

SCHNEIDER ELECTRIC

**ACCORD SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS
EN SITUATION DE HANDICAP 2022-2023-2024
AU SEIN DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC**

PREAMBULE	4
TITRE I. DISPOSITIONS GENERALES	6
Article 1. Objet et champ d'application de l'accord	6
1.1. Objet de l'accord	6
1.2. Champ d'application de l'accord	6
Article 2. Bénéficiaires de l'accord	6
TITRE II. PLAN D' ACTIONS.....	7
CHAPITRE 1. L'INTEGRATION	7
La Politique d'emploi	7
Article 3. Emploi direct	7
3.1. Les ressources.....	8
3.2. Formation en alternance	8
3.3. L'accueil de stagiaires & Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)	9
3.4. Les actions en faveur de l'emploi temporaire	9
3.5. Renforcer nos relations avec le Groupement d'Employeur de Travailleurs Handicapés (GETH).....	9
Article 4. Les actions d'identification de compétences et de recherche de candidats.....	10
Article 5. La collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté	10
5.1. Protocole achats et relations commerciales	10
5.2. Le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) partenaire de notre politique d'emploi	11
Article 6. La collaboration avec les entreprises sous-traitantes hors Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)	11
L'inclusion des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise.....	12
Article 7. Accueil des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise	12
Article 8. Accessibilité	12
Article 9. Accessibilité numérique	13
Article 10. Plan de sensibilisation et de communication	13
10.1. Sensibilisation des acteurs.....	13
10.2. Accompagner à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	14
10.3. Communication sur les projets autour du handicap.....	14
CHAPITRE 2. LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.....	15
Le développement des compétences	15
Article 11. Salariés en situation de handicap de l'entreprise	15
11.1. Formation d'adaptation et de développement professionnel	15
11.2. Formation de reconversion	15
Article 12. Soutien de formation externe.....	16
La garantie d'évolution professionnelle et de non - discrimination	16
Article 13. L'évolution professionnelle.....	16
Article 14. Mobilité	16
CHAPITRE 3. MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE.....	17
Maintien dans l'emploi.....	17
Article 15. Mise en œuvre du plan de maintien dans l'emploi	17

Article 16. Mesures de maintien dans l'emploi.....	17
16.1. Charte des 9 engagements.....	17
16.2. Aménagements des situations de travail	18
16.3. Protocole de retour à l'emploi après un arrêt de travail	19
16.4. Mesures transitoires de compensation de surcoût liées au handicap	19
16.5. Aménagements d'horaires	19
16.6. Autorisation d'absence payée pour se rendre à un rendez-vous de maintenance/réparation de prothèses.....	19
16.7. Mesures d'aide aux déplacements réalisés à titre professionnel	20
16.8. Assistance humaine	20
16.9. Aides complémentaires du régime de Prévoyance	20
16.10. Dispositions particulières en cas de difficultés économiques	20
16.11. Garanties applicables en cas de licenciement pour inaptitude	20
Prévention de la désinsertion professionnelle.....	21
Article 17. Mise en place généralisée de Sous-Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (SCSSCT).....	21
CHAPITRE 4. PROCHE AIDANT ET HANDICAP	22
TITRE III. PILOTAGE, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD.....	23
CHAPITRE 1. PILOTAGE, ANIMATION ET CONDUITE DE LA POLITIQUE DE L'ACCORD	23
Article 18. La Mission Handicap.....	23
Article 19. Le Responsable de chaque Entité managériale	24
CHAPITRE 2. MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE DE L'ACCORD	24
Article 20. Les acteurs de la mise en œuvre de l'accord	24
Article 21. Le rôle spécifique des professionnels de la Santé au Travail.....	24
CHAPITRE 3. LE SUIVI DE L'ACCORD	25
CHAPITRE 4. LE SUIVI DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	26
TITRE IV. MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD	26
Article 22. Principe de péréquation	26
Article 23. Budget.....	26
TITRE V. CLAUSES ADMINISTRATIVES.....	27
Article 24. Entrée en vigueur et durée de l'accord	27
Article 25. Agrément.....	27
Article 26. Révision.....	27
Article 27. Dépôt et publicité	27

PREAMBULE

Schneider Electric s'est engagé dans une démarche coordonnée au niveau du Groupe, en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette volonté de porter le sujet au niveau du Groupe s'est concrétisée par la conclusion d'accords triennaux successifs, dont le dernier, signé le 16 novembre 2018, arrive à échéance le 31 décembre 2021.

La conclusion de ces accords successifs a permis l'émergence de mesures et de dispositifs innovants permettant d'agir en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

A ce titre, le Groupe a été en mesure de faire appel à l'ensemble des filières d'embauche et plus particulièrement à celle de l'alternance grâce notamment à des partenariats solides avec des écoles cibles. Le Groupe a su, de plus, s'appuyer sur son pôle d'expertise en matière de recrutement et sur son process d'intégration robuste et éprouvé afin d'accueillir et d'inclure les travailleurs en situation de handicap.

Au fil des ans, le Groupe a également noué de fortes relations avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) en sous-traitant des prestations intellectuelles ou industrielles auprès de ce dernier et par voie de conséquence d'agir positivement sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Aussi, afin de structurer les démarches de maintien en emploi et de prévention des risques de désinsertion professionnelle, les parties ont également créé des pôles spécialisés tels que le Pôle SocioProfessionnel (PSP) et le Pôle Prévention Ergonomie Conception (PRECO).

Le Groupe s'est attaché par ailleurs à sensibiliser les collaborateurs sur le thème du handicap au sein de l'entreprise. Dans ce cadre, de nombreuses actions ont été menées : journées « Duoday » (150 journées organisées sur ces trois dernières années), mise en place du projet Inversion ou encore via la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

En parallèle, la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Cette réforme renforce la logique d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap en valorisant toutes les formes d'emplois dans le calcul des bénéficiaires de l'obligation précitée (contrat de travail à durée indéterminée, contrat de travail à durée déterminée, intérim, stages, Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) notamment). Le recours à la sous-traitance auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) est toujours valorisé mais sous la forme d'une déduction de la contribution éventuellement due auprès de l'Urssaf.

Aussi, cette réforme a pour ambition de faire du dialogue social un levier pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Pour cela, la loi précitée a redynamisé les accords agréés en les limitant à trois ans renouvelables une fois. Schneider Electric s'apprête ainsi par le présent et nouvel accord à conclure son dernier accord agréé en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap et ce pour les trois prochaines années.

Le présent accord doit donc prendre en compte les éléments de ladite réforme en :

- valorisant l'emploi sous toutes ses formes et plus particulièrement l'emploi direct ;
- créant des passerelles du milieu adapté vers nos environnements de travail dits ordinaires ;
- tenant compte des caractéristiques de notre population ;
- responsabilisant plus largement l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- s'appuyant sur les réussites, process et valeurs d'entreprise.

Enfin, par ce dernier accord agréé, le Groupe entend opérer une transition en vue de 2025, date à laquelle il ne sera plus possible d'avoir recours à un accord agréé. En effet, ces trois prochaines années

doivent permettre à Schneider Electric d'atteindre *a minima* le taux d'emploi légal et de renforcer sa politique en matière de travailleurs en situation de handicap. Cette transition ne pourra être effective que par la responsabilisation de l'ensemble des acteurs.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent :

- se démarquer pour agir en faveur de l'emploi direct ;
- avoir une approche plus participative et anticipative ;
- promouvoir la reconnaissance des travailleurs en situation de handicap ;
- accompagner le développement du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) ;
- développer un environnement de plus en plus accessible.

Le Groupe Scheider Electric rappelle, par le présent accord, l'attachement qu'il apporte au dialogue social sur le thème du handicap qui doit, pour permettre l'efficacité des dispositifs mis en place, aller au-delà de la seule obligation légale de négociation sur ce thème.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe se sont rencontrées à l'occasion de 4 réunions et ont abouti à la conclusion du présent accord.

TITRE I. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. Objet et champ d'application de l'accord

1.1. Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

1.2. Champ d'application de l'accord

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des Sociétés du Groupe Schneider Electric en France, entendues au sens du Comité de Groupe. La liste des Sociétés rentrant dans le périmètre du Groupe est reprise en annexe 2.

Les dispositions du présent accord sont directement applicables au sein des Entités de Schneider Electric en France sans qu'il y ait lieu de conclure des accords de déclinaison à leur niveau.

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

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

Article 2. Bénéficiaires de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux travailleurs tels que définis par l'article L. 5212-13 du Code du travail et par la loi du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005.

En outre, les parties signataires ont souhaité élargir le bénéfice de cet accord à la « population sensible complémentaire » reconnue par les Médecins du Travail. La population sensible se définit comme : « *tout salarié dont l'insuffisance ou la diminution des capacités physiques ou mentales pourrait relever d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé si la situation permettait de la demander ou en attendant de l'obtenir* ».

Plus précisément, cette « population sensible complémentaire » bénéficiera des dispositions prévues par le présent accord sans aucune condition particulière sur l'année 2022. A compter de 2023, elle continuera à être bénéficiaire de l'accord sous réserve d'avoir engagé une démarche en vue d'être reconnue travailleur en situation de handicap.

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

TITRE II. PLAN D' ACTIONS

Pour favoriser l'emploi des travailleurs en situation de handicap durant les trois prochaines années et pour préparer la transition à l'horizon 2025 comme évoquée dans le préambule du présent accord, le Groupe a défini ci-après son plan d'actions. Ce dernier porte sur l'intégration (Chapitre 1), le développement professionnel (Chapitre 2), le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle (Chapitre 3) des travailleurs en situation de handicap ainsi que sur le lien entre proche aidant et handicap (Chapitre 4).

CHAPITRE 1. L'INTEGRATION

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

La Politique d'emploi

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

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

A ce titre, le Groupe s'engage à continuer à mettre en œuvre des mesures concrètes et nouvelles en faveur de l'emploi direct des travailleurs en situation de handicap.

Le Groupe devra identifier et cibler les compétences et en conséquence, développer les actions de recherche de candidats et les partenariats.

Enfin, le Groupe a pour ambition de poursuivre ses efforts en matière d'emploi indirect en renforçant sa collaboration avec les entreprises sous-traitantes du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) notamment.

Article 3. Emploi direct

A titre de rappel, dans le cadre de l'accord de Groupe relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) du 28 juillet 2021, le Groupe entend mettre en œuvre une démarche tournée vers la mise en adéquation permanente des ressources et des compétences pour relever les enjeux stratégiques de demain.

Dès lors, l'emploi des travailleurs en situation de handicap devra être conforme à la démarche voulue dans l'accord portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours professionnels (GEPP) précité. En d'autres termes, le recrutement des travailleurs en situation de handicap devra répondre aux compétences identifiées et cibles de demain.

Plus précisément, le Groupe a pour ambition de recruter *a minima* 30 personnes en situation de handicap en contrat à durée indéterminée sur la durée du présent accord, embauchées directement ou suite à la transformation en contrat à durée indéterminée d'une alternance, d'un stage, contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire. Par ailleurs, constituant un vivier de compétences clés, le Groupe se fixe également pour objectif de recruter 70 travailleurs en situation de handicap en alternance sur la durée du présent accord.

Le Groupe rappelle dans le cadre du présent accord que l'ensemble des offres d'emplois Schneider Electric sont ouvertes et accessibles aux travailleurs en situation de handicap.

Au-delà de ces objectifs d'embauche et de façon plus globale, le Groupe s'engage à renforcer sa politique en faveur de l'emploi direct des travailleurs en situation de handicap. Pour répondre à cette ambition, le Groupe souhaite d'une part promouvoir l'ensemble des filières de recrutement et plus

particulièrement la voie de l'alternance et de stage et développer les mises à disposition de travailleurs en situation de handicap au sein du Groupe en lien avec des groupements d'employeurs spécialisés tel que le Groupement d'Employeurs des Travailleurs Handicapés (GETH).

3.1. Les ressources

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

Ce dernier, dédié au recrutement sous toutes ses formes de travailleurs en situation de handicap, aura notamment, en collaboration avec l'équipe Talent Acquisition et le Manager concerné, pour mission :

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

Afin de réaliser les recrutements nécessaires, différents partenariats seront mis en place. A cet effet, le Groupe continuera à identifier et participer à des forums d'emplois spécialisés et y promouvoir la politique handicap du Groupe Schneider mais également à développer, dans les régions, des relations de proximité avec les différents acteurs locaux de l'emploi des travailleurs en situation handicap (Cap Emploi, Pôle Emploi et associations d'insertion...) et avec les Ecoles et Universités. Enfin, Schneider Electric entend maintenir et/ou renforcer sa présence sur les plateformes digitales dédiées à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

3.2. Formation en alternance

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

A cet effet, elles veilleront en lien avec la Médecine du Travail et les experts de la Direction Santé au Travail à faciliter l'intégration de la ressource en alternance en situation de handicap et s'assureront du bon déroulement de son apprentissage en entreprise, en actionnant différents leviers à leur disposition.

A ce titre, elles informeront le Médecin du Travail et le Pôle SocioProfessionnel (PSP) de la Direction Santé au Travail sur les recrutements d'alternants en situation de handicap réalisés, afin de bénéficier de leurs conseils sur les éventuels aménagements ou adaptations de poste nécessaires, et sur les mesures de compensation du handicap prévues dans le présent accord.

Aussi, elles adapteront si besoin la durée des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en accord avec les services concernés et les centres de formation. Enfin, elles solliciteront la Mission Handicap pour financer les mesures visant à faciliter la prise de poste.

Afin de favoriser la voie de l'alternance, des partenariats (à l'échelle du Groupe ou à l'échelle locale) avec l'enseignement supérieur ainsi qu'avec des écoles cibles de tous niveaux de formation et de certification seront développés et pérennisés en tenant compte des besoins en compétences ciblés par le Groupe dans le cadre de l'accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) notamment.

De même, les partenariats pourront être en priorité recherchés sur les périmètres où le taux d'emploi est particulièrement en retrait afin de réduire les écarts et plus généralement pour permettre d'améliorer le taux d'emploi global.

La Plateforme Alternance Handicap (PAH – dispositif de recrutement et d’accompagnement d’alternants en situation de Handicap en partenariat avec Cap Emploi) sera étendue, dans une logique de besoin des territoires, afin de permettre l’accès à l’alternance aux jeunes en formation et aux salariés en reconversion professionnelle en leur permettant de construire un projet professionnel via un parcours sécurisé.

3.3. L'accueil de stagiaires & Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

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

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

3.4. Les actions en faveur de l'emploi temporaire

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

Un indicateur spécifique de suivi est systématiquement intégré dans le cahier des charges. A titre d’illustration, il pourra porter sur le pourcentage de travailleurs en situation de handicap (objectif de 3%), le nombre d’unités bénéficiaires ou encore le nombre de CV proposés aux sites, Responsables des Ressources Humaines (HRBP) ou Managers.

Le déploiement de partenariats avec les différents acteurs de l’emploi (Agences de travail temporaire, Cap Emploi, Pôle Emploi...) a pour objectif de continuer à favoriser l’accueil d’intérimaires en situation de handicap sur les sites.

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

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

3.5. Renforcer nos relations avec le Groupement d'Employeur de Travailleurs Handicapés (GETH)

Le Groupe rappelle sa volonté de renforcer ses relations avec des groupements d’employeurs spécialisés afin d’accueillir des travailleurs en situation de handicap au sein du milieu ordinaire.

A ce titre, il s’engage à poursuivre et à développer ses relations avec le Groupement d’Employeurs de Travailleurs Handicapés (GETH) notamment.

A titre de rappel, le Groupement précité embauche des travailleurs en situation de handicap et ces derniers sont mis à disposition au sein des entreprises adhérentes au groupement.

Le Groupement d’Employeurs de Travailleurs Handicapés (GETH) constitue une passerelle solide vers l’emploi pour les personnes en situation de handicap.

Cette passerelle constitue une innovation sociale qui a pour objectifs de dé-précariser les situations d’emploi des personnes reconnues travailleur en situation de handicap et de permettre aux entreprises adhérentes de répondre à leur politique en faveur de l’emploi direct de ces derniers. Elle constitue en outre une démarche gagnant-gagnant qui offre d’une part une situation d’emploi stable et durable aux salariés dudit groupement et les compétences attendues aux entreprises adhérentes d’autre part.

L'accueil de travailleurs en situation de handicap appartenant au GETH permet notamment au Groupe de sécuriser le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap, d'anticiper les besoins en compétences pérennes grâce au recours aux salariés du GETH sur des missions liées à des besoins ponctuels et de sensibiliser les acteurs de l'entreprise pour faire évoluer les mentalités.

Dans ce contexte, le Groupe s'engage à promouvoir et à utiliser cette passerelle afin d'agir en faveur de l'emploi direct et de l'intégration des travailleurs en situation de handicap au sein du milieu ordinaire de travail.

Article 4. Les actions d'identification de compétences et de recherche de candidats

Les compétences et les besoins devront être identifiés en tenant compte de la politique du Groupe menée dans l'accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

Tous les moyens pour identifier les compétences de personnes en situation de handicap en adéquation avec les besoins de l'entreprise seront actionnés à savoir : actions de recherche de candidats sur des plateformes digitales spécialisées, collaboration avec tous les acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap, qu'ils soient publics ou privés et participation à des événements, forums dédiés au recrutement.

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

Article 5. La collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté

Le Groupe exprime pleinement sa volonté de maintenir la sous-traitance auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA).

5.1. Protocole achats et relations commerciales

Le Groupe continuera à soutenir une politique d'achat volontariste avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA).

Il veillera donc à sous-traiter 3% de son activité industrielle auprès du secteur précité.

Le Groupe pourra contribuer financièrement à l'achat d'équipements industriels ou logistiques nécessaires à la réalisation des actions de sous-traitance. Le budget afférent est indiqué dans l'annexe 1 du présent accord.

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

Toutefois, les contrats de prestation passés avec les entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) pourront prévoir, dans le respect des dispositions légales en vigueur et en partenariat avec la Mission Handicap, que la prestation se déroulera sur les sites du Groupe, en vue de partager les savoir-faire notamment en matière d'intégration, de management et de maintien en emploi des collaborateurs en situation de handicap.

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

A ce titre, le Groupe diffusera les missions disponibles sur la plateforme numérique VolunteerIn permettant ainsi aux collaborateurs de Schneider Electric d'y postuler.

Dans l'hypothèse où une relation contractuelle avec une entreprise du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) devrait prendre fin avec une des Entités du Groupe, il est rappelé qu'un préavis légal doit systématiquement être respecté. En fonction de l'ancienneté de la relation, le préavis pourra s'étendre jusqu'à 18 mois. Période pendant laquelle le Groupe Schneider Electric continuera sa relation commerciale avec la structure concernée sans modification.

Le Groupe veillera, dans ce cadre, à apporter un accompagnement durant la réalisation du préavis.

5.2. Le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) partenaire de notre politique d'emploi

Dès lors que cela sera possible, le Groupe s'engage à accueillir des travailleurs du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) afin de favoriser leur intégration en milieu ordinaire.

Afin de répondre à cette ambition, le Groupe entend se saisir de l'ensemble des opportunités qui se présentent.

A ce titre, des bourses d'emploi ouvertes et réservées aux entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) vont être mises en œuvre, l'objectif étant de renforcer notre collaboration avec ledit Secteur et d'accueillir des travailleurs en situation de handicap répondant aux compétences et besoins du Groupe.

En outre, la loi dite « avenir professionnel » a prévu une expérimentation permettant à des entreprises adaptées volontaires de recourir à des contrats à durée déterminée spécifiques dits « CDD tremplin ».

Ce dispositif doit permettre aux personnes en situation de handicap volontaires de bénéficier d'un parcours de remise à l'emploi, de qualification et de construction d'un parcours les amenant à retrouver un emploi dans une entreprise autre qu'une Entreprise Adaptée (EA) et à favoriser les transitions professionnelles des travailleurs en situation de handicap vers les autres entreprises.

Dans ce contexte et dans l'optique d'agir en faveur de l'emploi de ces derniers, le Groupe s'engage ainsi à collaborer avec les Entreprises Adaptées (EA) afin d'accueillir des travailleurs en situation de handicap dans le cadre du CDD tremplin, soit au cours du CDD tremplin dans le cadre d'un stage ou d'une Période de Mise en situation en Milieu Professionnel (PMSMP), soit à l'issue du CDD tremplin dans le cadre d'un contrat de travail afin de pourvoir aux besoins en compétences. Ces partenariats contribueront à atteindre les objectifs d'intégration mentionnés à l'article 3.

Enfin, la loi dite « avenir professionnel » a prévu une autre expérimentation s'ajoutant à celle du CDD tremplin à savoir la création d'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT). Dans le cadre de ce dispositif, l'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT) a pour activité exclusive la mise à disposition à titre onéreux de travailleurs en situation de handicap dans le cadre de contrats de travail temporaire.

Ces contrats doivent permettre aux travailleurs en situation de handicap l'acquisition d'une expérience professionnelle, un accompagnement individuel et l'accès à des formations notamment pré-qualifiantes et qualifiantes favorisant la réalisation des projets professionnels et de les promouvoir en situation de travail.

Le Groupe s'engage en conséquence à collaborer avec les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) afin de permettre à des travailleurs en situation de handicap d'intégrer le milieu ordinaire.

Article 6. La collaboration avec les entreprises sous-traitantes hors Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)

Dans le cadre de ses relations avec les entreprises sous-traitantes hors Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA), le Groupe souhaite que ces dernières s'associent à la politique d'emploi présentée dans le cadre du présent accord et voulue par Schneider Electric.

Plus précisément, le Groupe veillera à ce que les entreprises sous-traitantes choisies agissent en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Pour cela, des clauses inclusives seront insérées dans les contrats conclus avec ces dernières. De même, des marchés pourront être dédiés à certaines entreprises sous-traitantes dans l'hypothèse où elles adopteraient une telle démarche inclusive.

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

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

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

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

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

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

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

Article 7. Accueil des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise

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

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

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

Article 8. Accessibilité

Le Groupe rappelle tout d'abord que l'accessibilité doit être prise au sens large du terme : accès aux équipements, à l'information, à l'usage, facilité de préhension, suppression des obstacles à la circulation, repérage des cheminements, garantie de sécurité, réduction des efforts.

La mise en place d'aménagements liés à l'accessibilité permet non seulement de faciliter et favoriser l'accueil des personnes en situation de handicap et leur accès à l'ensemble des ressources et outils de

l'entreprise, mais contribue aussi à la sensibilisation des salariés et peut, à terme, servir à l'ensemble des Entités du Groupe.

Dans la continuité des actions passées menées sur certains sites dans le cadre de projets globaux (comme par exemple : IntenCity, Technopole), le Groupe assurera la prise en compte de cette logique d'accessibilité « globale » dans le cadre des projets mis en œuvre par les Entités du Groupe. A cet égard, les efforts menés pour l'amélioration de l'accessibilité des sites, des bâtiments, des locaux et des équipements au vu des différents types de handicaps (moteurs, sensoriels, psychiques...) seront poursuivis ainsi que les programmes annuels de résorption des situations handicapantes.

La démarche accessibilité s'articule autour de 4 étapes clés :

1. réalisation d'un audit de site ;
2. remise d'un rapport d'audit ;
3. restitution sur site,
4. préconisations et définition d'un plan d'actions ; travaux d'améliorations à prévoir.

Chaque année, un état d'avancement de l'accessibilité des sites sera présenté devant les instances de représentation du personnel compétentes (CSSCT, à défaut CSE).

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

Article 9. Accessibilité numérique

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

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

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

Au-delà des nouvelles normes « Web Content Accessibility Guidelines » (WCAG) en matière d'accessibilité numérique, la Mission Handicap à l'ambition de systématiser la prise en compte de l'accessibilité dans ses communications. Elle entend à ce titre mettre en œuvre des « communications guidelines » (police, interligne, sous-titrages, contrastes).

Article 10. Plan de sensibilisation et de communication

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

10.1. Sensibilisation des acteurs

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

A cet effet, un programme de sensibilisation et de formation sera mis en œuvre pour l'ensemble des acteurs œuvrant au déploiement de l'accord.

En parallèle, une offre de formation sera rénovée et destinée à l'ensemble des salariés du Territoire. A ce titre, Le Groupe s'engage à mettre en œuvre dans le cadre du présent accord un nouveau module de formation « E-learning essentiel » afin de sensibiliser les collaborateurs du Groupe Schneider Electric de façon plus ludique, interactive et stimulante. Aussi, il sera mis en œuvre une offre de formation « métier » s'adressant notamment aux acheteurs, méthodistes, Managers et Responsables des Ressources Humaines (HRBP). Celle-ci permettra de former les collaborateurs sur le sujet des travailleurs en situation de handicap tout en tenant compte des spécificités des métiers des salariés.

Ces initiatives doivent permettre la prise de conscience des enjeux liés au handicap en matière de recrutement, maintien en emploi, sous-traitance et accessibilité notamment au regard de la réforme de l'Obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). Elles doivent également avoir pour ambition d'apporter les clés de lecture nécessaires à la compréhension des problématiques autour du handicap ainsi que des leviers d'action aux Managers terrain, avec les ressources et expertises prévues au présent accord. Enfin, elles doivent ancrer et rendre pérenne le sujet du handicap dans les pratiques métiers et managériales.

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

10.2. Accompagner à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Le Groupe rappelle sa volonté de favoriser la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

A ce titre, les entreprises du Groupe poursuivront leurs actions de sensibilisation et de communication sur la démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Dans ce cadre, les salariés du Groupe seront informés des aides liées à cette reconnaissance.

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

Dans l'optique d'accompagner au mieux vers la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH), les collaborateurs seront autorisés à s'absenter dans la limite de deux demi-journées sans qu'aucune réduction de leur salaire ne puisse être opérée pour réaliser les démarches nécessaires en vue de l'obtention de ladite reconnaissance (sur présentation d'une convocation, courrier, courriel ou tout autre justificatif). Les frais de déplacement engagés dans ce cadre, pourront être remboursés, sur justificatifs, à la demande du salarié.

Le Groupe s'engage en outre à mettre à disposition aux collaborateurs précités un/e assistant/e de service social.

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

De même, la Mission Handicap s'engage à entretenir une communication plus étroite avec les travailleurs en situation de handicap afin que ces derniers soient parfaitement informés de leurs droits tout au long de leur parcours professionnel. Cette communication permettra également d'indiquer où et comment consulter le présent accord.

10.3. Communication sur les projets autour du handicap

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

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

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

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

Enfin, le Groupe s'engage à renouveler sa communication en ayant recours à des dispositifs innovants et différenciants tel que le « Nudge » (incitations douces permettant d'encourager l'adoption de comportement).

CHAPITRE 2. LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le développement des compétences

Article 11. Salariés en situation de handicap de l'entreprise

11.1. Formation d'adaptation et de développement professionnel

Dans le cadre du présent accord, le Groupe réitère sa volonté de faire de sa politique de formation un levier central de l'évolution des compétences des travailleurs en situation de handicap afin de favoriser l'employabilité de ces derniers.

Pour y parvenir, le Groupe veillera à la mise en œuvre effective du processus d'intégration. En effet, celui-ci doit permettre de repérer plus facilement et le plus en amont possible les besoins en développement des compétences et ainsi identifier les formations nécessaires.

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

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

11.2. Formation de reconversion

Le Groupe portera une attention particulière aux salariés pour lesquels il persiste, après mise en place de mesures de compensation, une situation de handicap générant des difficultés à poursuivre leur activité sur leur poste de travail ou dans leur métier. Dans ce cas, un bilan professionnel sera réalisé afin de renforcer leur employabilité, de définir les possibilités de reconversion et les formations nécessaires associées. Le service Talent Development apportera dans ce cadre sa connaissance transverse des métiers et des organisations.

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

Afin de faciliter la reconversion des travailleurs en situation de handicap, le Groupe développera des dispositifs innovants en ayant notamment recours à des démarches de partenariats et de mutualisation avec d'autres entreprises.

Article 12. Soutien de formation externe

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

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

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

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

La garantie d'évolution professionnelle et de non - discrimination

Article 13. L'évolution professionnelle

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

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

Article 14. Mobilité

L'évolution professionnelle passe notamment par la mobilité interne ou externe. Les salariés en situation de handicap devront avoir accès, dans les mêmes conditions, aux offres internes de mobilité. Ce sujet, au cœur du projet professionnel du salarié, fait l'objet d'échanges réguliers avec le Responsable hiérarchique et le Responsable des Ressources Humaines (HRBP) et sera abordé notamment lors des entretiens de développement.

Afin de faciliter et d'accompagner la mobilité professionnelle, les collaborateurs bénéficieront des outils et dispositions prévus dans l'accord Groupe relatif à la Gestion des emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

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

De même, le Groupe s'engage à ce que les travailleurs en situation de handicap et de mobilité bénéficient du processus d'intégration tel qu'évoqué à l'article 7 du présent accord. En effet, il est nécessaire que ces derniers puissent être accompagnés lors de la prise d'un nouveau poste comme c'est le cas lors de leur embauche.

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

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

Maintien dans l'emploi

Lorsqu'une personne salariée en situation de handicap ou le cas échéant, appartenant à la population sensible, est confrontée à des difficultés pour tenir son poste, soit du fait de l'évolution de ses capacités physiques ou mentales, soit du fait de l'évolution de son poste, il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures effectives pour assurer son maintien en emploi.

A ce titre, le Groupe s'est engagé dans cette démarche ces dernières années en ayant recours à des mesures particulièrement innovantes telles que la mise en place du Pôle SocioProfessionnel (PSP) ainsi que du Pôle Pôle Prévention Ergonomie et Conception (PRECO).

Dans la continuité des précédents accords, le Groupe souhaite promouvoir une logique plus anticipative et plus participative en ce qui concerne la problématique du maintien dans l'emploi au cas particulier du travailleur en situation de handicap, l'objectif étant la responsabilisation de l'ensemble des acteurs.

Article 15. Mise en œuvre du plan de maintien dans l'emploi

Le maintien en emploi implique de restaurer ou sauvegarder la dynamique professionnelle du ou des salarié(s) concerné(s) et d'améliorer la mobilité interne et la construction de parcours professionnels. Il tend à favoriser le maintien en employabilité interne et externe. Il nécessite de construire une ou des situation(s) de travail adaptée(s) en mobilisant l'ensemble des acteurs concernés (Responsables des Ressources Humaines (HRBP), Manager, Services de Santé au Travail, salarié), les moyens ainsi que les réseaux compétents.

Les actions en vue de maintenir dans l'emploi un ou plusieurs salariés seront examinées par une commission réunissant la Mission Handicap, le Pôle Socioprofessionnel (PSP) et le Pôle Prévention Ergonomie et Conception (PRECO) de la Direction Santé au Travail. Cette commission validera les demandes d'engagement de dépenses relatives au plan de maintien dans l'emploi qui seront financées en tout ou partie sur le budget du présent accord. Chaque fois que cela sera possible des cofinancements seront recherchés avec les organismes compétents.

Il pourra, d'ailleurs, être fait appel s'il s'avère nécessaire à des dispositifs particulièrement innovants tel que CAPTIVE.

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

Article 16. Mesures de maintien dans l'emploi

Assurer de manière effective le maintien dans l'emploi d'un travailleur en situation de handicap nécessite notamment d'agir de façon préventive et une responsabilisation de l'ensemble des acteurs en la matière. Les mesures innovantes prise ces dernières années doivent être poursuivies et développées.

16.1. Charte des 9 engagements

Le Groupe indique qu'une charte contenant 9 engagements est mise en place et concrétise l'engagement de Schneider Electric sur le sujet de l'accompagnement des salariés touchés par la maladie.

Ces 9 engagements s'appliquent à toutes pathologies, maladies chroniques évolutives, ou invalidantes.

Ils ont pour objectifs de répondre aux besoins de l'entreprise et des salariés dans le domaine du maintien et du retour en emploi des salariés touchés par la maladie.

Mal anticipé, le retour en emploi des salariés touchés par la maladie fragilise au quotidien l'organisation de l'entreprise. Il est constaté des difficultés importantes, tant collectives qu'individuelles, à appréhender la maladie et les effets des traitements pour le salarié et l'entreprise mais aussi une méconnaissance des dispositifs de maintien ou de retour à l'emploi.

Dans le cadre du présent accord, le Groupe souhaite que cette charte soit une véritable politique d'accompagnement de l'employabilité et de flexibilité des parcours au cas particulier des travailleurs en situation de handicap. Aussi, cette charte doit permettre de partager à l'ensemble des acteurs les bonnes pratiques en matière de retour à l'emploi.

A titre de rappel, neufs engagements ont été pris ceux-là concernent :

1. le maintien du lien avec le salarié malade afin de préserver son sentiment d'appartenance ;
2. l'information et la sensibilisation de la personne sur l'intérêt de la visite de pré-reprise afin de lui permettre d'exprimer ses attentes, et de réfléchir, le cas échéant, sur son nouveau projet professionnel ;
3. la construction d'un parcours de maintien ou de reprise en adéquation avec son projet ;
4. la sensibilisation et l'information des acteurs (Managers, Responsable des Ressources Humaines (HRBP), élus ..) ;
5. le support des Managers pour réaliser les entretiens de retour à l'emploi ;
6. l'accompagnement des Managers dans la gestion du collectif de travail impacté par cette nouvelle organisation (Services de santé locaux et le Pôle SocioProfessionnel (PSP)) ;
7. la mise à disposition des salariés d'un répertoire par région des associations disponibles et pouvant être une ressource pour eux ;
8. la mise en place de Commission de Prévention de la Désinsertion Professionnelle et le partage d'un bilan annuel des actions réalisées sur le site ;
9. la mise en place d'outil d'aide à la décision d'aménagement de postes tel qu'une cartographie ergonomique des postes en s'appuyant sur le travail réel et les Evaluations des Risques Professionnels (EVRP).

16.2. Aménagements des situations de travail

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

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

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

Si cela s'avérait nécessaire au regard du handicap du collaborateur, la mise en place du télétravail pourra être envisagée après avis du Médecin du Travail. En application de l'accord Groupe relatif au télétravail du 28 juin 2018, la personne en situation de handicap, après avoir obtenu l'accord de son

Manager sur le principe du télétravail et sous réserve d'être éligible au télétravail, pourra bénéficier de modalités dérogatoires de recours au télétravail.

16.3. Protocole de retour à l'emploi après un arrêt de travail

A la suite d'un arrêt long (arrêt de plus de 30 jours) la préparation du retour au travail du salarié devra être favorisée en anticipant son retour et en structurant sa reprise avec l'aide des services de santé au travail, du Manager et du Responsable des Ressources Humaines (HRBP).

Tout sera donc fait pour permettre aux Managers de connaître ce protocole et les fonctions supports susceptibles de les aider dans cette situation.

Ce protocole doit permettre également aux salariés de se sentir soutenus dans l'épreuve de la maladie, du handicap et attendus lorsque leur retour sera possible. Il sera engagé une réflexion sur le poste travail afin de préciser les modalités du retour.

Les Responsables des Ressources Humaines, services de santé au travail, instances de représentation du Personnel et Préventeurs devront identifier et caractériser les éléments du travail ayant contribué à l'absence afin de mettre en place des démarches de prévention de ces risques.

16.4. Mesures transitoires de compensation de surcoût liées au handicap

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

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

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

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

16.5. Aménagements d'horaires

Après avis du Médecin du Travail et dès lors que cela s'avérera nécessaire, la hiérarchie devra analyser la possibilité d'aménager l'horaire de travail afin notamment de permettre la reprise progressive d'activité après un arrêt maladie, réduire la journée de travail, prendre en compte l'existence de contingences extérieures au travail et liées au handicap ou encore aménager des temps de repos en cours de journée. Les aménagements d'horaires réalisés seront précisés par avenant au contrat de travail.

16.6. Autorisation d'absence payée pour se rendre à un rendez-vous de maintenance/réparation de prothèses

Les travailleurs en situation de handicap seront autorisés à s'absenter dans la limite d'une demi-journée sans qu'aucune réduction de salaire ne puisse être opérée afin de se rendre à leur rendez-vous de maintenance/réparation de prothèses et ce sur présentation d'un justificatif. La prise de cette demi-journée s'impute sur le contingent de deux demi-journées visé à l'article 10.2 du présent accord.

16.7. Mesures d'aide aux déplacements réalisés à titre professionnel

Dans le cadre de ses déplacements, le salarié reconnu travailleur en situation de handicap pourra bénéficier, sur avis du Médecin du Travail des mesure décrites ci-après.

Il pourra tout d'abord obtenir une aide à l'aménagement spécifique de son véhicule personnel, dès lors que celui-ci s'avère nécessaire pour réaliser les trajets entre le domicile et le lieu de travail ou de la prise en charge de ces mêmes trajets réalisés en taxi. Cette aide pourra être financée au titre du budget de l'accord ;

En outre, il aura la possibilité d'avoir recours à la classe « Affaire » lors de ses déplacements professionnels en avion, dont le surcoût par rapport à la classe « Economique » pourra être financé par le budget du présent accord.

16.8. Assistance humaine

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

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

16.9. Aides complémentaires du régime de Prévoyance

Il est rappelé que le régime de Prévoyance auquel le salarié est affilié peut, le cas échéant, proposer, en plus des compensations financières, un certain nombre d'aides (bilan de situation réalisé par un ergothérapeute, service travaux pour l'aménagement du domicile, téléassistance, auxiliaire de vie ou aide à domicile...) au collaborateur en situation de handicap, dès lors que celle-ci s'accompagne d'une incapacité ou invalidité et collaborateur ayant à charge des personnes en situation de handicap.

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

16.10. Dispositions particulières en cas de difficultés économiques

En cas de difficultés économiques qui devraient entraîner des licenciements collectifs, les salariés qui auront informé l'Employeur de leur qualité de travailleurs en situation de handicap reconnue conformément à l'article L.5213-2 du Code du travail, bénéficieront des mesures suivantes : un préavis complémentaire de deux mois s'ajoutant au préavis conventionnel, sans préjudice des dispositions de l'article L.5213-9 du Code du travail ; la proposition systématique par la Direction à ses Organisations Syndicales dans le cadre de la négociation des mesures sociales d'accompagnement, d'attribuer des points supplémentaires pour l'application des critères d'ordre des licenciements retenus ; l'octroi d'aides spécifiques à l'élaboration d'un projet professionnel et à la recherche d'un nouvel emploi ; un accompagnement spécifique dans le cadre d'une mobilité.

Le bénéfice de ces dispositions (à l'exception de celle afférente à l'attribution de points supplémentaires pour l'application des critères d'ordre), est étendu aux ruptures d'un commun accord pour motif économique.

16.11. Garanties applicables en cas de licenciement pour inaptitude

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

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

Prévention de la désinsertion professionnelle

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

Chaque site, service ou unité sera incité à mettre en place des actions de prévention primaire et secondaire à partir d'actions de prévention tertiaire notamment en développant des stratégies de prévention précoce (Alertes et repérage des signes / critères de risque d'usure professionnelle, de risque de chronicisation et d'incapacité de travail) et de recherche. Ces stratégies seront imaginées dès la conception de l'accessibilité des situations de travail pour tous, en structurant des démarches projet nécessaires à l'anticipation des conséquences de l'inaptitude au poste de travail et aux risques d'exclusion avec tous les acteurs de prévention, de santé, la direction, les Responsables des Ressources Humaines (HRBP), les CSSCT ou encore en déployant des pratiques efficaces par la mise en œuvre de formation à la méthodologie de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Au sein de la Direction Santé au Travail, le Pôle SocioProfessionnel (PSP) et le Pôle Prévention Ergonomie Conception (PRECO) apportent leurs compétences et expériences afin de structurer des démarches de maintien en emploi et de prévention des risques de désinsertion professionnelle.

En vue de renforcer l'efficacité de cet axe préventif, une partie du budget de l'accord sera consacrée au financement d'actions en ergonomie du travail du Pôle Prévention Ergonomie Conception (PRECO).

Ces actions permettront de promouvoir :

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

Article 17. Mise en place généralisée de Sous-Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (SCSSCT)

Au cours de ces dernières années, de nombreux établissements du Groupe Schneider Electric ont mis en place des groupes maintien en emploi pluridisciplinaires leur permettant de réfléchir collectivement à des actions de prévention. Sur la base de cette expérience positive, le Groupe s'engage à ce que toutes les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) mettent en place des Sous-Commissions « Prévention de la Désinsertion Professionnelle » (PDP).

Ces dernières seront composées :

- de 2 membres issus de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) et élus par cette CSSCT, choisis parmi les membres élus par le CSE ou le cas échéant les représentants de proximité ;
- de 2 représentants de la Direction, du service santé local, ainsi que des personnes expertes en fonction des besoins : méthodistes, préventeurs, managers ou encore experts des pôles de la Direction Santé au Travail à savoir le Pôle Socioprofessionnel (PSP) et le Pôle Prévention Ergonomie et Conception (PRECO).

Les Sous-Commissions précitées se réuniront une à deux fois par semestre. Elles seront réunies à titre exceptionnel, en complément de cette fréquence, au regard du besoin.

Une formation aux outils et méthodologies de prévention de la désinsertion professionnelle pourra être sollicitée par la Sous-commission « Prévention de la Désinsertion Professionnelle » (PDP) auprès des pôles d'expertises de la Direction Santé au Travail et de la Mission Handicap.

Ces Sous-Commissions « Prévention de la Désinsertion Professionnelle » (PDP) auront compétence pour traiter de l'ensemble des sujets afférents aux travailleurs en situation de handicap et plus particulièrement de l'ensemble des problématiques relatives au maintien en emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle.

La mise en place de telles Sous-Commissions doit permettre notamment d'améliorer le repérage des situations à risque pouvant créer de la désinsertion et d'apporter des solutions pour y faire face, de compléter les actions individuelles par des démarches collectives de prévention de l'usure et de systématiser la prise en compte de l'accessibilité des moyens dans le cadre de la mise en œuvre de projet.

Elles s'appuieront sur un état des lieux (exemples : le taux d'absentéisme, la pyramide des âges, les restrictions d'aptitudes, les cartographies Évaluation des Risques Biomécaniques (ERB) et Evaluation des Risques Professionnels (EVRP) etc...) et des éléments déclencheurs (exemples : changements organisationnels, introduction d'une nouvelle technologie, ...) afin de caractériser les situations, explorer les pistes d'action et suivre leur réalisation. Lors de l'instruction de ces situations, tant individuelles que collectives, un principe d'anonymat et de confidentialité sera respecté et cela en adéquation avec les obligations de la RGPD.

Une communication sera effectuée par l'établissement afin de porter à la connaissance de tous l'existence de celle-ci et de ses prérogatives.

CHAPITRE 4. PROCHE AIDANT ET HANDICAP

Le présent accord a pour objet l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Toutefois, l'appréhension du handicap dans l'entreprise nécessite de rappeler l'ensemble des mesures ouvertes aux salariés proches-aidants qui sont particulièrement au cœur de la problématique du handicap.

A ce titre, le collaborateur ayant à charge une personne en situation de handicap pourra bénéficier d'aménagements d'horaires : à sa demande, il pourra ainsi solliciter un entretien avec son Manager et/ou RHBP afin d'appréhender toutes les solutions envisageables d'aménagement d'horaires au regard de l'organisation du travail de son service. Les aménagements réalisés seront précisés par avenant au contrat de travail.

En outre, le collaborateur ayant à sa charge une personne en situation de handicap, bénéficie de l'intégralité des dispositions conventionnelles relatives au « Congé de proche aidant » prévues dans l'accord sur la Qualité de vie au Travail au sein du Groupe Schneider Electric du 28 juin 2018 sous réserve de remplir les conditions fixées par ce dernier. En parallèle, il est rappelé que l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail (QVT) précité prévoit un dispositif visant à faire jouer la solidarité entre salariés en leur permettant un transfert de jours de repos à destination de collaborateurs « proches aidants ».

De même, le Groupe réitère son engagement pris dans le cadre de son accord relatif à la Qualité de Vie au Travail (QVT) du 28 juin 2018 à savoir de mener des actions de communication sur le sujet des proches aidants.

En application de l'accord Groupe relatif au télétravail du 28 juin 2018, le collaborateur « proche aidant » peut, après avoir obtenu l'accord de son Manager sur le principe du télétravail et sous réserve d'être éligible au télétravail, bénéficier de modalités dérogatoires de recours au télétravail.

Les dispositifs précités doivent permettre d'assurer un meilleur équilibre entre proche aidant et handicap.

TITRE III. PILOTAGE, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

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

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

Article 18. La Mission Handicap

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

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

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

Le responsable national travaillera en étroite collaboration avec :

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

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

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

Article 19. Le Responsable de chaque Entité managériale

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

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

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

Article 20. Les acteurs de la mise en œuvre de l'accord

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

- la Direction Générale ;
- la Direction des Ressources Humaines du Territoire France ;
- les HRVP et les Responsables des Ressources Humaines (HRBP) ;
- les recruteurs internes ;
- les talents développeurs ;
- les professionnels de la Santé au Travail ;
- les acheteurs, en ce qui concerne la sous-traitance avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté ;
- l'ensemble de la Hiérarchie ;
- l'ensemble des Représentants des Organisations Syndicales signataires ;
- les Institutions Représentatives du Personnel ;
- les correspondants locaux ;
- les Directions de site et la Direction immobilière ;
- les responsables de méthodes et d'organisation du travail.

Article 21. Le rôle spécifique des professionnels de la Santé au Travail

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

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

A ce titre, les équipes locales de Santé au Travail peuvent s'appuyer sur les compétences des pôles d'expertises de la Direction Santé au Travail : Pôle SocioProfessionnel (PSP) et Pôle Prévention Ergonomie Conception (PRECO).

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

Ils encouragent le développement des approches durables de prévention pour réduire et prévenir les situations handicapantes comme notamment l'aménagement, l'accessibilité ou la conception des postes de travail ou des situations de travail et la promotion des démarches de prévention du handicap afin d'anticiper ou de répondre aux évolutions d'aptitudes consécutives aux effets du travail ou de la maladie.

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

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

Le Pôle SocioProfessionnel (PSP) capitalise, coordonne et développe les méthodologies et pratiques nécessaires à la mise en œuvre de cet accord sur l'axe « maintien en emploi ».

CHAPITRE 3. LE SUIVI DE L'ACCORD

Une Commission de suivi Territoire France est instituée afin de :

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

Elle est composée :

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

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

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

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

Il comportera la présentation par la Direction d'un programme annuel dans lequel seront définies les actions spécifiques que le Groupe s'engage à mettre en œuvre au cours de l'année. A cette occasion, certaines actions partenariales mises en place pour atteindre nos objectifs d'intégration seront présentées. De la même façon, le déploiement des Sous-Commissions « Prévention de la Désinsertion Professionnelle » ainsi que les actions remarquables menées par celles-ci seront partagés.

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

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

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

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

Pour plus de visibilité et de transparence, des tableaux de bord de la performance sociale comportant des données relatives au taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap sont mis en place au sein des Business Unit pour l'UES SEI-SEF et au niveau des Entités pour les filiales du Groupe. Cette performance a vocation à être rendue visible de tous afin de responsabiliser l'ensemble des acteurs sur la problématique de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

TITRE IV. MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 22. Principe de péréquation

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

La conclusion du présent accord au niveau du Groupe Schneider Electric, agréé par l'autorité administrative, permettra de respecter l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) en appliquant le principe de péréquation entre les filiales du Groupe.

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

Article 23. Budget

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

Les Entités managériales qui n'atteindront pas leur obligation en matière d'emploi de travailleurs en situation de handicap verseront chaque année au budget global le montant correspondant au nombre d'unités manquantes. La liste de ces Entités managériales sera actualisée annuellement lors de la réunion de la Commission de Suivi Territoire France afin de prendre en compte les évolutions de l'organisation. Le budget global fixé pour l'année 2022 figure en annexe 1 du présent accord.

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

TITRE V. CLAUSES ADMINISTRATIVES

Article 24. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022 sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité habituelles.

Il est conclu pour une période triennale recouvrant les années 2022 à 2024 incluses.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'en cas d'évolution des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap, celles-ci seront intégrées automatiquement dans le présent accord.

Par dérogation, si ces évolutions devaient avoir un impact significatif sur les mesures définies par le présent accord, les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe et la Direction se réuniraient dans les plus brefs délais afin d'envisager une éventuelle révision de l'accord.

Article 25. Agrément

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

Article 26. Révision

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, à tout moment pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par courriel avec accusé de lecture et à défaut, par lettre recommandée avec accusé de réception 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 dans le cadre de la révision du présent accord fera l'objet des formalités de notification et dépôt prévues par les articles L. 2231-5 et suivants du Code du travail. Il devra être également déposé à l'autorité administrative compétente pour agrément.

Article 27. Dépôt et publicité

Le présent accord est établi en 7 exemplaires.

Un exemplaire de cet accord, signé par les parties, est remis aux Organisations Syndicales représentatives présentes dans le périmètre du Groupe Schneider Electric par voie de courrier recommandé avec accusé de réception valant notification au sens de l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les formalités de publicité et de dépôt du présent accord collectif seront réalisées à l'initiative de la Direction, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du Code du travail.

Cet accord peut être consulté par chaque salarié auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Il comporte 32 pages numérotées de 1 à 32, dont 4 annexes.

Sa signature est intervenue le 9 décembre 2021 à Rueil Malmaison, entre les représentants de la Direction et les Organisations Syndicales soussignées, représentées par les Coordonnateurs Syndicaux de Groupe.

Pour la Direction des Sociétés du Groupe

Dominique LAURENT

Directeur des Ressources Humaines France

DocuSigned by:
LAURENT Dominique
57572881EBF5426...

Hugo LE PARGNEUX

Responsable des Relations Sociales

DocuSigned by:
Hugo LE PARGNEUX
F40D99C3DB3C4CC...

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe

CFDT

Mme GIBERT Pauline

Yvon MORY

CFE-CGC

Philippe BORDAS

CFTC

CGT

M. NAUD Fabrice

M. CORNEAUD Loïc

FO

DA CRUZ Emmanuel

M. CHIRET Michel

DocuSigned by:
GIBERT
7F8AD637FF1D49D...

DocuSigned by:
Yvon MORY
B56F54C5444749F...

DocuSigned by:
Philippe BORDAS
A06CB266C9984C9...

DocuSigned by:
M. NAUD Fabrice
2D3EBE2061474ED...

DocuSigned by:
M. CORNEAUD Loïc
ABDC0393E9AE42E...

DocuSigned by:
DA CRUZ Emmanuel
C61DA9B66A584EC...

DocuSigned by:
M. CHIRET Michel
F94572BB0C1D406...

ANNEXE 1 : BUDGET ANNUEL GLOBAL POUR L'ANNEE 2022

Détail budgétaire :

300 K€ frais de fonctionnement

100 K€ recrutement

75 K€ Insertion/Formation

75 K€ Sous-traitance

100 K€ Sensibilisation &
communication

350 K€ Maintien en emploi

Budget
de
l'accord

Total : 300 K€ + 700 K€ = 1 000 K€

Sur la base de l'OETH 2020

ANNEXE 2 : SOCIETES AUXQUELLES LE PRESENT ACCORD EST APPLICABLE A DATE

- BEHAR
- CEV
- DINEL
- ECKARDT
- EUROTHERM
- FRANCE TRANSFO
- MG ALES
- MG LOIRE
- NEWLOG
- SA3I
- SAREL
- SCANELEC
- SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE
- SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES SAS
- SCHNEIDER ELECTRIC SE
- SCHNEIDER ELECTRIC SYSTEMS France
- SCHNEIDER ELECTRIC ENERGY France
- SE ALPES
- SE AUBENAS
- SEIT
- SEMB
- SETBT
- SF GARDY
- SFCME
- SOLAR FRANCE
- SOLAR SPAIN FRENCH BRANCH
- STIE
- TRANSFO SERVICES

ANNEXE 3 : LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS

CIPI	Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire
EA	Entreprise Adaptée
EATT	Entreprise Adaptée de Travail Temporaire
EI	Entreprise d'Insertion
ERB	Evaluation des Risques Biomécaniques
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
EVRP	Evaluation des Risques Professionnels
GEPP	Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels
GETH	Groupement d'Employeurs de Travailleurs Handicapés
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
PAH	Plateforme Alternance Handicap
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
PRECO	Pôle Prévention Ergonomie Conception
PSP	Pôle SocioProfessionnel
QVT	Qualité de Vie au Travail
HRBP	Responsable des Ressources Humaines
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SEEPH	Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
STPA	Secteur du Travail Protégé et Adapté

ANNEXE 4 : CHARTE DES 9 ENGAGEMENTS



1/6

1 salarié sur 6 est concerné par une maladie telle que le cancer.

80 %

des cas concernent des salariés en activité professionnelle.

30 %

perdent ou quittent leur emploi et parmi les personnes au chômage lors du diagnostic.

1/3

retrouve un emploi. L'ensemble des études scientifiques atteste de la dégradation de la situation professionnelle des personnes malades dans les deux ans qui suivent le diagnostic de cancer.

20%

des situations de maladie chroniques ne sont pas partagées au sein du collectif de travail. Pourtant, le partage de la situation améliore de 73 % les conditions de vie au travail.

Accompagner le salarié dans le maintien et le retour à l'emploi.

1. Maintenir un lien avec le salarié malade afin de préserver son sentiment d'appartenance.
2. Informer et sensibiliser la personne sur l'intérêt de la visite de pré-reprise afin de lui permettre d'exprimer ses attentes, et de réfléchir, le cas échéant, sur son nouveau projet professionnel.
3. Construire un parcours de maintien ou de reprise en adéquation avec son projet autour des actions suivantes :
 - Constituer une équipe pluridisciplinaire qui analysera conjointement les actions et en particulier l'organisation à mettre en œuvre,
 - Identifier et nommer un référent dans l'entreprise qui pourra être son point de contact et faciliter son maintien ou son retour en emploi,
 - Mettre en place l'entretien de retour à l'emploi après une absence quelle qu'en soit sa durée,
 - Répertoire et faire connaître aux salariés l'ensemble des ressources internes ou externes pouvant offrir un accompagnement ou des prestations pour la personne.

Former et informer les acteurs de l'entreprise

4. Sensibiliser et informer les acteurs (Managers, RHBP, élus ...):
 - Sur les effets des pathologies et leurs conséquences sur le travail,
 - Sur les ressources et accompagnements disponibles dans l'entreprise (cf. Accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, services de santé au travail, pôles d'expertises de la DST, formation prévention et maintien en emploi).
5. Outiller les managers pour réaliser les entretiens de retour à l'emploi.
6. Accompagner les managers dans la gestion du collectif de travail impacté par cette nouvelle organisation (Services de santé locaux et le PSP).
7. Mettre à disposition des salariés un répertoire par région des associations disponibles et pouvant être une ressource pour eux.

Évaluer, partager, s'engager pour agir

8. Encourager la mise en place de comité de maintien en emploi et le partage d'un bilan annuel des actions réalisées sur le site.
9. Encourager la mise en place d'outil d'aide à la décision d'aménagement de postes tel qu'une cartographie ergonomique des postes en s'appuyant sur le travail réel et les EVRP.