des Services Ressources Humaines (RRH et RH opérationnels prioritairement) et les responsables SERE, devront suivre une formation sur la prévention des risques psychosociaux.

Ces sessions devront permettre de créer un réseau actif de préventeurs autour des risques psychosociaux en particulier et de la santé au travail en général, par le partage d'un vocabulaire commun, ainsi que d'améliorer leur capacité à faire face à des situations de signalement.

### 15.4 Formation des chefs de projet de transformation ou de réorganisation

Les chefs de projet suivent une formation d'accompagnement à la transformation afin de prendre en compte la prévention des risques psychosociaux dans la conduite du changement. Cette formation doit notamment leur permette de maitriser les outils d'évaluation des risques psychosociaux visés au Titre V du présent accord.

### 15.5 Formation des élus des Commissions Santé, Sécurité et condition de travail

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans une démarche globale de prévention des risques professionnels. Il appartient à la CSSCT ou en son absence, au CSE, de proposer toutes les actions de prévention et de sensibilisation sur le thème des risques psychosociaux.

Pour cela, les membres des CSSCT suivront une formation sur la prévention des risques psychosociaux qui viendra compléter les formations obligatoires à l'exercice de leur fonction.

Elle leur permettra de disposer d'apports théoriques sur la notion des risques psychosociaux, ainsi que d'améliorer leur capacité à détecter, orienter, signaler, ainsi qu'à travailler en réseau avec l'ensemble des acteurs de la prévention.

### 15.6 Formation des services de Santé au Travail

Un dispositif de formation et d'accompagnement professionnel du personnel médico-social complétera la démarche.

## TITRE VII : MISE EN PLACE D'UNE ORGANISATION ET DE MOYENS ADAPTES

L'accent mis sur la prévention le plus en amont possible des risques psychosociaux ne doit pas occulter la nécessité d'agir lorsque des salariés se trouvent en situation difficile.

Ainsi, en complément de la démarche précédemment exposée, les parties ont souhaité mettre en place un dispositif de signalement et d'accompagnement des salariés.

Le traitement des situations individuelles ou collectives nécessitant une réactivité de la part des acteurs impliqués dans la démarche, les acteurs s'engagent ainsi à traiter dans les plus brefs délais les situations estimées à risque.

### Article 16 – Soutien psychologique

Le salarié<sup>2</sup> en situation professionnelle génératrice de stress ou de mal-être (conflits entre collègues, surcharge de travail, difficulté à concilier vie pro/vie perso...) qui souhaite bénéficier d'un soutien psychologique pour y faire face peut contacter par téléphone un psychologue clinicien, dans la limite de 5 fois par an.

Dans ce cadre, le psychologue, externe à l'entreprise, réalise une écoute professionnelle, non orientée et non interventionniste en gardant distance, neutralité et bienveillance.

L'appel téléphonique vise également à proposer une orientation du salarié vers les dispositifs adaptés (psychologue du travail, association...).

Le numéro de téléphone sera affiché sur les panneaux d'information et rappelé régulièrement lors des opérations de sensibilisation.

### Article 17 – Les moyens de signalement

#### 17.1 Modalités de signalement

Tout salarié doit signaler les situations de travail qu'il identifie comme à risques dans le cadre de son environnement de travail immédiat, exposant aussi bien les salariés, que les intérimaires ou salariés d'Entreprises prestataires. A ce titre il bénéficie d'une protection contre toute sanction, licenciement ou discrimination.

De fait, tout membre élu ou désigné est également habilité à signaler auprès de la Direction et/ou des acteurs de la santé au travail des situations de travail qu'ils estiment à risque.

La sensibilisation des salariés ainsi que la formation des acteurs de la prévention des risques psychosociaux permettront de mettre l'accent sur la connaissance des signaux faibles, leur identification et la conduite à tenir devant un salarié susceptible d'être en souffrance.

Ces modalités de signalement ne se substituent en aucun cas au dispositif de la RED LINE déployé sur l'ensemble du Groupe Schneider Electric en France. Ce dispositif de la RED LINE reste disponible à chacun.

---

<sup>2</sup> A ce jour et sous réserve que l'entreprise de rattachement ait souscrit un contrat « Assistance » auprès de KLESIA PREVOYANCE

## 17.2 Dispositif de suivi de l'individu

Le service de santé au travail reste l'acteur le plus pertinent pour explorer le lien santé et travail, prendre en charge le salarié et l'orienter, si nécessaire, vers son médecin traitant ou un spécialiste.

Le service de santé au travail pourra et, si nécessaire devra, avec l'accord du salarié, intervenir auprès du manager du salarié et de son Responsable Ressources Humaines en vue de trouver des solutions adaptées à sa situation médico-professionnelle.

Le responsable des ressources humaines, le manager et les Représentants du personnel sont également des interlocuteurs privilégiés, pouvant agir directement sur la situation de travail générant un risque pour la santé.

## 17.3 Dispositif de « gestion de crise »

En cas de crise (événement brusque qui provoque une déstabilisation de l'organisation de l'entreprise ou d'un service de l'entreprise et qui s'accompagne d'une forte charge émotionnelle), des numéros d'urgence, directement accessibles au salarié et administrés par les services de santé au travail, seront mis en place sur les sites de travail.

Ils devront permettre, par l'écoute et le soutien téléphonique, de désamorcer en urgence une situation difficile.

Enfin, les sites auront la possibilité de bénéficier d'une prestation de soutien en cas de survenance d'un événement traumatisant (prévention du stress post-traumatique).

## 17.4 Cas spécifique des personnels de Sociétés sous-traitantes

Les salariés des Sociétés sous-traitantes travaillant sur un ou plusieurs sites de l'Entreprise peuvent être soumis à des situations générant des risques psychosociaux.

La prévention et le traitement de ces situations appartient à la Direction de l'Entreprise sous-traitante.

Toutefois, lorsqu'il est constaté une situation à risque à caractère individuel ou collectif dans une équipe travaillant sur site, la Direction de la Société sous-traitante est systématiquement informée de la situation par écrit, par l'intermédiaire du RHBP ou du Directeur de site du site donneur d'ordre.

## Article 18 – La médiation

A titre expérimental, un processus de médiation sera développé afin d'apaiser des relations conflictuelles au travail.

La Direction des Ressources Humaines France désigne 3 ou 4 médiateurs sur le Territoire, reconnus pour leurs qualités d'écoute et de communication.

Ces salariés désignés suivront une formation spécifique pour acquérir les compétences nécessaires à la médiation.

Le recours à la médiation est proposé ou validé par la fonction Ressources Humaines lorsque le recours est volontaire dans le but :

- De mettre un terme au désaccord professionnel
- De proposer des mesures d'adaptation
- D'éviter ou de mettre un terme à un conflit.

La mission du médiateur est donc de rétablir une communication apaisée entre les parties grâce à l'écoute et la compréhension en proposant une solution commune adaptée. Le médiateur observe la plus stricte confidentialité sur tous les échanges intervenus tout au long du processus. Il devra également adopter une position de bienveillance, neutre et indépendante.

## Article 19 – Retour et maintien en emploi

Après une longue absence (plus de 30 jours), il est nécessaire d'anticiper le retour du salarié au travail. A ce titre :

- Pour inciter le salarié en arrêt de travail à solliciter une visite de pré-reprise, il sera informé, avant le terme de son arrêt de travail de plus de 30 jours, de la possibilité d'en bénéficier et des coordonnées du médecin du travail compétent. L'objectif de cette visite étant d'échanger en amont, avec le service de santé au travail, des conditions de retour au poste de travail
- A son retour, le salarié bénéficiera d'une visite de reprise obligatoire et d'un entretien avec son Manager et son RHBP, afin de déterminer les modalités de son retour et, si cela s'avère nécessaire, d'un programme de retour progressif au travail, d'un aménagement du poste de travail ou d'une affectation temporaire ou permanente à un autre poste de travail. Dans cette dernière hypothèse, le salarié pourra bénéficier, si besoin, d'une formation adaptée.
- A compter de la reprise du travail, le salarié pourra bénéficier d'un accompagnement renforcé du service de santé au travail et/ou de tout autre professionnel de santé : psychologue du travail, ergonomiste, assistante sociale, etc.

Si le salarié le souhaite, il pourra solliciter le support d'un Représentant du personnel.

## Article 20 – Les procédures spécifiques à certaines situations individuelles

### 20.1 : La gestion des agissements de harcèlement dénoncés/identifiés

L'employeur réaffirme son engagement pour prévenir et traiter les agissements de harcèlement moral et sexuel qui ne sauraient être tolérés au sein de la Société.

Il est de la responsabilité de la Direction de conduire la politique de prévention du harcèlement, de prendre les mesures nécessaires pour traiter les agissements de harcèlement et d'y mettre fin s'ils sont établis. A cet effet, une procédure interne de traitement des situations de harcèlement a été élaborée.

Elle a pour objectif de prendre en considération les signalements de harcèlements, d'établir les faits, de mettre en œuvre un plan d'actions et de protéger les victimes éventuelles.

Il est rappelé qu'aucun lien de subordination n'est exigé dans la qualification de harcèlement : il peut être ascendant, descendant, d'égal à égal.

Les parties signataires affirment la nécessité de faire respecter la plus grande confidentialité au cours des procédures d'enquête, afin de préserver, protéger et respecter les personnes.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ou sexuel, ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Elles rappellent également que de fausses accusations de harcèlement avérés, dans l'intention de nuire à la personne dénoncée, peuvent entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement et/ou une action pénale pour dénonciation calomnieuse.



La procédure interne ainsi définie figure en annexe du présent Accord. Elle pourra être mise à jour en fonction de l'évolution de la législation et uniquement dans ce cas, sans qu'il soit nécessaire de renégocier le présent Accord.

Il est rappelé que tout salarié victime d'harcèlement peut avoir recours à la médiation visée à l'article 18.

## 20.2 : La prévention du risque suicidaire

La prévention du risque suicidaire est un élément de la prévention globale des risques psychosociaux. Il est donc nécessaire de développer des actions d'information et de sensibilisation.

Il est également nécessaire de prendre en charge les personnes présentant des signes cliniques de souffrance majeure, pouvant conduire à la mise en jeu de leur vie.

Dans ce cadre, des actions de formation et de sensibilisation ont été et continueront à être mises en œuvre par la Direction Santé au Travail auprès des équipes Ressources Humaines.

Ces actions de sensibilisation doivent permettre d'améliorer l'identification des personnes à risque et leur orientation vers les services de santé au travail ou un médecin.

Elles doivent également permettre d'améliorer la postvention, c'est-à-dire l'ensemble des actions pour la prise en charge des individus qui avaient noué une relation d'attachement avec cette personne (familles, amis, professionnels ...), et pour limiter le phénomène de contagion auprès des plus vulnérables.

## Article 20 – Process de traitement des addictions

Les addictions sont des pathologies cérébrales définies par une dépendance à une substance ou une activité.

Lorsqu'elles ne sont pas traitées, les addictions peuvent avoir une issue sévère et sont souvent la cause de risques psychosociaux.

C'est pourquoi, les parties ont à cœur d'accompagner les salariés se trouvant en situation d'addiction.

Elles proposent une campagne de prévention annuelle aux risques d'addiction afin de sensibiliser chacun des collaborateurs au sujet et une procédure interne d'identification et d'accompagnement des salariés.

### 20.1 Prévention annuelle aux addictions

En premier lieu, le sujet de l'addiction sera intégré dans les formations obligatoires à la prévention des risques psychosociaux, permettant à chacun d'être sensibilisé.

En deuxième lieu, les services de santé au travail organiseront une évaluation personnalisée, lors de la visite médicale.

La Direction de service santé au travail du Groupe sera chargée de promouvoir cet axe santé auprès des services interentreprises

### 20.2 Procédure interne d'identification et d'accompagnement des salariés souffrant d'addiction

Toute personne de l'Entreprise confrontée à un salarié présentant des signes d'addiction peut identifier et signaler la situation à risque.

L'identification peut donc être à l'initiative d'un collègue, d'un manager, d'un Responsable hiérarchique, de la médecine du travail, du Comité sociale et économique (CSE) ou de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Une fois le risque identifié et signalé, un entretien confidentiel avec le service de santé au travail sera organisé afin que celui-ci analyse la situation du salarié et lui propose des recommandations ou l'oriente vers des spécialistes.

Par la suite, un suivi de la situation du salarié sera assuré par le service de santé au travail dans l'objectif de l'accompagner dans son avancement et de le soutenir dans ses difficultés.

## TITRE VIII : Clauses générales

### Article 1. : Entrée en vigueur et remise en cause des dispositions

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2020.

### Article 2. : Mise en place d'une commission de suivi et clause de rendez-vous

Cette commission se réunira une fois par an à la demande de l'une des Organisations Syndicales signataires du présent accord afin de vérifier la correcte application de ses dispositions.

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.

### Article 3. : Conditions de 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.

#### Article 4. : Révision de l'accord

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 compétente et au Conseil de prud'hommes compétent dans les conditions de forme définies ci-avant.

#### Article 5. : Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé en totalité ou partiellement par la Direction ou la totalité des signataires ou adhérents salariés.

La dénonciation aura lieu dans les conditions suivantes :

- Conformément à l'article L.2261-10 du Code du travail, dès lors qu'une des Organisations Syndicales de salariés signataires de la présente convention perdrait la qualité d'organisation représentative, la dénonciation de la présente convention n'emporterait d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs Organisations Syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au 1er tour des élections du comité social et économique.
- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services de la DIRECCTE compétente et du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.
- Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard à l'issue d'un délai de préavis de douze mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.
- Durant le délai de préavis susvisé, l'accord restera applicable sans aucun changement.
- Un nouvel accord pourra entrer en vigueur à l'issue des négociations, y compris avant l'expiration du délai de préavis. Ce document signé par les parties en présence, fera l'objet d'un dépôt dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.
- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En l'absence d'accord de substitution, le présent accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une durée de 12 (douze) mois à compter de l'expiration du délai de préavis mentionné ci-dessus, dans les conditions prévues par les articles L.2261-10 et suivants du Code du travail.

Le texte du présent accord comporte 33 pages numérotées de 1 à 33, dont 3 pages d'annexe.

Sa signature est intervenue le 24 juillet 2020 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

**M. Dominique LAURENT**  
Directeur des Ressources Humaines France

DocuSigned by:  
**LAURENT Dominique**  
57572881EBF5426...

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

DocuSigned by:  
**LAMBERT Christian**  
2B63D675FCB64EB...

Pour les Délégations Syndicales  
Représentatives de Groupe

CFDT

MORY Y.

DocuSigned by:  
**MORY Y.**  
B56F54C5444749F...

JACQUET T.

DocuSigned by:  
**JACQUET T.**  
743EF6284BB84FF...

CFE-CGC

BORDAS P.

DocuSigned by:  
**BORDAS P.**  
A06CB266C9984C9...

CFTC

RESTANI S.

DocuSigned by:  
**RESTANI S.**  
5A282C41E82F4CA...

CGT

FO

CHIRET M.

DocuSigned by:  
**CHIRET M.**  
F94572BB0C1D406...

DA CRUZ Emmanuël

DocuSigned by:  
**DA CRUZ Emmanuël**  
C61DA9B66A584EC...

## ANNEXE : Procédure de gestion : des agissements de harcèlement dénoncés et/ou identifiés

Les parties réaffirment leur engagement pour prévenir et traiter les agissements de harcèlement ainsi que les agissements sexistes, LGBTphobes et racistes qui ne sauraient être tolérés au sein du Groupe.

### 1) Procédure interne

Il est de la responsabilité de la Direction de conduire la politique de prévention du harcèlement, de prendre les mesures nécessaires pour traiter les agissements de harcèlement et d'y mettre fin s'ils sont établis.

A cet effet, une procédure interne de traitement des situations de harcèlement a été élaborée. Elle a pour objectif de prendre en considération les signalements de harcèlements, d'établir les faits, de mettre en œuvre un plan d'actions et de protéger les victimes éventuelles.

Avant de décrire la procédure interne, les parties entendent rappeler quelques règles essentielles :

- Aucun lien de subordination n'est exigé dans la qualification de harcèlement. Celui-ci pouvant être ascendant, descendant, d'égal à égal.
- Il est nécessaire de faire respecter la plus grande confidentialité au cours des procédures d'enquête, afin de préserver, protéger et respecter les personnes.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.
- De fausses accusations de harcèlement avérées, dans l'intention de nuire à la personne dénoncée, peuvent entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement et/ou une action pénale pour dénonciation calomnieuse.

#### a) L'information de la Direction ou de son représentant

Le Responsable Ressources humaines est l'interlocuteur de tout collaborateur qui s'estime victime d'agissements de harcèlement.

Dans ce cadre, il devra lui communiquer l'identité de la personne mise en cause, ainsi que des éléments objectifs et factuels au soutien des faits dénoncés (emails, témoignages ...).

Les représentants du personnel, et plus particulièrement les membres du CSE et/ou de la CSSCT, les référents harcèlement et les managers sont également habilités à identifier auprès de la Direction des Ressources Humaines une situation qu'ils estiment s'inscrire dans le cadre d'agissements de harcèlement.

Enfin, tout collaborateur témoin de faits de cette nature peut également signaler la Direction des Ressources Humaines, et bénéficie à ce titre, pendant la procédure, d'une protection contre toute sanction, licenciement ou discrimination

Quelle que soit la nature du signalement et son origine, le Responsable Ressources Humaines informe son interlocuteur de la qualification juridique du harcèlement, ainsi que de ses conséquences. Il l'informe de la teneur de l'enquête et des différentes issues possibles à son terme.

Dans les cas où le collaborateur n'est pas à l'origine de ce signalement, une enquête ne sera ouverte que si ce dernier confirme les éléments portés à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines ou que plusieurs témoignages viennent corroborer le signalement.

En tout état de cause, seules les dénonciations à l'appui desquelles des éléments objectifs seront communiqués à la Direction des Ressources Humaines feront l'objet d'une enquête interne.

**b) L'enquête**

Une enquête interne sera systématiquement diligentée par la Direction des Ressources Humaines concernée.

Elle devra être mise en œuvre rapidement, de manière à préserver la victime présumée.

Si toutefois des éléments sérieux sont apportés au soutien du premier signalement auprès du Responsable Ressources Humaines, une mesure de protection de la victime présumée, consistant en un retrait de sa situation de travail, pourra être mise en œuvre.

Dans le cadre de cette enquête, la Direction des Ressources Humaines organisera à minima deux entretiens :

1. Un entretien avec le collaborateur concerné par la dénonciation, s'il ne s'agit pas de la personne mise en cause.  
C'est au salarié concerné d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Il lui est donc demandé de se présenter à l'entretien avec des éléments permettant d'étayer ses propos. Pour cet entretien, il pourra se faire assister à sa convenance par un représentant du personnel ou un salarié appartenant au personnel de l'Entreprise.
2. Un entretien avec la personne mise en cause, au cours duquel, il lui est exposé les éléments factuels présentés par la personne ayant dénoncé des agissements de harcèlement la concernant. Pour cet entretien, il pourra se faire assister à sa convenance par un représentant du personnel ou un salarié appartenant au personnel de l'Entreprise.

Un entretien en présence de la personne ayant dénoncé des faits de harcèlement la concernant, et le présumé "harceleur" peut être organisé à la demande de la victime présumée.

Dans le cadre de l'enquête, la Direction des Ressources Humaines peut également prendre tous contacts utiles, auprès des représentants du personnel, ainsi qu'auprès d'autres collaborateurs susceptibles d'apporter des compléments.

Cette enquête se déroulera avec la discrétion requise pour préserver l'intimité et la dignité de chacun. Aucune information ne sera divulguée à des tiers non impliqués dans la situation faisant l'objet de l'enquête.

En outre, il sera demandé à l'ensemble des collaborateurs ayant participé aux entretiens, menés dans le cadre de l'enquête, de conserver la plus stricte confidentialité quant à leur teneur.



c) **Les suites de l'enquête**

i) **A l'issue de cette enquête, des agissements répétés de harcèlement sont établis**

Afin de faire cesser cette situation, et en fonction de la gravité des faits, la Direction des Ressources Humaines peut décider :

- De sanctionner l'harceleur dans un délai de 2 mois suivant la date où les faits ont été portés à sa connaissance, la sanction pouvant aller jusqu'à son licenciement pour faute grave ;
- Et/ou de prendre une mesure de gestion vis-à-vis de l'harceleur (notamment en proposant une affectation sur un autre poste ou un autre secteur où il fera l'objet d'une vigilance particulière de la part des RHBP. En cas de refus du salarié, la Direction se trouvera contrainte d'engager une procédure de licenciement.

En parallèle, la personne ayant fait l'objet d'un harcèlement est libre d'engager des poursuites pénales à l'encontre de l'harceleur.

La victime bénéficiera d'un suivi particulier du service de santé au travail compétent pour être accompagnée dans sa reprise de travail.

ii) **A l'issue de cette enquête, des faits fautifs isolés consécutifs à une mésentente ou à des désaccords professionnels sont caractérisés, mais ne peuvent recevoir la qualification de harcèlement**

Un compte-rendu écrit, concluant à l'absence d'agissements répétés de nature à être qualifiés de harcèlement moral, est envoyé à la personne ayant dénoncé ces agissements la concernant.

La Direction des Ressources Humaines reste libre de qualifier les faits et de prendre le cas échéant une sanction disciplinaire à l'encontre du collaborateur ayant commis les faits fautifs.

En parallèle, notamment dans le cadre d'une mésentente entre deux collaborateurs, elle peut également décider de mettre en place un plan d'actions afin d'améliorer la qualité de la communication et le travail en synergie.

iii) **A l'issue de cette enquête, aucun élément objectif ne permet de conclure à l'existence d'un harcèlement, ou de faits fautifs.**

Un compte-rendu écrit, concluant à l'absence d'agissements répétés de nature à être qualifiés de harcèlement moral, est envoyé à la personne ayant dénoncé ces agissements-là ainsi qu'à la personne mise en cause.

Il est rappelé que de fausses accusations de harcèlement, dans l'intention de nuire à la personne dénoncée, peuvent entraîner :

- Une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave ;
- Une action pénale pour dénonciation calomnieuse.

Dans le cas où les résultats de l'enquête ont mis en lumière des facteurs de mise en tension dans l'environnement de travail, des actions sont intégrées au plan de prévention des risques psychosociaux des sites afin de réduire leurs effets.