

Accord sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail au sein du Groupe Schneider Electric

INTRODUCTION	6
CHAPITRE INTRODUCTIF : METHODOLOGIE DE NEGOCIATION	8
Section 1. Périodicité et contenu de la négociation au niveau du groupe	8
Section 2. Engagement de négociations sur la qualité de vie et les conditions de travail au niveau du Groupe	8
Section 3. Engagement de négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de chacune des sociétés juridiques du Groupe	9
CHAPITRE 1 : L'EQUILIBRE DANS L'ACTIVITE DE TRAVAIL	10
Section 1. Promouvoir des relations de travail de qualité	10
Article 1. Le rôle du manager, clé de voute de l'activité de travail	10
Article 2. Inscrire le sens du travail du collaborateur au sein des fiches emplois	11
Article 3. Développer une culture du feedback ascendant et descendant.....	11
Article 4. Ancrer des pratiques innovantes au service de la qualité de la relation.....	12
Section 2 : Discuter de l'activité de travail pour la réguler.....	13
Article 5. Sensibiliser sur la charge de travail et ses différentes dimensions	13
Article 6. Instaurer une culture de l'écoute active et du respect du « non »	13
Article 7. Former aux « Espaces de discussion » sur le travail.....	14
Article 7.1. Encourager l'utilisation du droit d'expression directe et collective.....	14
Article 7.2. Les principes de fonctionnement des groupes d'expression	15
Article 7.3. Une prise de parole encouragée	16
Article 8. La charge de travail, un sujet clé à aborder lors de l'entretien de performance	16
Section 3 : Organiser le travail dans un cadre sécurisé des temps de connexion	17
Article 9. Le système de protection collective mis en place au niveau de l'entreprise	17
Article 10. S'accorder sur le fonctionnement en équipe dans un environnement de travail hybride	18
Article 11. Réduire la fracture numérique au sein de l'entreprise	20
CHAPITRE 2 : L'EQUILIBRE VIE PRIVEE – VIE PROFESSIONNELLE	20
Section 1 : Etablir la frontière, une question essentielle.....	20
Article 12 : Une démarche responsable des temps de connexion, pour soi et pour les autres	20
Section 2 : Mieux concilier les responsabilités familiales et les carrières professionnelles	22
Article 13 : Le soutien des parentalités et leur valorisation dans l'activité de travail	22
Article 13.1 : Améliorer et élargir le service des crèches	22
Article 13.2 Encourager et valoriser la prise effective du congé paternité et « d'accueil de l'enfant » dans sa durée.....	22
Article 13.3 Identifier le besoin de soutien à la parentalité du personnel en horaires d'équipe	24
Article 14 : Développer de la flexibilité au service de la diversité des situations de santé et d'aidance.....	24
Article 14.1 Elargir la prise en compte des personnes aidées dans le cadre de l'accompagnement à des rendez-vous médicaux	25

Article 14.2 Favoriser la prise des congés de proche aidant et de solidarité familiale	26
Article 14.3 Rappel du dispositif complémentaire de dons de jours pour les « proches aidants »	26
Article 14.4 Accompagnement du décès d'un membre de la famille	26
Article 15 : Faciliter la mise en œuvre du temps partiel.....	27
Section 3 : Accompagner l'engagement des collaborateurs à développer une société plus durable	27
Article 16 : Partager nos savoirs et notre engagement citoyen au service de la mixité sociale et des générations entre elles	28
Article 16.1. : Favoriser la mixité sociale	28
Article 16.2. : Favoriser l'entraide générationnelle.....	29
Article 17 : Faciliter les mobilités durables dans le cadre des déplacement domicile-travail (FMD)	29
Article 17.1. Promotion de modalités de déplacement plus « vertueuses »	29
Article 17.1.1. Prioriser la santé et la sécurité des collaborateurs lors de leurs déplacements domicile-travail	29
Article 17.1.2. Encourager le recours aux modes de déplacements plus « vertueux » : le « Forfait Mobilités Durables » (FMD)	30
Article 17.2. Encourager et développer le recours au covoiturage.....	30
Article 17.2.1. Œuvrer pour un plus large déploiement du covoiturage pour les déplacements domicile-travail	31
Article 17.2.2. Promotion d'applications/de plateformes « courte distance » de covoiturage.....	31
Article 17.3. Développer la pratique du vélo et de la trottinette [personnels ou en location] en toute sécurité.....	32
Article 17.3.1. Déploiement de formations ou d'ateliers dédiés à l'usage du vélo et de la trottinette en toute sécurité.....	32
Article 17.3.2. Un renforcement des infrastructures existantes.....	32
Article 17.4. Développer la mobilité électrique	33
Article 17.4.1. Recharges électriques sur les sites Schneider Electric en France : modalités d'alimentation et déploiement des bornes de recharge	33
Article 17.4.2. Campagnes de promotion et tarifs préférentiels pour différents équipements et services de mobilité électrique.....	34
Article 17.4.3. Œuvrer en faveur d'un verdissement de la flotte électrique	34
Article 17.5. Homogénéisation de la participation employeur au remboursement des frais d'abonnement, au nom d'une mobilité plus « verte » et équitable	34
Article 17.6. Cumuls envisagés dans le cadre du forfait mobilités durables (FMD)	35
Article 18 : Développer les pratiques préservant l'environnement	35
CHAPITRE 3 : L'EQUILIBRE DE SANTE	35
Section 1 : Garantir un environnement de travail sain et sûr.....	36
Article 19 : Les acteurs au service de l'amélioration des conditions de travail	36
Article 20 : Une montée en compétences collective sur les enjeux de prévention et préservation des conditions de travail	36
Section 2 : Donner les moyens d'agir sur sa santé physique et mentale	37
Article 21. Favoriser l'activité physique	37
Article 22. Prendre en compte la préservation de sa santé mentale	38
Article 23. Sensibiliser aux nouveaux enjeux de santé	38
Article 23.1. La prévention des addictions	38
Article 23.2. Lutter contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes	39

Section 3. Agir collectivement pour la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi	39
Article 24. Les sous-commissions de prévention pour la prévention de la désinsertion pour détecter et agir	40
CHAPITRE 4 : CLAUSES ADMINISTRATIVES	41
Section 1 : Champ d'application	41
Section 2 : Durée	41
Section 3 : Entrée en vigueur	41
Section 4 : Clause de rendez-vous	41
Section 5 : Révision	42
Section 6 : Adhésion	43
Section 7 : Dépôt et publicité	43
ANNEXE 1 – LIVRE BLANC DES NOUVELLES FAÇONS DE TRAVAILLER CHEZ SCHNEIDER ELECTRIC	45
ANNEXE 2 : REGLES RELATIVES AUX CONGES DE SOLIDARITE, DE PROCHE AIDANT ET AU DON DE JOUR(S) PROCHE AIDANT	50
Congé de solidarité familiale	50
Les bénéficiaires	50
Durée et renouvellement	50
Les formalités.....	50
Congé de proche aidant	51
Les bénéficiaires	51
Définition du proche aidant.....	51
Définition du proche aidé	51
Durée et renouvellement	52
Formalités	52
Fin anticipée	53
Entretien professionnel	53
Aménagement de l'organisation du travail	53
Dons de jours pour les « proches aidants »	53
Les bénéficiaires	53
Définition du donateur	54
Les jours cessibles.....	54
Valorisation des jours de congés	54
Modalités d'utilisation par le bénéficiaire	55
Situation du bénéficiaire pendant et à l'issue du congé.....	55
Procédure de don de jours de repos	55
Les règles de cumul.....	56

ANNEXE 3 : REGLES RELATIVES AU FORFAIT MOBILITE DURABLE57

I. Montant et modalités du forfait mobilité durable applicable au covoiturage 57

II. Allocations dédiées à l’usage du vélo et de la trottinette (personnel ou en location) 59

III.Cumuls envisagés dans le cadre du forfait mobilités durables (FMD) 62

A. Cumul possible entre FMD pour l’usage du vélo/trottinette et FMD pour la pratique du covoiturage ... 63

B. Cumul possible entre prise en charge des abonnements aux services publics de location de vélos/transports en commun et dispositif FMD vélo/trottinette 63

C. Cumul possible entre dispositifs FMD (vélo/trottinette ou covoiturage) et alimentation des véhicules électriques 63

INTRODUCTION

Fort de ses valeurs et convictions, le Groupe Schneider Electric en France (ci-après dénommé « le Groupe ») affirme et affiche depuis de nombreuses années maintenant la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) comme un élément essentiel de sa politique RH Groupe.

Soucieux d'organiser un cadre social et humain de qualité pour ses collaborateurs, le Groupe a conclu son premier accord collectif le 28 juin 2018, soulignant l'importance de la diversité et de l'inclusion et privilégiant la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, matérialisant ainsi son engagement dans ce domaine.

Conscientes du bilan positif de cet accord et de l'intérêt de capitaliser sur les actions menées ces dernières années, les parties sont toutefois convaincues que, compte tenu d'un environnement en constante évolution et marqué par des transitions profondes de notre société ces deux dernières années, la démarche de Qualité de Vie au Travail doit continuer à s'adapter dans son opérationnalité et prendre en compte les transformations du monde du travail ainsi que les besoins individuels et collectifs contemporains.

En effet, l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail s'ancre aujourd'hui dans un contexte de numérisation, de diversification des modes de travail et de transition écologique, générant de nouveaux défis auxquels il faut répondre. Au cœur de cette nouvelle réalité, il est essentiel de donner les moyens à l'ensemble des acteurs de l'entreprise d'agir en conscience afin que ces défis se transforment en autant d'opportunités de construire des environnements de travail sains, sûrs et porteurs de sens.

Les parties sont convaincues dans ce cadre que cette démarche de Qualité de vie et des conditions de travail doit s'articuler autour de trois équilibres fondamentaux, à savoir :

- L'équilibre dans l'activité de travail,
- L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle,
- L'équilibre de santé, physique et mentale.

Le présent accord a pour objectif de mettre en place des mesures et garanties concrètes visant à permettre à chacun de trouver du sens au travail et un équilibre générateur de bien-être et de performance, au travers d'une expérience employé plus flexible, plus hybride et plus impactante, alignée avec l'objectif du programme France « Next Normal » de Schneider Electric, et source d'attractivité de nos futurs talents.

Il est néanmoins clair que la Qualité de vie au travail dépend aussi du comportement de chacun. A travers l'idée de prendre soin de soi et des autres, le Groupe entend ici que les règles de vivre ensemble, de respect, de bonne conduite et de bienveillance doivent être partagées par l'ensemble des salariés et des managers, tant dans leurs comportements, que dans leurs propos au quotidien.

Enfin, les parties tiennent à affirmer que, quelle que soit l'action mise en place ou concernée par le présent accord, l'efficacité d'une telle démarche repose sur un principe de co-responsabilités, à savoir :

- Celle de l'Organisation : elle donne la direction et l'impulsion au travers de la mise en place des process, règles et ressources et de leur déploiement.
- Celle du Manager : il est promoteur et rôle modèle dans ses actions, ses comportements et ses paroles. Il incarne et diffuse les engagements de l'organisation auprès de son équipe, quel que soit son niveau de hiérarchie. Il veille aux arbitrages nécessaires de l'activité de travail.
- Celle du Collaborateur : il est acteur de ses équilibres et fait ses propres choix en fonction de ses besoins personnels et professionnels, tenant compte de l'équilibre du collectif de travail.

Dès lors, les ambitions de ce nouvel accord sont :

- D'adresser dans les actions de Qualité de vie et des conditions de travail la diversité des situations d'emplois au sein de l'entreprise et en faire une réalité pour tous ;
- D'accompagner les nouvelles façons de travailler d'une organisation du travail désormais résolument hybride, en prévenir les risques sur la santé des salariés notamment en termes de temps de connexion et de charge de travail et préserver le lien et le sens au travail ;
- D'améliorer la conciliation des temps de vie en développant une expérience employé plus flexible et valorisée, prenant en compte le risque d'effacement des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- D'ancrer une « culture du prendre soin » des collaborateurs et du travail favorisant des relations alliant bienveillance et performance ;
- De renforcer l'engagement sociétal et environnemental des salariés, porteur de sens.

C'est dans ce contexte que les parties se sont réunies les 27 avril, 5 et 18 mai, 8 et 15 juin pour conclure le présent accord.

CHAPITRE INTRODUCTIF : METHODOLOGIE DE NEGOCIATION

Section 1. Périodicité et contenu de la négociation au niveau du groupe

Les parties s'entendent pour déterminer dans le cadre du présent accord, conformément à l'article L. 2222-3-1 du Code du travail, les principales étapes du déroulement de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail au sein de Schneider Electric en France.

Cette négociation se déroulera dans les conditions arrêtées dans le chapitre ci-après.

Section 2. Engagement de négociations sur la qualité de vie et les conditions de travail au niveau du Groupe

Des mesures s'inscrivant dans le registre de la QVCT ont déjà fait l'objet de négociations au sein du groupe Schneider Electric. En font notamment partie :

- L'accord portant mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire « gros risque » (incapacité, invalidité, décès) au niveau du groupe signé le 14 janvier 2015 ;
- L'accord portant mise en place d'un régime collectif et obligatoire d'indemnisation des frais de santé au niveau du groupe Schneider Electric en France signé le 27 avril 2017 ;
- L'accord de groupe relatif à la promotion de la santé au travail, de prévention et de préservation des conditions de travail signé le 24 juillet 2020 ;
- L'accord de groupe sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de Schneider Electric en France 2022-2023-2024 signé le 9 décembre 2021 ;
- L'accord de groupe relatif au Télétravail signé le 14 mars 2022.

A ce jour, les parties ont convenu d'engager des négociations au niveau du Groupe sur une évolution des mesures sociales, objets du présent accord, répondant à l'ambition énoncée en introduction et adressant en particulier :

- L'articulation des temps de vie ;
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, de la mise en œuvre du principe de connexion choisie et de la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos, de congé et temps de pause pour respecter la vie personnelle.

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-3-1 et L. 2232-33 du Code du travail, les entreprises dans le périmètre du Groupe ne devront plus engager de négociations à leur niveau sur ces thèmes de négociation.

Les parties conviennent également d'adapter la périodicité de la négociation portant sur la qualité de vie au travail et plus particulièrement sur les différents items précités. Conformément à l'article L. 2242-12 du Code du travail, la périodicité de cette négociation, au niveau du groupe, sera quadriennale

Section 3. Engagement de négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de chacune des sociétés juridiques du Groupe

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera engagée au niveau de chacune des sociétés juridiques du Groupe.

Cette négociation portera, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-17 du Code du travail, sur :

- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- L'application de l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

CHAPITRE 1 : L'EQUILIBRE DANS L'ACTIVITE DE TRAVAIL

Pour parler de Qualité de vie au travail, il est essentiel d'aborder en premier lieu un élément fondamental qui est celui du contenu du travail et de la façon dont celui-ci est défini, discuté et ajusté afin de constituer un facteur clé de santé et de performance.

Cet équilibre va ainsi reposer sur l'engagement d'une activité de travail discutée avec son manager et ses collègues, reconnue et animée dans un cadre sécurisé des temps de connexion, sur la base de relations de travail fondées sur la confiance et la responsabilisation.

Le « bien-faire » son travail est au cœur de ce premier équilibre. Un travail « bien fait » consiste à atteindre les buts fixés par l'organisation, le manager, et les collaborateurs eux-mêmes. Il s'agit d'arriver aux résultats escomptés de manière consultée, qui fait sens, et qui permet aux collaborateurs d'être satisfaits et fiers du travail mené.

Section 1. Promouvoir des relations de travail de qualité

Article 1. Le rôle du manager, clé de voute de l'activité de travail

Doit être soulignée l'importance du rôle du manager dans cette volonté de construire et de pérenniser des relations professionnelles de qualité, d'autant plus importante dans un nouveau monde hybride qui les impacte fortement. Il favorise les échanges et la collaboration et, à ce titre, est le principal acteur des liens humains et de l'esprit dans lesquels se développe la dynamique d'équipe. C'est en ce sens qu'ont été revues et adaptées les attentes de leadership au sein de l'entreprise afin de favoriser les bonnes pratiques d'un management bienveillant et exigeant.

En partageant l'information, en engageant un dialogue constructif par une attitude ouverte sans éviter les conversations difficiles, le manager favorise l'écoute des points de vue des collaborateurs, permettant de proposer des améliorations immédiates, mais aussi de concevoir les transformations de l'entreprise en prenant en compte son fonctionnement réel.

A ce titre, les réunions d'équipe ou de service à une fréquence régulière sont indispensables pour créer une dynamique de groupe et motiver les collaborateurs.

Ce type d'échanges sert à diffuser de l'information utile à tous les membres de l'équipe de façon simultanée ou à traiter collectivement d'une question intéressant tous les participants. C'est aussi un moyen pour les membres de l'équipe de partager des savoir-faire et ainsi permettre la progression de tous dans une dynamique commune afin de réussir ensemble.

Par ailleurs, la question de la reconnaissance et de la valorisation du travail est également centrale dans le « bien-faire » son travail. Transmettre un sentiment de reconnaissance à chaque collaborateur est un levier fort de la motivation et du développement du sentiment d'appartenance à l'entreprise, ainsi que de la performance.

Le sentiment de reconnaissance naît de la valorisation du métier exercé et de la possibilité de s'y développer. L'entreprise doit être en mesure d'expliquer aux collaborateurs l'utilité des

produits dont ils sont à l'origine. Ces derniers doivent pouvoir comprendre leur contribution au sein de l'entreprise, et en être fiers. Promouvoir la reconnaissance et le sens de leur travail est au cœur de la démarche QVCT du Groupe voulue par les parties au présent accord.

Promouvoir les relations de travail passe aussi par l'importance du collectif de travail. Qu'il s'agisse du lien relationnel entretenu avec un collaborateur, son responsable hiérarchique, son équipe, un client interne, externe ou un groupe de travail, les parties du présent accord ont conscience que la qualité du lien établi dans l'ensemble de ces interactions contribue fortement au bien-être et à la motivation au travail.

Les attentes en matière de leadership définies par le groupe et revues en 2021 dans le cadre du Next Normal constituent le socle de l'ensemble de ces comportements attendus en matière de Qualité de vie et des conditions de travail.

Article 2. Inscrire le sens du travail du collaborateur au sein des fiches emplois

La mission et la contribution de chaque collaborateur pour l'entreprise seront exposées au sein de la fiche emploi à laquelle il est rattaché en référence à la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Ainsi, les collaborateurs pourront situer leur emploi dans l'organisation de leur service et plus largement au sein de l'entreprise, prendre la mesure de leur impact sur l'activité de travail générant ainsi des résultats tant qualitatifs que quantitatifs pour eux et pour l'entreprise en général.

La valorisation de cette contribution sera notamment réalisée par la classification de l'emploi, garantissant une rémunération minimale mais également par les perspectives de développement professionnel permises par l'ensemble des emplois décrits au sein de l'entreprise auxquels les collaborateurs pourront postuler dans le cadre de leur évolution.

La perspective ainsi donnée permettra de contribuer au sens du travail et à la valorisation de chaque emploi.

Article 3. Développer une culture du feedback¹ ascendant et descendant

L'entreprise est convaincue que la démarche de feedback est un levier de développement tant pour les collaborateurs que pour les managers. Il est donc important de l'encourager et de l'accompagner dans son développement.

Ce dialogue entre le manager et le collaborateur, qui peut passer par un feedback positif et/ou d'amélioration, est un moment privilégié pour réfléchir et surtout partager sur la façon de mieux travailler ensemble et de faire évoluer ses pratiques professionnelles. Le feedback est un outil à la fois de mobilisation, de reconnaissance et de développement.

¹ Le feedback est un retour d'informations fournis à une personne ou une équipe sur une expérience ou une action relative à l'activité de travail, qui vise à permettre de capitaliser, construire et progresser.

Ces moments de feedback peuvent s'inscrire dans un cadre formel à l'instar de réunions mensuelles ou d'animations à intervalle court (AIC), afin de permettre aux collaborateurs mais aussi au manager de partager des résultats, des réussites, ou des difficultés. Ils peuvent également avoir lieu de façon plus informelle à la suite d'un évènement ou une situation ponctuelle.

Ils doivent être privilégiés indépendamment du statut de la personne, à savoir du manager vers le collaborateur, du collaborateur vers le manager et/ou entre managers et entre collaborateurs. Cela permettra à chacun de mieux comprendre l'impact de ses actes et façons de travailler sur les autres et sur l'organisation, et de s'inscrire dans une démarche d'amélioration permanente.

A ce titre, compte tenu du rôle clé du manager et de la volonté de favoriser ce dialogue, il sera mis à disposition du manager un nouvel outil appelé « upward feedback ». Celui-ci lui permettra de comprendre la façon dont il est perçu par son équipe.

Basé sur 12 questions simples en lien avec les attentes et les valeurs de leadership de l'entreprise, l'outil permet de confronter le feedback de l'équipe à l'auto-évaluation du manager. La restitution est faite au manager qui est encouragé à partager la synthèse avec son équipe dans un objectif de transparence et d'amélioration du fonctionnement du collectif de travail.

Article 4. Ancrer des pratiques innovantes au service de la qualité de la relation

Engagés dans le développement de nouvelles pratiques, l'entreprise poursuit sa démarche de promotion de la communication non violente (CNV) au sein de l'entreprise. Par la formalisation et la mise à disposition d'un cursus de formation et de pratique à la CNV, elle permet aux collaborateurs intéressés sur la base du volontariat et avec accord du manager de se former à cette approche.

Afin d'aller plus loin dans cette initiative et lui donner de la visibilité, une sensibilisation des managers à cette pratique sera organisée dans le cadre des ateliers de leadership qui leur sont proposés.

Par ailleurs, un dispositif de médiation interne à l'entreprise a été mis en place au 1^{er} janvier 2022 dans le cadre de l'accord collectif sur la promotion de la santé, la prévention et la préservation des conditions de travail. En s'appuyant sur un collectif de 6 médiateurs internes, il vise à agir lorsque des situations conflictuelles sont détectées et non résolues, à les prendre en compte et à les apaiser dans un climat de confiance.

Ce dispositif déployé à titre expérimental au service de la qualité des relations au sein du Groupe s'inscrit pleinement dans cette démarche de qualité de vie au travail. Il sera poursuivi et analysé au regard des enjeux adressés dans le cadre de cet accord.

Section 2 : Discuter de l'activité de travail pour la réguler

La charge de travail est une notion qui est au cœur de l'activité de travail et de la capacité réelle ou ressentie de chacun à « bien-faire » son travail.

Ouvrir la discussion sur la charge de travail est donc essentielle à une prise de conscience collective du sujet et à la mise en place d'actions concrètes dans ce domaine adaptées aux réalités du terrain afin de donner sens et qualité à son activité.

L'entreprise a conscience que les tabous sont ancrés autour de cette notion de charge de travail et qu'ils doivent être levés via :

- La formation des salariés et managers sur le thème de la charge de travail, sachant que concernant les managers, celle-ci est déjà en cours dans le cadre de la formation à la prévention des RPS,
- La facilitation du droit d'expression des salariés, notamment sur ce sujet-là sans que cette liste ne soit exhaustive, en insufflant l'apprentissage du « savoir dire non » en situation de surcharge de travail et de « prise en compte du non » par les acteurs concernés,
- La nécessité d'inscrire la charge de travail dans les sujets à aborder systématiquement dans l'entretien de performance, mais aussi de façon régulière et habituelle tout au long de l'année.

Article 5. Sensibiliser sur la charge de travail et ses différentes dimensions

Avant toute chose, les parties établissent le constat que la notion de charge de travail est complexe et relève de réalités très différentes à l'aune de l'appréciation de chacun. Le Groupe Schneider Electric en France s'engage donc à créer une formation définissant la charge de travail dans ses différentes dimensions, et à la promouvoir.

Cela permettra à l'ensemble des salariés du Groupe de partager une compréhension commune de ses dimensions, favorisant de ce fait la libération de la parole sur ce sujet et l'émergence d'un changement de mentalités et de solutions concrètes à mettre en œuvre.

En effet, sur ce sujet, les parties sont convaincues que le dialogue et la co-construction d'outils sera la clef de la juste prise en compte de cette dimension du travail au sein du Groupe.

Article 6. Instaurer une culture de l'écoute active et du respect du « non »

Sensibiliser sur la charge de travail des collaborateurs n'aura pas d'effet si le Groupe n'instaure pas, concomitamment, une culture de l'écoute active sur ce sujet et du respect du « non » exprimé par les collaborateurs, quels qu'ils soient.

En effet, les parties sont convaincues que le « non » ne doit pas être perçu comme une action négative mais au contraire une plus grande valeur donnée à ce qu'elle met en jeu par ailleurs dans le « oui » à un meilleur équilibre de vie, une meilleure santé mentale pour, notamment, une meilleure performance au travail.

Pour ce faire, la Direction veillera à intégrer cette dimension dans le cadre de la formation visée à l'article 5 sur la charge de travail.

Article 7. Former aux « Espaces de discussion » sur le travail

Afin de favoriser globalement une plus grande libération de la parole, il est rappelé en premier lieu dans cet article que les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective, qui peut porter, sur le contenu, sur les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail au sein de l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

Ce droit d'expression s'exerce dans le respect des prérogatives et attributions des instances représentatives du personnel ainsi que des responsabilités qui sont celles de l'encadrement.

Les opinions et propos tenus par les salariés au cours des réunions des « groupes d'expression », quelle que soit leur place dans la hiérarchie, échappent à toute possibilité de sanction, pour autant que ces opinions et propos ne comportent en eux-mêmes aucune malveillance à l'égard des personnes, des dispositions légales ou des principes et valeurs de Schneider Electric en France.

Article 7.1. Encourager l'utilisation du droit d'expression directe et collective

L'entreprise a favorisé de tout temps l'exercice du droit d'expression directe et collective au travers de « groupes d'expression », ceux-ci prenant des formes diverses au sein de l'organisation. Ces « groupes d'expression » sont constitués soit à l'initiative de la Direction, soit à l'initiative des salariés. L'objectif consiste à permettre aux collaborateurs de réfléchir, dans un climat inclusif, sur des problématiques ciblées et de proposer des solutions concrètes en vue d'améliorer les conditions de travail et/ou des situations collectives de travail.

Ces groupes d'expression prennent aujourd'hui des formes diverses dans l'entreprise au travers notamment :

- *Le réseau social d'entreprise* : il encourage la création de communautés numériques de travail. Celles-ci doivent permettre l'instauration d'un climat d'écoute de chacun et de développement de la collaboration sur un sujet identifié. En fluidifiant les échanges au-delà des structures hiérarchiques habituelles, ces communautés incitent à plus de créativité via un échange plus libre d'idées entre les collaborateurs dans le respect des principes légaux et des valeurs et chartes du Groupe. Elles contribuent également au développement d'une culture d'inclusion au sein du Groupe.
- *L'enquête d'engagement One Voice* : les résultats de cette enquête sont l'opportunité chaque année d'engager le dialogue avec les collaborateurs, notamment sur les leviers générateurs d'engagement. Ils permettent d'identifier les axes d'amélioration sur lesquels engager l'expression du collectif. A ce titre, la Direction encourage fortement dans le cadre de la restitution de ces résultats la constitution de « groupes d'expression » dans une démarche d'amélioration permanente et d'écoute des collaborateurs.

- *Les enquêtes de perception* : la Direction est à l'initiative de diverses enquêtes ponctuelles, sur des thèmes divers tel que, à titre d'exemple, la parentalité ou le sexisme. Elles permettent dans le cadre d'une participation volontaire et anonyme des collaborateurs l'évaluation de la perception et des attentes des collaborateurs sur le sujet concerné.
- *Les comités de vie collaborative* : mis en place à l'initiative de la Direction et basé sur le volontariat en termes de participation des collaborateurs, ces comités ont pour objectif de favoriser l'appropriation des nouveaux espaces de travail et de développer leur convivialité. Ils permettent sur la base du partage d'idées communes de construire des plans d'actions et projets communs pour le développement de ces espaces au niveau du site et/ou de l'espace commun partagé.
- *Les Espaces De Discussion sur le travail (EDD)* viennent compléter ces groupes d'expression. Conscients que le besoin de travailler ensemble n'a jamais été aussi fort, les parties conviennent de promouvoir les EDD comme une réponse au besoin permanent de s'appuyer sur des coopérations solides, d'échanger collectivement sur les façons d'organiser le travail de façon efficace, de développer la confiance et de respecter les équilibres de vie de chacun.

Les EDD ne sont pas seulement des espaces où l'on discute mais ce sont aussi des espaces où l'on peut agir sur le travail en faisant des propositions d'amélioration, des recommandations pour qu'elles soient mises en place ensuite dans les situations de travail. Elles répondent au besoin de régulation du travail, de prise en compte de ceux qui le réalisent, et de l'évolution des métiers pour plus de performance et de qualité de vie au travail.

Afin de veiller à l'efficacité de ces espaces, une démarche de sensibilisation sera engagée avec le support de l'équipe santé au travail pour, d'une part, s'approprier le rôle et la posture d'animateur d'un EDD, mais également comprendre comment en qualité de participant en être acteur.

Article 7.2. Les principes de fonctionnement des groupes d'expression

La participation des salariés aux « groupes d'expression », qu'ils soient à l'initiative de la Direction ou issus spontanément de la communauté de travail, est libre et volontaire.

Les membres du groupe participent aux réunions en leur seule qualité de salariés et s'y expriment pour leur propre compte sans pouvoir mettre en avant, soit leur fonction ou position hiérarchique, soit leur mandat syndical ou collectif.

Les réunions des « groupes d'expression » se tiennent dans l'entreprise pendant les horaires de travail habituel.

Les membres de chaque « groupe d'expression » désignent un représentant. Tout particulièrement, si le « groupe d'expression » s'exprime sur le réseau social d'entreprise, il s'agira de désigner un modérateur de communauté.

Ce représentant exerce une fonction d'animation, d'information et veille à encourager et faciliter l'expression directe de chaque participant. Il s'assure que l'expression de chacun



s'exerce sur un ton modéré et ne se transforme pas en polémique ou en revendications. Les mises en cause personnelles et publiques à l'encontre de quel que membre que ce soit de l'entreprise ne pourront être admises. Le représentant a la possibilité de suspendre ou de reporter la réunion s'il le juge nécessaire.

Il est également l'interlocuteur principal de la Direction et des institutions représentatives du personnel pour restituer les éléments de synthèse des réflexions et propositions émises dans le cadre du « groupe d'expression ». Toute remontée adressée à la Direction fera l'objet d'une étude.

Il est rappelé que le salarié dispose d'un droit à l'oubli en vertu des dispositions mises en place dans le cadre du Règlement Général de l'Union Européenne sur la Protection des Données (règlement 2016/679 du 27 avril 2016) entré en vigueur le 25 mai 2018.

Article 7.3. Une prise de parole encouragée

Dans le souci de promouvoir un environnement professionnel inclusif et sûr, un outil « Ligne de confiance »² est mis à la disposition des salariés afin qu'ils puissent signaler, de façon anonyme ou non, tout comportement contraire aux principes de responsabilité du Groupe, notamment :

- Atteinte aux règles de concurrence ;
- Corruption ;
- Conflit d'intérêts ;
- Discrimination, harcèlement ou inégalité de traitement ;
- Falsification de documents, de comptes ou de rapports d'audit ;
- Délit d'initié ;
- Vol, fraude ou détournement de fonds ;
- Non-respect des règles de Sécurité, environnement et des Politiques du Groupe.

A travers cet outil, tout collaborateur peut déposer un signalement, en ligne ou par téléphone.

Schneider Electric s'engage à ce que chaque alerte soit suivie d'une enquête diligentée en conformité avec la législation française et les pratiques du Groupe, de manière objective en temps opportun.

Le collaborateur à l'origine du signalement est tenu informé de l'avancée de l'enquête.

Le Groupe s'engage à protéger cette prise de paroles et ne tolère aucunes représailles à l'encontre des collaborateurs qui émettent une alerte de bonne foi, ou participent de quelque façon que ce soit à l'enquête.

Article 8. La charge de travail, un sujet clé à aborder lors de l'entretien de performance

Les parties réaffirment l'importance que la charge de travail soit abordée de manière systématique lors de l'entretien de performance et de façon régulière et habituelle tout au long

² « Trust Line »

de l'année, puisqu'elle est intrinsèquement liée à la réalisation des objectifs et l'évaluation de la performance du salarié.

Lors de cet entretien, le manager s'assurera que la charge de travail n'a pas d'impact sur l'évolution professionnelle du collaborateur.

Le manager encouragera également les collaborateurs à aborder les éléments relatifs aux missions ou projets réalisées en sus des objectifs fixés.

Section 3 : Organiser le travail dans un cadre sécurisé des temps de connexion

L'organisation du travail, si elle doit être cohérente avec les objectifs économiques et les enjeux business de l'entreprise, elle doit également tenir compte de l'avènement d'un monde hybride où le numérique est partout et la distance et le virtuel s'installent durablement. La question désormais ne se limite plus à la question de la déconnexion mais porte davantage sur un enjeu d'organisation et d'appropriation des temps de connexion.

Compte tenu de la diversité des emplois, des pratiques et des besoins, l'organisation des temps de connexion s'articule aux 3 niveaux clés de responsabilité mentionnés en introduction de cet accord, à savoir celles de l'Organisation, du Manager et du Salarié, et ce dans le respect du principe fondamental affirmé par l'entreprise qui est celui d'une connexion choisie. Le cadre ainsi défini doit permettre d'assurer à chacun un travail serein et respectueux, promoteur d'équilibre, de santé et de performance.

Article 9. Le système de protection collective mis en place au niveau de l'entreprise

La responsabilité de l'entreprise est de veiller à énoncer clairement le cadre dans lequel doit s'inscrire l'ensemble des activités de travail, aussi diverses soient elles. Ce cadre va ainsi reposer sur des éléments de fonds constituant à la fois un référentiel de pratiques mais aussi de valeurs, sur la base desquelles s'organiseront les temps de connexion pour une connectivité encadrée, sécurisée et sécurisante.

Dans ce cadre, différentes ressources, notamment le livre blanc des nouvelles façons de travailler (annexe 1³) sont mises à disposition des managers et collaborateurs. Enrichi d'un recueil de stratégies de travail hybrides actionnables selon son rôle au sein de l'entreprise, ces ressources permettent à chacun de tirer profit de son énergie, mais aussi de concilier les temps de connexion, le besoin d'efficacité et un mode travail sain.

Il est rappelé que les éléments suivants constituent les principes fondamentaux de l'articulation des temps de connexions.

Pour la planification des réunions, les plages horaires entre 8h00 et 17h00 ou 9h00 et 18h00 selon les activités et emplois seront privilégiées, en respectant la pause déjeuner pour l'ensemble des salariés. Dans la mesure du possible, les managers s'efforceront de planifier

³ Livre blanc disponible sur l'intranet France → Mon quotidien → Ma qualité de vie au travail → New Ways of Working.

ces réunions afin qu'elles s'achèvent au plus tard à 17h00 mais dans tous les cas en décideront de façon précise collectivement les principes et usages au niveau de l'équipe. En cas d'urgence, de spécificité de l'activité ou de fonctionnement particulier de l'équipe ces plages horaires pourront être aménagées.

Afin de faciliter la planification des réunions et préserver leurs temps de déconnexion, les salariés sont invités à renseigner, dans les options des différents outils de messagerie, leur heure de début et leur heure de fin de travail théoriques ainsi que leur temps de pause déjeuner selon les jours de la semaine, ce afin que ces renseignements apparaissent dans leur agenda numérique.

Lors de la planification des réunions, les managers devront, dans la mesure du possible, prendre en considération ces plages horaires ainsi déterminées. De même, une attention particulière sera portée à la pause déjeuner afin que celle-ci soit préservée et au respect des horaires de fin de réunions.

Dans une approche inclusive, la fixation des dates et horaires de réunion devra tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes de chaque participant, et notamment des collaborateurs travaillant sur des fuseaux horaires différents ou à temps partiel.

Les durées maximales de travail, les amplitudes horaires et les temps de repos obligatoires définis par le Code du travail devront être respectés.

Enfin, pour le personnel de production, lors de la programmation de réunions en dehors des horaires habituels de travail, un point de vigilance sera porté à l'application des délais de prévenance, en respectant la pause déjeuner et ces dernières devront être organisées de manière exceptionnelle.

Afin de progresser dans la mise en œuvre et le respect de ces principes, il sera étudié avec la société Microsoft la possibilité de définir les principes de ce cadre des temps de connexion par défaut dans nos outils digitaux, auquel chacun pourra, s'il le souhaite, déroger sur un plan individuel dans le respect des durées maximales de travail et des amplitudes horaires et temps de repos obligatoires définis par le Code du travail.

Par ailleurs, il est nécessaire pour être acteur de ses temps de connexion de connaître et analyser ses pratiques.

Article 10. S'accorder sur le fonctionnement en équipe dans un environnement de travail hybride

L'hybridation du travail nécessite plus que jamais qu'à la maille de l'équipe, le collectif de travail prenne le temps d'échanger sur ses modes de fonctionnement, ses façons de travailler et de se connecter, tout en prenant en compte la diversité des situations individuelles et les objectifs de l'organisation.

Il s'agit ici de favoriser au sein de chaque équipe la définition d'un Système de management qui lui est propre et qui est l'opportunité de développer de nouvelles habitudes de travail à partir de l'activité réelle des membres de l'équipe.

Ce dialogue constitue également un levier au service de la prévention des risques psychosociaux, qui procèdent en grande partie « d'un travail mal organisé, d'un manque de clarté dans le partage des tâches et des modes de management » (INRS – Risques Psychosociaux –2021).

Afin d'accompagner chaque manager, qu'il soit fonctionnel ou hiérarchique, à coconstruire ce cadre avec son équipe, il sera mis à disposition un guide de préparation ainsi que des modèles de formalisation. Ce guide abordera dans la discussion 7 points fondamentaux :

- La définition du scope de l'équipe ;
- Le système d'animation de l'équipe ;
- Les nouvelles façons d'agir ensemble et les bonnes pratiques de fonctionnement ;
- L'articulation présentiel / distanciel ;
- La gestion des arrivées et départs ;
- L'écoute pour acter une démarche d'amélioration continue ;
- La formalisation des modalités de respiration de l'équipe.

Il est par ailleurs rappelé que le manager est le premier garant du respect des engagements de Schneider Electric en France en matière de Qualité de Vie et des conditions de Travail ainsi que des temps de connexion.

Autrement dit, il s'abstient de solliciter, ses équipes ou ses collègues en dehors des heures habituelles de travail.

Il veille à définir une charge de travail raisonnable. Il lui appartient, à cet égard, de faire en sorte que la charge de travail et les échéances ne rendent pas impossible pour le salarié l'usage de son droit à la déconnexion notamment en fixant des délais réalistes dans la réalisation des tâches demandées et/ou des problématiques à traiter.

Il est également responsable de l'organisation de son équipe pendant les absences, notamment les congés, pour préserver le salarié des demandes de connexions intempestives.

Afin d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion pendant les congés du salarié et de ne pas le solliciter pendant son temps de repos :

- Le salarié et le manager devront veiller à ce que les urgences et dossiers puissent être, le cas échéant, traités par un collègue de travail pendant l'absence concernée : le manager en permettant l'identification de ce collègue de travail et le salarié en permettant l'accès aux éléments nécessaires au traitement du dossier. Si nécessaire, la charge de travail du collègue de travail qui reprend les urgences et dossiers du collaborateur absent sera adaptée ;
- Le salarié devra informer ses interlocuteurs de son absence, de sa date prévisible de retour et des coordonnées de la personne à joindre pendant ses congés en activant la fonction « gestionnaire d'absence du bureau » de sa messagerie électronique et en mettant à jour son répondeur téléphonique.

L'exemplarité managériale sur ces différents points est essentielle pour faire évoluer les pratiques de l'ensemble des salariés dans ce domaine. Il leur appartient également de

s'assurer que leurs collaborateurs s'astreignent à respecter leur droit à la déconnexion et de recadrer, si nécessaire, les pratiques déviantes.

Article 11. Réduire la fracture numérique au sein de l'entreprise

Conscient que cette question des temps de connexion ne s'adresse pas à tous, mais convaincus de l'importance d'accompagner l'ensemble des collaborateurs dans la transformation numérique, les parties confirment l'intérêt dans le même temps de former au numérique les salariés qui en sont le plus éloignés.

Un programme de formation sera donc lancé dans ce cadre sur le second semestre 2022. Celui-ci, intitulé « Simplon », a pour objectif de former les populations éloignées du numérique aux usages digitaux (mail, internet, sites institutionnels Ameli, CPF, etc.) et aux outils internes à l'entreprise (Paylink, MLL, etc.) pour une plus grande autonomie et un meilleur équilibre de vie. Cette formation est d'une durée d'une demi-journée.

CHAPITRE 2 : L'EQUILIBRE VIE PRIVEE – VIE PROFESSIONNELLE

Section 1 : Etablir la frontière, une question essentielle

Article 12 : Une démarche responsable des temps de connexion, pour soi et pour les autres

Conscientes que les outils numériques sont source d'innovation tout en reconnaissant les dérives possibles liées à un usage déraisonnable de ces moyens de communication, les parties au présent accord ont entendu fournir un cadre à l'exercice effectif, par les salariés, de leur droit à la déconnexion. La notion de déconnexion s'entend pour les parties du droit, pour le salarié, de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel pendant les temps de repos.

Les parties souhaitent affirmer que le principe doit obligatoirement être la déconnexion et la désactivation des notifications. Seul le salarié du Groupe, s'il le souhaite, peut se connecter et recevoir ses notifications en dehors de ses horaires habituels de travail, au vu de la flexibilité qu'il souhaite apporter à son travail en fonction de ses contraintes de vie. Cette possibilité est néanmoins offerte dans le respect des durées maximales de travail et des amplitudes horaires et temps de repos obligatoires définis par le Code du travail, que le salarié devra impérativement respecter.

En effet, les parties s'accordent pour dire qu'il est impossible de bloquer les systèmes informatiques à certaines heures, en raison de la dimension internationale du Groupe Schneider Electric. Elles ont parfaitement conscience que ce droit ne peut en aucun cas être appréhendé de manière uniforme pour tous et qu'en conséquence, il doit à la fois pouvoir correspondre aux besoins de chacun et répondre aux nécessités du business.

DS DS DS DS
MLL MM MNE PMLL
DS DS DS DS
DL DLE

La responsabilité individuelle du salarié porte donc aussi sur le développement de pratiques de connexion vertueuses :

- Il est le garant de son propre équilibre de vie. En ce sens, l'exercice du droit à la déconnexion implique qu'il s'abstienne de se connecter pour des raisons professionnelles à tout outil numérique en dehors de son temps de travail. Il doit veiller à établir ses propres frontières entre vie privée et vie professionnelle.
- Il veille à faire un bon usage des outils numériques. Les outils visés par le présent accord sont l'ensemble des moyens permettant de diffuser des informations d'ordre professionnel, que cette diffusion se fasse à partir du lieu habituel de travail ou non, et quel que soit le type d'objets ou d'interfaces utilisés à savoir notamment les ordinateurs, tablettes, smartphones, téléphones mobiles, applications mobiles, messageries électroniques, etc.
- Il a ainsi la responsabilité de paramétrer les systèmes informatiques en cohérence avec ses besoins afin de ne plus recevoir de notification au-delà des horaires qu'il aura déterminés. Ce n'est qu'en cas de souhait délibéré de sa part, en vertu de la flexibilité qu'il aura souhaité de manière volontaire avoir sur la journée concernée, qu'il pourra se connecter et voir apparaître les messages reçus en dehors de ses horaires de travail.
- Il se doit de respecter impérativement les durées maximales de travail et les amplitudes horaires et temps de repos obligatoires définis par le Code du travail.

Il veille à respecter son droit à la déconnexion mais aussi celui des autres. Il doit systématiquement s'interroger sur l'opportunité et la nécessité d'envoyer un courriel en dehors des horaires habituels de travail. Il utilisera, autant que possible, la fonction « envoi différé » afin que son courriel ne parvienne à son interlocuteur que pendant les horaires habituels de travail. En tout état de cause et sauf circonstance particulière, un courriel envoyé en dehors des horaires habituels de travail n'appelle pas de réponse immédiate. Aussi, les collaborateurs sont invités à intégrer dans leur signature électronique un message de type « *si vous recevez ce message en dehors de vos horaires habituels de travail, vous n'êtes pas tenus d'y répondre immédiatement* ».

Il est responsable d'informer son manager ou son HRBP en cas de sollicitations récurrentes en dehors des heures habituelles de travail ou en cas de surcharge de travail, sans que cela ne soit perçu négativement.

Cette approche permet d'affirmer une culture d'entreprise où la connexion est une action délibérée et choisie par le salarié qui contribuera ainsi à sa santé mais aussi à celle de son collectif de travail en raison de l'exemplarité permise. Le manager sera en soutien de cette approche.

Section 2 : Mieux concilier les responsabilités familiales et les carrières professionnelles

Les parties entendent rappeler et renforcer les mesures déployées au sein du Groupe destinées à mieux concilier les temps de vie dans un contexte d'accélération de l'effacement des frontières entre vie privée et vie professionnelle et par voie de conséquence d'évolution des attentes des collaborateurs.

L'évolution des mesures porteront donc notamment sur le soutien des parentalités dans leur diversité, leur valorisation dans l'activité de travail ainsi que sur le développement de la flexibilité au service des situations de santé et d'aidance.

Article 13 : Le soutien des parentalités et leur valorisation dans l'activité de travail

Les parties conviennent donc des mesures suivantes, étant précisé que le « parent 1 » désigne le porteur de l'enfant le cas échéant et que le « parent 2 » désigne le(la) conjoint(e) du « parent 1 ».

Article 13.1 : Améliorer et élargir le service des crèches

Dans le cadre des services mis en place par Schneider Electric afin de permettre une meilleure conciliation des temps de vie des parents de jeunes enfants, l'entreprise met à disposition des collaborateurs depuis 2005 une offre de places en crèches interentreprises.

Compte tenu de l'évolution des demandes, l'engagement de la Direction dans ce nouvel accord est de porter le nombre de places de 165 à 180 berceaux sur l'ensemble du territoire.

Le partenaire de crèches avec lequel le Groupe est engagé a été choisi, au-delà de la qualité de ses prestations, pour sa capacité à couvrir l'ensemble des géographies en France avec plus de 47 000 places de crèches. Il permet ainsi de répondre au plus près de la demande du collaborateur sur l'ensemble du territoire, soit par des crèches en nom propre ou en s'appuyant sur un réseau de crèches partenaires.

Par ailleurs, dans un souci d'élargir l'offre proposée, le Groupe s'engage à promouvoir et développer l'accès aux places en crèche en accueil occasionnel ou d'urgence. Une communication spécifique sera organisée avec le partenaire de crèches afin de faire connaître à l'ensemble des collaborateurs ces nouvelles possibilités et les modalités de mise en œuvre.

Article 13.2 Encourager et valoriser la prise effective du congé paternité et « d'accueil de l'enfant » dans sa durée

Tout au long de la durée de vie du précédent accord a pu être observé positivement une augmentation constante de la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant par les collaborateurs concernés. Néanmoins, cette prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant reste encore aujourd'hui très partielle, avec une moyenne de 9 jours ouvrés en 2021, malgré une durée portée à 25 jours calendaires depuis le 1^{er} juillet 2021, et rémunéré à 100% par l'entreprise.

DS DS DS DS
MLL MM MNE PMLL
DS DS DS DS
DL DLE

Le Groupe Schneider Electric en France souhaite affirmer à travers cet accord son engagement à favoriser la prise effective dans toute sa durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant en tant qu'élément déterminant de conciliation de la responsabilité familiale et professionnelle.

Des actions de sensibilisation seront déployées dans ce sens au sein du Groupe auprès des managers et salariés afin de valoriser la prise de ce congé au titre de l'égalité professionnelle mais aussi de la carrière. En effet, ce temps dédié à des responsabilités familiales s'inscrit du point de vue du Groupe comme une opportunité de développement personnel valorisante et contributive au développement professionnel.

Pour rappel, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires (ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples) comprenant :

- Une première période de 4 jours calendaires consécutifs obligatoires et,
- Une seconde période de 21 jours calendaires facultatifs (ou 28 jours calendaires en cas de naissances multiples) pouvant être fractionnable en deux périodes de cinq jours calendaires minimums.

Cas particulier de l'hospitalisation de l'enfant dès la naissance :

Les parties rappellent que le parent 2 a droit à la prolongation de la période de 4 jours calendaires obligatoires en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés suivantes :

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

La prolongation de ladite période est limitée à 30 jours calendaires consécutifs.

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

- Informer par écrit son Responsable Ressources Humaines de sa volonté de bénéficier de la prolongation de la période de 4 jours calendaires, en indiquant la date de début et de fin de prolongation (celle indiquée sur le document justifiant l'hospitalisation), étant précisé que celle-ci correspond nécessairement à celle de l'hospitalisation de l'enfant dans la limite de 30 jours calendaires consécutifs.

En cas d'allongement de cette période initiale d'hospitalisation, dans le cas où cette dernière serait inférieure à 30 jours calendaires, le parent 2 devra de nouveau avertir son Responsable Ressources Humaines dans les mêmes conditions précitées.

- Joindre à sa demande :
 - o Un document émanant de l'unité de soin spécialisée concernée, justifiant de cette hospitalisation ;
 - o Le cas échéant, un document justifiant le lien juridique du parent 2 avec l'enfant.

Modalités de rémunération :

La direction réaffirme sa volonté de voir les parents bénéficiaires disposer pleinement de ce congé. A ce titre, afin de garantir l'absence d'impact sur la rémunération du collaborateur, la Direction s'engage à maintenir le salaire du parent 2 par le versement d'un complément de rémunération aux indemnités journalières de sécurité sociale pendant la période du congé paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que l'éventuelle prolongation de la période résultant d'une hospitalisation de l'enfant.

Le présent article se substitue aux dispositions relatives au congé paternité et d'accueil de l'enfant des accords égalité Homme-Femme conclus sur l'ensemble du territoire France, ainsi que toute décision unilatérale ou tout usage ayant le même objet.

Article 13.3 Identifier le besoin de soutien à la parentalité du personnel en horaires d'équipe

Consciente de la diversité des emplois et des situations individuelles dans le Groupe, et compte tenu du faible taux de participation du personnel en horaires d'équipe à l'enquête numérique sur la parentalité menée dans le cadre de la démarche de label Family Friendly Company, le Groupe Schneider Electric en France s'engage à mener une étude spécifique sur les besoins de soutien à la parentalité et à la conciliation des vies pour le personnel en horaires d'équipe. Dans le cadre de cette étude, la question du besoin en nombre de berceaux en crèches sera abordée.

Cette étude sera engagée en 2023, selon toutes probabilités en partenariat avec l'association pilotant le déploiement du label Family Friendly Company.

Article 14 : Développer de la flexibilité au service de la diversité des situations de santé et d'aide

Au cours de sa vie professionnelle, un salarié peut être amené à devoir faire face, dans son environnement familial et personnel, à des difficultés d'organisation et un besoin accru de flexibilité, pour pouvoir :

- Apporter un soutien à un proche souffrant d'une perte d'autonomie ;
- Apporter un soutien à un proche en fin de vie ;
- Apporter un soutien plus largement à une personne de son entourage dans le cadre de rendez-vous médicaux ;
- Faire face au décès d'un membre de sa famille.

De ce point de vue, les parties ont convenu de compléter les dispositifs légaux afin de permettre aux salariés de bénéficier de plus de souplesse et d'atténuer les conséquences financières liées à ce soutien.

A travers cet accord, le but est d'élargir la prise en compte des situations diverses que l'aide peut recouvrir et ainsi apporter plus de flexibilité en temps rémunéré pour renforcer l'équité d'accès à ces mesures.

En tout état de cause, les collaborateurs en situation d'aide sont invités à se rapprocher de leur manager et de leur HRBP pour étudier ensemble les meilleures solutions à mettre en œuvre dans leur intérêt, celui de la personne aidée et celui de l'entreprise.

Article 14.1 Elargir la prise en compte des personnes aidées dans le cadre de l'accompagnement à des rendez-vous médicaux

Dans un objectif d'inclusion, le Groupe Schneider Electric en France souhaite accompagner les collaborateurs qui viennent en aide à des personnes de leur entourage ne répondant pas aux définitions de proche aidé ou de proches visés par le congé de solidarité familiale.

Les parties souhaitent volontairement donner une définition large à cette « personne de l'entourage » pour prendre en compte la réalité de tous les collaborateurs et ne pas retenir de façon systématique la notion de lien familial qui peut être restrictive selon les situations individuelles. Cela pourra concerner un ami, un beau-parent, etc.

Dès lors, le Groupe propose de permettre aux collaborateurs de bénéficier dans ce cadre de deux demi-journées rémunérées par an pour accompagner une personne de son entourage à un rendez-vous médical pour laquelle sa présence est nécessaire.

Ces deux demi-journées d'absence rémunérée seront accordées sous réserve de :

- La transmission d'un certificat médical du médecin traitant de cette personne de l'entourage attestant de la nécessité pour le collaborateur d'accompagner cette dernière à son rendez-vous médical,
- Le respect d'un délai de prévenance minimum de 72 heures ;
- La validation du manager dont le refus devra être motivé.

A titre exceptionnel et uniquement en cas d'urgence médicale attestée par certificat nécessitant un rendez-vous médical pour la personne de son entourage le jour même, le salarié se rapprochera de son manager.

La gestion de cette nouvelle absence fera l'objet d'un processus spécifique qui sera défini avec les services concernées pour une mise en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2023.

Article 14.2 Favoriser la prise des congés de proche aidant et de solidarité familiale

Conformément aux dispositions légales, les parties ont tenu à rappeler que tout salarié remplissant les conditions d'éligibilité décrites à l'annexe 2 du présent accord pourra bénéficier en fonction de sa situation :

- D'un congé de proche aidant,
- D'un congé de solidarité familiale,
- Sous réserve de la transmission des justificatifs nécessaires.

Les modalités de bénéfice et de prise de ce congé sont également définies en annexe 2 du présent accord, qui fait partie intégrante de ce-dernier.

Afin d'encourager la prise effective de ces deux congés rendue nécessaire à des moments critiques de vie et d'en limiter l'impact financier notamment pour les plus bas salaires, le Groupe Schneider Electric en France s'engage à compléter le montant de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) et de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) selon le cas, par le biais d'une allocation forfaitaire.

Cette allocation forfaitaire sera de 40 euros bruts par jour dans la limite :

- de 66 jours dans toute la carrière du salarié pour le congé de proche aidant ;
- de 22 jours dans toute la carrière du salarié pour le congé de solidarité familiale.

En tout état de cause, cette allocation sera plafonnée au salaire brut de base du collaborateur concerné.

A titre purement indicatif, le montant actuel de ces allocations journalières versées par les caisses sont respectivement aujourd'hui de 60,14€ et de 57,34€. Elles seront donc portées avec la participation de l'entreprise respectivement à 100,14€ et 97,34€ et plafonnées dans tous les cas au salaire brut de base du collaborateur concerné.

Le processus de gestion de cette allocation devra être analysé de manière détaillée et défini au plus tard pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

Article 14.3 Rappel du dispositif complémentaire de dons de jours pour les « proches aidants »

Ce dispositif visant à faire jouer la solidarité entre salariés en leur permettant un transfert de jours de repos à cette fin est défini à l'annexe 2.

Article 14.4 Accompagnement du décès d'un membre de la famille

Tout collaborateur de Schneider Electric en France a droit, sur justificatif, à un congé de 5 jours ouvrés en cas de décès :

- Du conjoint, de son partenaire lié par un PACS, concubin
- Sa mère, son père.

S'agissant du décès de son enfant, tout collaborateur de Schneider Electric en France aura droit, sur justificatif à un congé de :

- 7 jours ouvrés pour le décès :
 - o d'un enfant de moins de 25 ans ;
 - o ou le décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ;
 - o ou le décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant de 25 ans et plus sans enfant lui-même.

Ce congé décès se substitue à tout congé accordé au titre du décès d'une des personnes susvisées prévu dans les accords collectifs sur l'ensemble du territoire France, ainsi que toute décision unilatérale ou tout usage ayant le même objet.

Les autres congés exceptionnels pour évènements familiaux, en dehors du congé décès précité, prévus dans les divers accords d'entreprise en vigueur au sein du Groupe, restent en vigueur.

Article 15 : Faciliter la mise en œuvre du temps partiel

L'aménagement du temps de travail peut être une solution de flexibilité pour le collaborateur qui fait face à des problèmes ponctuels d'ordre privé, familiaux ou de santé. C'est ainsi qu'en complément des dispositifs légaux existants, des mesures offrant plus de souplesse pourront être mises en œuvre.

Il est rappelé que tout collaborateur peut demander à son responsable hiérarchique de passer d'un temps complet à un temps partiel. Inversement et à la demande du collaborateur, le passage du temps partiel au temps plein sera facilité.

Néanmoins, la demande de temps partiel sera examinée en fonction des contraintes du service et ne devra pas porter atteinte au bon fonctionnement de celui-ci.

Dans tous les cas, le recours au temps partiel doit conduire le management à veiller à ce que la diminution du temps de travail soit réellement accompagnée d'une diminution correspondante de la charge de travail. Le collaborateur ne devra pas assurer une charge de travail qui serait identique à celle exercée avant le passage à temps partiel.

Section 3 : Accompagner l'engagement des collaborateurs à développer une société plus durable

Le développement durable est au cœur des objectifs du Groupe Schneider Electric en France, de sa culture et de ses activités. Sensibiliser les collaborateurs dans ce domaine est à la fois une source de sens et de développement. Cela leur permet en effet de mieux comprendre de quelle façon l'entreprise et par conséquent eux-mêmes contribuent dans leur emploi à cet enjeu global.

En outre, l'accélération de l'effacement des frontières ne se limitant pas au seul domaine de la vie privée et de la vie professionnelle, elle se constate entre la société et l'entreprise. Ainsi cette dernière est de plus en plus responsabilisée sur sa contribution à adresser les grands enjeux sociétaux dont celle de la transition écologique.

Article 16 : Partager nos savoirs et notre engagement citoyen au service de la mixité sociale et des générations entre elles

Soutenir les collaborateurs dans leurs engagements associatifs répond à un double objectif :

- Le Groupe est convaincu que permettre aux collaborateurs de consacrer un temps dédié à leurs engagements associatifs contribue directement, non seulement à l'amélioration de leurs compétences, mais également à l'amélioration de leur bien-être
- Le Groupe entend renforcer son engagement dans le développement économique et social des territoires.

A cet effet, le Groupe réaffirme sa vocation d'entreprise citoyenne et pérennise l'engagement de permettre à ses collaborateurs de disposer de 20 heures annuelles sur leur temps de travail pour effectuer des missions au sein d'associations supportées par la Fondation Schneider Electric et les équipes Corporate Citizenship France.

Ces heures devront être déclarées, dans les deux cas décrits ci-dessous, sur le site d'engagement des collaborateurs de la Fondation Schneider Electric.

Les parties souhaitent désormais étendre l'application de cet engagement citoyen en favorisant, au sein des associations supportées par la Fondation Schneider Electric des initiatives ou associations favorisant la mixité sociale et l'entraide des générations entre elles.

Article 16.1. : Favoriser la mixité sociale

La mixité sociale constitue une facette de la diversité pour laquelle le Groupe est très engagé. Par le présent accord, les parties tiennent à promouvoir tout particulièrement les actions déployées par le Groupe tournées vers l'insertion professionnelle.

C'est le cas en particulier de l'association 100 chances 100 emplois qui permet à des jeunes cooptés avec les missions locales pour l'emploi de s'insérer dans la vie professionnelle avec l'aide des grands groupes et des PME des territoires.

Cette association œuvre dans le cadre des 3 dispositifs majeurs dans lesquels Schneider Electric s'est engagé sur le territoire : « La France, une chance : les Entreprises s'engagent », le PAQTE qui est le pacte avec les Quartiers pour toutes les entreprises ainsi que le « Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive ».

Les collaborateurs ont la possibilité de s'engager bénévolement pour 100 chances 100 emplois et d'autres associations validées par les équipes Corporate Citizenship France dans le cadre des 20 heures précitées.

DS DS DS DS
MLL MM MNE PMLL
DS DS DS DS
DL DLE GEMJ

Article 16.2. : Favoriser l'entraide générationnelle

L'entraide entre générations constitue une autre facette de la diversité en laquelle le Groupe croit fermement et au titre de laquelle il souhaite encourager ses collaborateurs à s'engager.

Dès lors, les collaborateurs pourront consacrer les heures prévues à l'article 16 dans le cadre d'actions proposées par l'entreprise, la Fondation Schneider Electric ou de leur propre initiative au titre du mentorat proposé au plan national dans le cadre du dispositif 1 Jeune 1 Mentor ainsi que dans le cadre des opportunités de mentorat proposées en interne via l'outil Open Talent Market.

Article 17 : Faciliter les mobilités durables dans le cadre des déplacements domicile-travail (FMD)

Les mobilités qui sont encouragées par le Groupe Schneider Electric en France dans le cadre du présent accord sont celles qui s'effectuent entre le lieu de résidence habituelle⁴ des collaborateurs et le lieu de travail effectif de ces derniers⁵.

Article 17.1. Promotion de modalités de déplacement plus « vertueuses »

Article 17.1.1. Prioriser la santé et la sécurité des collaborateurs lors de leurs déplacements domicile-travail

Il n'a jamais été aussi prégnant de rappeler l'importance de la santé et de la sécurité des salariés dans l'ensemble des déplacements, qu'ils concernent les trajets domicile-travail ou les déplacements professionnels.

Pour prévenir les risques d'accident, il est notamment rappelé l'importance :

- De respecter le Code de la route et les autres usagers ;
- D'utiliser des équipements de signalisation (gilet réfléchissant, avertisseur sonore, écarteur de danger etc.) et de protection (casque, coudières, genouillères etc.), en particulier pour l'usage du vélo et des nouveaux Engins de Déplacements Personnels Motorisés (EDPM) ;
- D'assurer, d'entretenir et/ou de réviser régulièrement les modes de transport utilisés.

Pour pourvoir à cet impératif de sécurité, Schneider Electric en France s'engage à proposer des modules de formation dédiés à la sécurité routière et à l'écoconduite.

Conscientes de l'importance de sensibiliser ses collaborateurs aux risques afférents à leurs mobilités quotidiennes, les différentes entités du Groupe s'engageront à communiquer périodiquement sur le sujet en fonction des spécificités de chaque site.

⁴ Le lieu de résidence habituelle s'entend du lieu figurant sur le bulletin de salaire du collaborateur.

⁵ Le lieu de travail effectif s'entend du lieu de travail habituel du collaborateur (autrement dit, son site de rattachement).

Par ailleurs, il est rappelé que les dispositions mises en place dans le présent accord ne s'appliquent pas aux déplacements professionnels qui restent régis par les « Règles internes du déplacement professionnel ».

Article 17.1.2. Encourager le recours aux modes de déplacements plus « vertueux » : le « Forfait Mobilités Durables » (FMD)

Le « forfait mobilités durables » mis en place au sein du Groupe Schneider Electric en France a pour but de réduire l'impact environnemental des déplacements de ses collaborateurs. Ce forfait a vocation à inciter financièrement les collaborateurs à utiliser des modes de transports plus vertueux, à savoir :

- Le covoiturage [véhicule personnel ou en location] ;
- Le vélo [personnel ou en location] et la trottinette [personnel ou en location] ;
- Les véhicules électriques ou hybrides rechargeables [personnels ou en location].

Ce forfait mobilités durables permet à Schneider Electric en France de contribuer à la prise en charge d'une partie des frais réellement engagés par ses collaborateurs à l'occasion des trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, dès lors qu'ils usent de modes de déplacement responsables.

Sous réserve de répondre aux conditions qui seront définies pour chaque mode de transport, les collaborateurs en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, les alternants et les stagiaires pourront bénéficier du forfait mobilités durables. Il en va de même pour les salariés à temps partiel.

Le collaborateur à temps partiel, employé pour un taux d'activité supérieur à 50%, bénéficiera du FMD dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

En revanche, le collaborateur à temps partiel employé pour un taux d'activité inférieur ou égal à 50% bénéficiera du FMD dans des conditions ajustées (visées ci-après).

Enfin, sont exclus du champ d'application de ce forfait les collaborateurs qui bénéficient déjà d'un véhicule de fonction (VLLD Commerciaux & Techniciens et VLLD Statut), exception faite de l'alimentation électrique.

Article 17.2. Encourager et développer le recours au covoiturage

Le covoiturage s'entend de l'utilisation, en commun et hors sphère familiale, d'un véhicule terrestre à moteur [4 roues]⁶ personnel ou en location par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux (excepté le partage des frais), dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte. Leur mise en relation, à cette fin, peut être effectuée par le biais d'une plateforme de covoiturage.

⁶ Exclusion du covoiturage en 2/3 roues.

Article 17.2.1. Œuvrer pour un plus large déploiement du covoiturage pour les déplacements domicile-travail

Nombreux sont les retours d'expérience qui démontrent que la dimension financière et la simplicité du recours au covoiturage jouent un rôle important dans la promotion de cette mobilité « partagée ».

En effet, le covoiturage a de nombreux avantages. Il permet notamment de partager les frais de transport liés à la consommation de carburant, aux télépéages et aux frais de stationnement. Il contribue à la fluidification du trafic et vise à lutter contre l'encombrement.

Il permet encore de réduire les émissions de gaz à effets de serre via la mutualisation des moyens. Enfin, le covoiturage renforce le lien social et favorise l'entraide entre collaborateurs.

Schneider Electric aura ainsi à cœur de développer les axes suivants :

- Faciliter la rencontre entre l'offre et la demande via le référencement de certaines plateformes de covoiturage ;
- Favoriser le covoiturage, y compris en dehors des sites Schneider Electric en France, en élargissant l'opportunité de la mise en relation aux salariés de différentes structures, situées dans la même zone géographique (cf. au covoiturage dit « interprofessionnel », covoiturage élargi par exemple aux « centres d'affaires » ou « centres d'activités ») ;
- Promouvoir la pratique du covoiturage en sensibilisant le management à la nécessité d'encadrer dans le temps les réunions afin de faciliter ces nouvelles pratiques (par exemple, limiter autant que possible les réunions matinales et/ou tardives) ;
- Valoriser la pratique du covoiturage via une allocation « forfait mobilités durables ».

Article 17.2.2. Promotion d'applications/de plateformes « courte distance » de covoiturage

Afin de faciliter le recours au covoiturage, le Groupe Schneider Electric en France préconisera d'utiliser un opérateur de covoiturage parmi les 16 référencés dans le « Registre de covoiturage »⁷.

Il ne s'agit toutefois que d'une recommandation, le choix de la plateforme restant libre pourvu qu'il permette au collaborateur d'obtenir un justificatif de recours au covoiturage. Cette liste est donc indicative et non-exhaustive, d'autres plateformes de covoiturage pouvant être utilisées par les salariés.

Un espace accessible via le portail « Accueil & Services » de Schneider Electric sera dédié au covoiturage et relatera, entre autres, les informations relatives aux plateformes existantes afin d'accompagner au mieux les conducteurs et passagers dans leur démarche.

Les éventuels frais d'inscription aux plateformes de covoiturage engagés par les collaborateurs restent à leur entière charge.

⁷ Le site <https://covoiturage.beta.gouv.fr/operateurs/> permettra à chaque collaborateur de prendre connaissance des plateformes existantes, parmi lesquelles figurent [KLAXIT, KAROS, BLA BLA LINES, COVOIT'ICI, ECOV, ILEVIA, MOBICOOP, REZO POUCE, RIDYGO, OUESTGO, MOV'ICI, COVOIT' Lines+, COVOITURAGE Grand Lyon, LANE, OXYCAR, ROULEZ MALIN].

L'employeur versera exclusivement une allocation forfait mobilités durables aux collaborateurs qui remplissent les conditions formulées en annexe 3.

Article 17.3. Développer la pratique du vélo et de la trottinette [personnels ou en location] en toute sécurité

Du fait de leurs nombreux atouts (usage non polluant, bienfaits notables pour la santé, mode de transport économique et écologique puisqu'étant une alternative à l'usage de la voiture individuelle pour les courts et moyens trajets), le Groupe Schneider Electric en France a estimé que le vélo et la trottinette revêtaient une place majeure au sein de la mobilité durable et souhaite dès lors les encourager via une allocation dont les conditions sont définies à l'annexe 3.

Par ailleurs, alors que ces modes de déplacement (personnels ou en location) connaissent un engouement chaque jour plus fort, leur déploiement nécessite cependant un accompagnement permettant de s'assurer de leur usage en toute sécurité.

Article 17.3.1. Déploiement de formations ou d'ateliers dédiés à l'usage du vélo et de la trottinette en toute sécurité

Afin de valoriser ce mode de déplacement, en dehors de tous trajets intersites, dans le respect d'une pratique sécurisée qui sera rappelée via des communications internes, les formations sur le risque routier évoquées préalablement (abordant, entre autres, le partage de cet espace avec les autres usagers) intégreront le cas spécifique des cyclistes et des trottinettes.

Par ailleurs, des ateliers internes ou externes dédiés à la pratique concrète du vélo et de la trottinette pourront être mis en place en fonction du nombre d'usagers recensés et des coûts associés, considérant que la pratique de ces mobilités n'est pas innée et que circuler en ville nécessite d'acquérir certains réflexes, parfois vitaux.

Article 17.3.2. Un renforcement des infrastructures existantes

Conformément aux dispositions insérées dans la loi Grenelle II, Schneider Electric en France a, pour lors, équipé certains de ses sites [en fonction des sollicitations transmises, de ses capacités et des spécificités territoriales rencontrées] de places de stationnements sécurisées pour les vélos et trottinettes.

Le Groupe s'engage, en fonction de la demande, à mener un état des lieux des infrastructures mises à disposition pour les vélos et trottinettes sur le périmètre France. En fonction des besoins exprimés, le Groupe regardera en lien avec les Directions de Site, les possibilités d'aménagement pour le stationnement des vélos/trottinettes.

Dans la même lignée, le Groupe s'engage à étudier la possibilité d'accroître le nombre de rangements sécurisés (exemple : casiers), jusqu'alors mis à disposition des salariés sur certains sites Schneider - permettant notamment aux cyclistes de ranger dans des espaces clos dédiés leurs affaires personnelles liées à la pratique de cette mobilité « verte ».

Enfin, Schneider Electric souhaite dans une phase d'adoption de cette modalité de transport perpétuer jusqu'au 31 décembre 2022 (date permise par l'URSSAF) l'accès gratuit aux recharges électriques présentes sur site, au bénéfice des collaborateurs usant de ces mobilités électriques.

Article 17.4. Développer la mobilité électrique

Schneider Electric en France a à cœur de développer les mobilités électriques, notamment les véhicules hybrides et électriques. Un véhicule électrique est un véhicule dont la propulsion est assurée par un moteur fonctionnant exclusivement à l'énergie électrique, à la différence des véhicules hybrides, disposant pour leur part de deux moteurs, dont un électrique.

Au vu de ces nouveaux enjeux, électrifier la flotte de véhicules légers [2/3/4 roues], favoriser l'usage de véhicules électriques [personnels ou en location] ou hybrides rechargeables et déployer les bornes de recharge sur site sont apparus comme de nouvelles priorités.

Article 17.4.1. Recharges électriques sur les sites Schneider Electric en France : modalités d'alimentation et déploiement des bornes de recharge

Les entités du Groupe Schneider Electric se sont engagées en faveur d'un déploiement graduel des Infrastructures de Recharge de Véhicules Electriques (IRVE) destinées aux salariés utilisant un véhicule électrique pour venir au travail.

Ces infrastructures de recharge, déjà existantes sur certains sites Schneider Electric sont déployées progressivement sur le territoire, en fonction des besoins exprimés, des contraintes techniques et coûts associés (en lien avec les Directions de site).

Ces équipements en bornes électriques, au cœur même de la mobilité durable, passeront en priorité dans les investissements de sites. Ainsi, le Groupe s'engage à prévoir, a minima, l'installation d'une borne sur tout site Schneider Electric en France d'ici le 31 décembre 2022, dès lors que :

- Le site est doté d'un parking privatif ;
- La puissance d'alimentation requise est disponible.

Enfin et à titre expérimental, les bornes de recharge de véhicules électriques seront mises à disposition des collaborateurs gratuitement, avec une gestion d'accès et de temps adaptée – le test est prolongé jusqu'au 31 décembre 2022 (date permise par l'URSSAF). De fait, les Directions de sites souhaitent rappeler que l'accès aux bornes de recharge doit être équitable et que les recharges sur site doivent demeurer, en principe, partielles.

L'avantage résultant de l'utilisation de cette borne par les collaborateurs à des fins non professionnelles sera évalué à hauteur d'un montant nul jusqu'au 31 décembre 2022, conformément aux dispositions en vigueur.

Article 17.4.2. Campagnes de promotion et tarifs préférentiels pour différents équipements et services de mobilité électrique

Le Groupe Schneider Electric en France propose au travers d'offres à ses salariés, dans le cadre d'une démarche toujours plus responsable, des tarifs préférentiels pour l'achat de bornes de recharges électriques, en vue de leur installation au domicile des collaborateurs.

Schneider Electric en France s'engage à poursuivre ces pratiques préférentielles (et à en faire éventuellement la promotion via des campagnes dédiées).

Article 17.4.3. Œuvrer en faveur d'un verdissement de la flotte électrique

Conformément à l'esprit de la loi LOM, le Groupe Schneider Electric en France oriente sa politique véhicules vers un verdissement progressif de sa flotte de VLLD (Commerce/Techniciens et Statut). A titre indicatif, le Groupe a publié son intention, dans la « Global Car Policy », d'avoir 50% de sa flotte électrifiée d'ici 2025.

Article 17.5. Homogénéisation de la participation employeur au remboursement des frais d'abonnement, au nom d'une mobilité plus « verte » et équitable

Afin d'encourager encore plus le recours à des modalités « vertes » de déplacements, le Groupe Schneider Electric maintient la part conventionnelle de sa participation au remboursement des frais d'abonnements (transports en commun et services publics de location de vélos⁸) à hauteur de 75% sur l'ensemble du territoire⁹. Ce, afin de continuer à œuvrer en faveur de mobilités plus responsables et largement accessibles, et d'effacer les disparités territoriales.

	Conditions d'éligibilité	Prise en charge	Justificatif
Abonnements : Transports en commun Ou Services publics de location de vélo	1. CDD, CDI, Stagiaires, Alternants 2. Annuel ou mensuel	Prise en charge à hauteur de 75% sur l'ensemble du territoire (dont 25% soumis à cotisations et impôts)	Facture de l'abonnement

⁸ Exemple : Véligo Location (IDF).

⁹ A noter que les 25% conventionnels seront soumis à charges sociales et impôts sur le revenu (selon la législation en vigueur).

Article 17.6. Cumuls envisagés dans le cadre du forfait mobilités durables (FMD)

Alors que le Groupe Schneider Electric aurait pu exclure tout cumul entre les mobilités présentées ci-avant (autrement dit, retenir une gestion autonome des dispositifs), il permettra à ses collaborateurs de potentiellement cumuler :

- Dispositif FMD vélo/trottinette et prise en charge des abonnements aux services publics de location de vélos/transports en commun.
- Dispositifs FMD vélo/trottinette ou covoiturage et recharge/alimentation gratuite des véhicules électriques pendant leur durée d'application.
- Dispositif FMD vélo/trottinette et covoiturage.

Les modalités de ces cumuls sont définies en annexe 3.

Ces cumuls ne sont pas cumulatifs entre eux et sont limités en tout état de cause au plafond de 500 euros par an et par collaborateur (exonérés de charges sociales CSG/CRDS et d'impôts sur le revenu).

Article 18 : Développer les pratiques préservant l'environnement

Très engagé depuis des années pour la préservation de l'environnement et notamment sur la neutralité carbone dans l'ensemble de ses opérations, le Groupe Schneider Electric en France souhaite poursuivre les actions mises en place dans le cadre d'une démarche numérique éco-responsable.

En effet, bien que l'utilisation du numérique au travail soit devenue incontournable, l'entreprise s'engage à veiller à promouvoir des pratiques collectives et individuelles qui tendent vers un usage raisonné et responsable.

CHAPITRE 3 : L'EQUILIBRE DE SANTE

La santé physique comme mentale est désormais un sujet mis au quotidien sur le devant de la scène mais Schneider Electric en a fait un sujet d'entreprise depuis de nombreuses années.

Convaincu de l'importance de cet enjeu d'un point de vue tant humain qu'organisationnel, l'entreprise a fait le choix de placer les compétences en santé au cœur de l'entreprise avec une direction santé au travail composée de professionnels qui apportent à la fois compétences et connaissance des environnements de travail. Elle vient au quotidien en support des autres acteurs de l'entreprise créant une dynamique collaborative vertueuse qui permet de rendre possible des équations parfois difficiles, comme celle de la conciliation maladie et emploi.

Le présent accord formalise et enrichit les mesures déployées pour protéger et prévenir d'une façon globale la santé et la sécurité au travail de tous les collaborateurs et améliorer durablement leurs conditions de travail et leur bien-être. Ces mesures, qui doivent être adaptées à la diversité des vécus, portent tant sur les environnements de travail que sur la santé physique et mentale des personnes.

Section 1 : Garantir un environnement de travail sain et sûr

S'engager dans une démarche de qualité de vie et des conditions de travail, c'est avant toute chose, s'engager à valoriser la différence et faire en sorte que chacun se sente suffisamment en sécurité pour s'exprimer en toute authenticité, et que chacun soit promoteur de la différence : c'est ce que l'on nomme l'inclusion. Au-delà de la valeur d'entreprise qu'elle porte, celle-ci constitue aussi un élément socle de santé.

C'est dans ce cadre global que nous aborderons cet équilibre de santé.

Article 19 : Les acteurs au service de l'amélioration des conditions de travail

Il est important de rappeler en premier lieu la pluralité d'acteurs au service de la prévention et de la préservation des conditions de travail et de la santé. Il s'agit notamment de :

- La Direction de site ;
- Les préventeurs ;
- Les services de santé au travail ;
- Les CSSCT ;
- Les Managers ;
- Les responsables des ressources humaines ;
- Les Institutions Représentatives du personnel ;
- Les référents de lutte contre le sexisme / harcèlement / LGBTphobie ;
- Les responsables éthiques ;
- Les Médiateurs.

Ces acteurs viennent en soutien des collaborateurs sur les sites et peuvent être saisis en fonction des situations rencontrées lorsque la situation ou l'environnement de travail présente un danger pour la santé physique ou mentale des collaborateurs.

Article 20 : Une montée en compétences collective sur les enjeux de prévention et préservation des conditions de travail

Pour pouvoir agir sur sa santé, il est nécessaire d'être en capacité de comprendre et de reconnaître les situations. Promouvoir et prévenir la santé au travail est donc un enjeu de montée en compétences, à la fois individuelle et collective.

C'est dans ce cadre que sont déployées les démarches de sensibilisation et de formation. La Direction s'engage à faire bénéficier à tout collaborateur Schneider Electric en France, sur son temps de travail, de formations en matière de « Santé et Sécurité au Travail » afin de renforcer la prévention des risques. Ces formations porteront notamment sur les thématiques suivantes :

- La politique santé et sécurité de Schneider Electric en France ;
- La prévention des risques psycho-sociaux ;
- Les bonnes pratiques en matière d'ergonomie ;
- Le risque routier pendant les trajets et lors des déplacements professionnels ;
- Le risque électrique ;

- La gestion des situations d'urgence ;
- La sensibilisation aux risques santé : cardiovasculaires, TMS, etc.

Selon les environnements, elles intégreront obligatoirement les risques suivants :

- Le risque machine ;
- Le risque de la manutention mécanique (engins de manutention et grues) ;
- Le risque du travail en hauteur.

La formation des collaborateurs à la sécurité sera renforcée par ailleurs par des actions d'animation sur site régulières telles que les journées sécurité avec ateliers et démonstrations ou lors de campagnes de sensibilisation dédiées.

Section 2 : Donner les moyens d'agir sur sa santé physique et mentale

Chacun étant unique, chacun a un rôle à jouer dans la préservation de santé physique et mentale. Les parties reconnaissent de ce fait la nécessité que chacun soit sensibilisé sur ces dimensions et puisse s'approprier les principes d'une culture du « prendre soin » promoteur de bonnes pratiques relatives à celle-ci, pour soi et pour les autres.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation et de prévention seront menées avec la mutuelle d'entreprise.

Article 21. Favoriser l'activité physique

Les bénéfices pour la santé de la pratique régulière d'une activité physique sont avérés, quels que soient l'âge et le genre des personnes concernées. Pourtant, moins de la moitié des français âgés de 15 à 75 ans atteignent un niveau d'activité physique favorable à leur santé¹⁰.

Dès lors, afin de permettre à ses collaborateurs d'intégrer l'activité physique dans leur quotidien, le Groupe Schneider Electric en France a mis en place quand cela est possible, des actions concrètes, dont par exemple¹¹ :

- Des actions de sensibilisation sous forme numérique ou présentielle, des challenges dans le cadre d'actions ponctuelles ;
- La mise à disposition de vestiaires et de douches quand cela est possible ;
- Le financement ou la participation à des compétitions sportives dont l'entreprise est sponsor telle que le Marathon de Paris. A titre d'exemple, le Groupe favorise la participation gratuite des collaborateurs du Groupe Schneider Electric en France et celle de l'un de leur proche au Marathon de Paris, associée à la fourniture d'un tee-shirt « Schneider Electric » ;

¹⁰ Données du 11 avril 2022 du site <https://solidarites-sante.gouv.fr/>

¹¹ Cette liste n'est pas exhaustive et ne reflète pas l'ensemble des initiatives locales mises en place sur les sites du Groupe Schneider Electric en France

- La mise à disposition d'une salle de sport avec des cours collectifs de sport et matériels de sport moyennant un abonnement abordable pour les salariés comme par exemple sur le HIVE.

Article 22. Prendre en compte la préservation de sa santé mentale

Schneider Electric est pleinement convaincu du fait qu'il n'y a pas de santé sans santé mentale. Celle-ci est primordiale pour permettre aux individus de se réaliser, de surmonter les tensions normales de la vie et d'accomplir un travail serein. Il est donc nécessaire de la comprendre et de la prendre en compte.

Les parties souhaitent dans ce cadre :

- Encourager les bonnes pratiques permettant de gérer sa santé mentale telle que la pleine conscience et le déploiement de formations essentielles sur ce thème pendant la durée de cet accord ;
- Faire prendre conscience et outiller les collaborateurs sur des thèmes de santé divers dans le cadre de l'animation des rendez-vous mensuels « santé et bien-être » animés par des experts ;
- Faciliter l'accès sur site, après étude avec la Direction du site, à des services de soins tel que l'ostéopathie ou des prestations bien-être dans le cadre de l'animation de la vie des sites.

Afin de s'inscrire pleinement dans une approche de prévention et d'action dans une culture du « prendre soin », les collaborateurs sont sensibilisés à repérer les signaux faibles pour eux-mêmes et pour les autres au travers d'animations et de sensibilisation.

Cette démarche s'inscrit pleinement en cohérence avec les engagements de l'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 du 24 juillet 2020, dans le but de lutter contre les risques psychosociaux qui peuvent être induits par des conditions de travail inadaptées.

Article 23. Sensibiliser aux nouveaux enjeux de santé

Comme souligné plus haut, la frontière entre l'entreprise et la société tend à s'effacer. Dans cette dynamique, l'entreprise se doit, de plus en plus, de sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de santé au travail, mais également de santé publique.

Article 23.1. La prévention des addictions

Les addictions sont des pathologies définies par une dépendance à une substance ou une activité. Non traitées, elles peuvent avoir une issue sévère. Des campagnes de prévention et de lutte contre les addictions sont régulièrement animées par les équipes de santé au travail¹².

¹² Voir accord de promotion de la santé au travail, de prévention et de préservation des conditions de travail du 24 juillet 2020.

Un module de formation portant sur le thème de l'addiction à l'alcool sera déployé à compter du second semestre 2022 auprès acteurs clés de la prévention que sont les managers, HRBP, directeurs de sites, et préventeurs sécurité.

L'addiction au numérique est l'un des autres sujets d'addiction que l'entreprise s'engage par ailleurs à adresser sur la durée de cet accord.

Article 23.2. Lutter contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes

Les parties tiennent à rappeler, par le présent accord, que la lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste¹³ constitue un élément fondamental d'un environnement de travail sain et sûr, dans le respect de toutes et de tous. Il est rappelé que le groupe Schneider Electric s'est doté d'une « Politique anti-harcèlement ».

La Direction souligne la gravité de ce type d'agissements qui peuvent avoir des conséquences néfastes pour les salariés qui en sont victimes en les déstabilisant et en impactant leur confiance personnelle.

Les règlements intérieurs en vigueur au sein du Groupe mentionnent l'ensemble des dispositions dans ce domaine.

Néanmoins, le Groupe souhaite aller plus loin et afficher son engagement à combattre et accompagner toute forme de violence familiale ou conjugale qui serait détectée et portée à sa connaissance.

En tout état de cause, elle étudiera avec les acteurs concernés toute mesure favorisant la mise en sécurité de la personne dans son emploi au sein de l'entreprise, dont l'étude de l'exercice de l'emploi sur un autre site si la situation le nécessite.

Section 3. Agir collectivement pour la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi

Le maintien en emploi lorsqu'une personne fait face à des difficultés de santé est un enjeu important de la Qualité de vie et des conditions de travail. Elle met en jeu une réelle volonté de l'entreprise de mettre à disposition les moyens et ressources nécessaires pour gérer ces situations. Avec l'appui et la compétence des professionnels de la santé et les différents acteurs impliqués, le Groupe a construit et formalisé une démarche structurée de maintien en emploi.

Lorsqu'une personne salariée en situation de handicap ou en situation de santé nécessitant des aménagements ou des compensations 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

¹³ Il s'agit d'agissements liés 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 (cf. l'article L. 1142-2-1 du Code du travail).

l'évolution de son poste, il est essentiel de mettre en œuvre des mesures effectives pour assurer son maintien en emploi.

Le maintien en emploi 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.

Dans le cadre de l'accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap signé le 9 décembre 2021, le Groupe a établi une charte de 9 engagements, véritable politique d'accompagnement de l'employabilité et de flexibilité des parcours des salariés touchés par la maladie ou le handicap. Un dixième engagement s'est récemment greffé à cette charte : le suivi de l'absentéisme.

Article 24. Les sous-commissions de prévention pour la prévention de la désinsertion pour détecter et agir

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'est également engagé, dans l'accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap, 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 deux représentants du personnel et de deux représentants de la direction. Ces Sous-Commissions 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 projet¹⁴.

¹⁴ Pour plus de détails, voir <https://schneider-electric.app.box.com/s/enruyoq28ujd123d8xiebdpadh88j2zr/file/896905503572>

CHAPITRE 4 : CLAUSES ADMINISTRATIVES

Section 1 : Champ d'application

Le présent accord a vocation à couvrir l'ensemble des sociétés de Schneider Electric entendues au sens du Comité de Groupe.

Les dispositions du présent accord sont directement applicables au sein des filiales de Schneider Electric en France.

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 ou référendums en vigueur au sein des sociétés du périmètre ayant le même objet.

Section 2 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Section 3 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès achèvement des formalités habituelles de dépôt et de publication, à l'exception des dispositions suivantes qui rentreront en vigueur au 1^{er} janvier 2023 :

- Les dispositions de l'article 14.1 du présent accord relatives à l'accompagnement à des rendez-vous médicaux pour une personne de son entourage dans certaines conditions ;
- Les dispositions de l'article 14.2. relatives à l'allocation forfaitaire favorisant la prise des congés de proche aidant et de solidarité familiale ;
- Les dispositions de l'article 17.6. et de l'annexe 3 relatives au cumul entre le dispositif FMD vélo/trottinette et le covoiturage.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, ces dispositions se substituent à l'ensemble des dispositions conventionnelles portant sur le même objet applicables au sein des sociétés juridiques du Groupe et viennent enrichir les dispositifs prévus par voie d'accord ou par plan d'action en matière d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Section 4 : Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se rencontrer tous les ans à compter de la signature du présent accord.



Dans ce cadre, la commission de suivi utilisera les critères de suivi suivants :

- Le nombre de berceaux en crèche par site,
- Le nombre de congés de paternité et d'accueil de l'enfant, par genre
- La durée en jours des congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris,
- Le nombre de bénéficiaires du congé de solidarité pris par an,
- Le nombre de jours de congés de solidarité pris par an,
- Le nombre de bénéficiaires du congé de proche aidant pris par an,
- Le nombre de jours de congés de proche aidant pris par an,
- Le nombre de jours de soutien à un rendez-vous médical d'une personne de son entourage pris par an,
- Le nombre d'heures effectuées dans le cadre de missions réalisées au sein d'associations supportées par la Fondation Schneider Electric,
- Le nombre de personnes formées aux dimensions de la charge de travail,
- Le nombre d'alertes de la « Ligne de confiance » (Trust Line).

En outre, les parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles venant modifier de manière substantielle la réglementation, et le cas échéant, de réviser le présent accord si cela s'avérait nécessaire.

En tout état de cause, une commission de suivi sera organisée en début d'année 2023 afin de pouvoir étudier les nouvelles dispositions légales et réglementaires relatives à la tolérance URSSAF permise jusqu'au 31 décembre 2022 relative à l'alimentation gratuite des véhicules électriques ou hybrides rechargeables et les éventuels cumuls avec le dispositif FMD.

Section 5 : Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, un avenant de révision pourra être signé :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral en cours par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Schneider Electric signataires ou adhérentes au présent accord ;
- A l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Schneider Electric.

Les demandes de révision du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont la révision est demandée.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des parties concernées.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

Section 6 : Adhésion

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

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

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

L'adhésion a fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article D.2231-8 du Code du travail.

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

Section 7 : Dépôt et publicité

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi,

- Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- Un exemplaire sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans un délai de 15 jours à compter de la date limite prévue à l'article L.3314-4 du Code du travail.
- Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.
- Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel sur les sites Intranet des sociétés entrant dans son champ d'application.

Sa signature est intervenue le 27 juin 2022 à Rueil-Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric en France et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

POUR LA DIRECTION DES SOCIETES DU GROUPE

M. Dominique LAURENT
Directeur des Ressources Humaines
France

DocuSigned by:
Dominique LAURENT
57572881EBF5426...

M. Christian LAMBERT
Directeur de la stratégie sociale et des
Relations Sociales

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

POUR LES DELEGATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE GROUPE

CFDT

CFE-CGC

M. LE GOUEFFLEC Gérard

DocuSigned by:
Le Gouefflec
333A585479BE47B...

CFTC

M. LAMBERT Ludovic

DocuSigned by:
Pour CFTC M. LAMBERT
828672A5B81F475...

M. NICKILDER Jean

DocuSigned by:
M. NICKILDER Jean
2BF8BC4047FD4C2...

CGT

M. NAUD Fabrice

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

FO

M. DA CRUZ Emmanuel

DocuSigned by:
DA CRUZ Emmanuel
C61DA9B66A584EC...

M. CHIRET Michel

DocuSigned by:
M. CHIRET Michel
F94572BB0C1D406...

ANNEXE 1 – LIVRE BLANC DES NOUVELLES FAÇONS DE TRAVAILLER CHEZ SCHNEIDER ELECTRIC

Life Is On



De nouvelles façons de travailler, plus intelligentes et plus efficaces

Libérez votre énergie pour un meilleur équilibre au travail et dans votre vie

Les raisons du changement

Dans cet environnement mondialisé et numérique, nous faisons face à une accélération des changements et des attentes de performance. Nous devons concilier la réalité que représentent la connexion permanente, le besoin de réagir et de prendre des décisions de plus en plus rapides avec la nécessité de créer un environnement dans lequel le bien-être des collaborateurs est notre priorité.

Diriger et travailler en équipe à travers différents continents et fuseaux horaires engendre des contraintes pouvant entraîner de réels défis en matière de santé. Nous devons promouvoir des méthodes de travail permettant à chacun de tirer profit de son énergie mais aussi de concilier les temps de connexion, le besoin d'efficacité et un mode de travail sain.

Nous désirons créer un environnement de travail dans lequel nos équipes ne craignent pas d'exprimer leurs inquiétudes et se sentent capables de faire des choix lorsque les exigences de leur travail le nécessitent.

Tout manager au sein de l'entreprise a l'obligation de créer un environnement physiquement et psychologiquement sûr pour ses collaborateurs.

Chaque individu dans l'entreprise a le droit de mettre des limites afin de préserver sa santé et sa productivité.

Lorsqu'il s'agit de travailler chez Schneider Electric, nous pensons que travailler de façon intelligente est un facteur clé pour l'engagement, la productivité, le bien-être et libérer son énergie.

Des réunions plus efficaces

Concilier vie privée et vie professionnelle n'est jamais facile. Cela exige que vous réfléchissiez de façon proactive et délibérée à ce que vous faites chaque jour, aux raisons de vos habitudes et à la manière dont vous pouvez vous améliorer. Un possible point de départ est celui des réunions, l'une des plus grandes sources d'inefficacité et de perte de temps.

Alors que la recommandation est de planifier les réunions pendant les heures de travail (définies par pays selon la réglementation locale), la réalité du travail dans un environnement mondial est que, pour la plupart des équipes internationales, il n'existe pas de moments de réunion respectant tous les fuseaux horaires.

Pour faire usage des réunions plus intelligemment, améliorer l'efficacité et reconquérir du temps pour se concentrer sur ce qui compte le plus, voici les bonnes pratiques que chaque manager et chaque équipe devraient suivre :

- Réduire le temps de réunion à 15', 30' ou 45 minutes plutôt qu'une durée standard d'une heure. Prévoir des temps de pause pour se ressourcer entre

deux réunions ou pendant les longues réunions, au moins une fois toutes les deux heures. Et pourquoi ne pas essayer des réunions en marchant ? Nous sommes jusqu'à 60% plus créatifs lorsque nous parlons en marchant.

- Garder les **réunions pour la prise de décision** plutôt que pour le partage d'informations. Assurez-vous de définir l'ordre du jour et les objectifs de la réunion à l'avance, ce qui permet une participation plus ciblée et plus engageante.
- Concevoir des réunions qui permettent aux participants d'être **pleinement présents**, et susciter l'empathie en faisant le point avant de commencer en demandant à chacun de se poser la question "Comment vous sentez-vous aujourd'hui ?"
- Faire en sorte que la réunion soit la plus efficace pour toutes les personnes impliquées **en créant un cadre psychologiquement sécurisant et inclusif** où toutes les opinions sont entendues.

Lorsqu'il s'agit de **travailler sur plusieurs fuseaux horaires**,

- Donner la possibilité aux participants se trouvant dans des fuseaux horaires inadéquats de ne pas participer. Demandez-leur d'envoyer leurs idées à l'avance et de revoir les conclusions par la suite - enregistrez la réunion afin qu'elle puisse être revue à un moment approprié pour eux.
- Organiser une **rotation des heures de réunion**, notamment pour celles qui sont récurrentes, afin que ce ne soit pas toujours les mêmes membres qui soient en décalage (en retard / en avance).

En tant que collaborateur, vous êtes responsabilisé sur la gestion de votre équilibre de vie, vous avez la possibilité de :

- **Ne pas participer à des réunions en dehors de vos heures de travail.** Au lieu d'y assister, vous pouvez envoyer votre contribution à l'avance. C'est un domaine dans lequel vous pouvez tirer parti des outils et adopter une discipline consistant à **prendre des notes et à rédiger un compte rendu** dans des outils tel que OneNote ou Teams, afin de vous permettre, ainsi qu'aux autres personnes qui n'ont pas pu se joindre à la réunion, de les relire.
- **Challenger la durée d'une réunion** si elle n'est pas adéquate
- **Challenger votre participation** lorsqu'elle n'a pas d'influence sur la réunion.
- **Prendre le temps de récupérer** lorsque vous participez à une réunion en dehors de vos horaires de travail.
- Dans le cas de réunions en présentiel, celles-ci doivent être programmées de manière à ce que les participants n'aient pas à se déplacer pendant le week-end pour assister à la réunion

Enfin, faites confiance à vos collègues :

- **Limiter la participation aux personnes qui doivent effectivement prendre une décision.** Il n'est pas utile de multiplier les participations au sein d'une même équipe (par exemple, un collaborateur et son manager direct).

Une utilisation efficiente des e-mails

L'entreprise a recours à des outils collaboratifs à la pointe de la technologie afin de réduire le nombre d'e-mails et de respecter le droit de tous qu'est le droit à la déconnexion et à un **principe de connexion choisie**. Notre ambition est de mettre en place une culture où les collaborateurs peuvent accéder aux informations qui leur sont nécessaires, à partir de sources adéquates et lorsqu'ils en ont besoin plutôt que d'être submergés d'informations et d'e-mails. Tirez profit du pack Office 365 en utilisant les outils fournis de manière appropriée.

Semblable aux défis que posent les réunions, la réalité d'un environnement mondialisé est que les différentes équipes travaillent sur plusieurs fuseaux horaires, ce qui engendre un flux constant d'e-mails.

Nous comptons sur chacun de vous afin de respecter des principes de bon sens :

- **Organiser sa journée pour gérer ses e-mails.** Ne laissez pas les e-mails vous gouverner ! Prévoyez trois ou quatre créneaux de 15 à 20 minutes dans la journée pour gérer les e-mails et respectez-les, mais évitez de commencer la journée en lisant vos e-mails. Essayez aussi de bloquer du temps pour vous concentrer sur vos priorités, réfléchir, ou faire de l'exercice par exemple.
- **Prendre le contrôle de son temps et permettre à ses collègues d'en faire autant en fixant des limites simples.** C'est normal de ne pas répondre immédiatement ! Si c'est urgent, on vous appellera. Si vous avez besoin de plus de temps, répondez par "Je vous recontacterai d'ici telle XX date".
- **Discutez vos attentes en équipe** : notamment pour la gestion des e-mails reçus en dehors des horaires de travail : il ne faut pas les traiter, sauf pour certains projets délicats avec un délai précis, ce qui doit rester exceptionnel. **Une bonne pratique** est d'introduire la phrase suivante à la fin de vos e-mails: « Veuillez noter que tout e-mail de ma part que vous pourriez recevoir en dehors de vos heures de travail ne nécessite pas une réponse immédiate. »
- **Limiter les destinataires en copie** uniquement à ceux dont il est attendu une action ou pour qui une information est importante.
- **Utiliser un objet précis et explicite** pour que les destinataires sachent ce que vous attendez du message et à quel moment. Faites attention aux caractéristiques des e-mails urgents en ne les appliquant qu'aux problèmes réellement urgents. **Avant d'envoyer un e-mail, demandez-vous si c'est vraiment nécessaire.** Saviez-vous qu'un seul e-mail mal rédigé peut générer des centaines d'heures de perte de temps ?
- **Réduire l'utilisation des e-mails** en vous demandant si c'est bien l'outil le mieux adapté à votre besoin et à votre cible :
 - **Teams** pour la collaboration et le partage de contenu en équipe
 - **Yammer** pour partager de l'information à toute l'entreprise
 - **Appels, messagerie...** pour les sujets urgents, à court terme ou pour les problèmes qui peuvent être résolus rapidement. Cela vous permettra de créer du lien avec vos collègues et éventuellement d'aborder des questions qui ne seraient pas apparues par e-mail.
- **Faire bon usage des fonctionnalités Office 365** comme « absent du bureau » pour indiquer que vous n'êtes pas disponible ou « travailler hors ligne » qui est idéal pour des temps de concentration ou reporter l'envoi de messages.

Travailler en conscience et booster son énergie et son efficacité au travail

La pleine présence ou *mindfulness*, c'est le fait d'être pleinement conscient, au moment présent, de son propre état (physique, mental et émotionnel) et de son environnement, sans jugement. Pensez-y quelques instants. Vous est-il déjà arrivé d'envoyer un e-mail et de vous rendre compte que vous aviez oublié de mentionner une information essentielle ? Ou peut-être vous êtes-vous soudain rendu compte que votre collègue vous parlait et que vous n'aviez rien entendu ? Ou encore, vous êtes passé devant un collègue sans même le remarquer ? Maintenant, demandez-vous combien de fois vous avez été irrité sans raison apparente.

Être en pleine conscience au travail vous permet d'être plus attentif à votre niveau d'énergie tout au long de la journée et de décider quand une pause est nécessaire, renforcer votre résilience et éviter de longues périodes de stress ;

Elle vous permet :

- D'être pleinement présent en réunion et dans vos interactions avec les autres, apportant ainsi une **écoute active et inclusive** qui peut améliorer la qualité des échanges, la collaboration, le travail d'équipe et l'impact de votre leadership.
- De mieux gérer votre énergie mentale, en apprenant à mieux se concentrer, à améliorer sa créativité, sa gestion des priorités et la résolution de problèmes.

Quelques pratiques de pleine présence peuvent facilement s'intégrer à vos nouvelles méthodes de travail. Voici de simples exemples à expérimenter :

- Commencer vos réunions par un **check-in** pour construire un environnement inclusif et prendre conscience du niveau d'énergie de l'équipe.
- **Éviter le multitâche** pour vous-même et lorsque vous travaillez avec d'autres personnes afin de vous concentrer pleinement et d'être efficace. Challengez vos collègues sur ce point lors des réunions.
- **S'accorder du temps pour s'arrêter et réfléchir**, en vous réservant des "temps de réflexion" dans votre agenda, spécifiquement pour la pensée créative ou la réflexion stratégique.
- **Prioriser consciemment** : commencer la journée en vous occupant des sujets les plus importants et par ceux qui nécessitent des décisions. Évitez les distractions et les interruptions lorsque vous travaillez sur des tâches essentielles.

Le besoin de contact humain

Dans ce monde numérique constamment connecté, **le besoin de contact humaine n'a jamais été aussi grand**. Les technologies nous ont permis de créer des équipes internationales et de généraliser le management à distance, mais la collaboration et la connexion entre les équipes ainsi que la création d'un **sentiment d'appartenance sont un besoin fondamental**.

*"Les personnes qui se sentent plus en lien avec les autres présentent des niveaux d'anxiété et de dépression plus faibles. En outre, des études ont montré que ces individus ont une meilleure estime d'eux-mêmes, une plus grande empathie pour les autres, qu'ils sont plus confiants et coopératifs et que, par conséquent, les autres sont plus enclins à leur faire confiance et à coopérer avec eux"*¹

Alors que le télétravail occasionnel est un moyen de flexibilité encouragé pour concilier vie professionnelle et vie privée, des études ont démontré que le télétravail à 100% pouvait aussi être la source d'un excès de stress.

Il est nécessaire d'avoir des interactions en face à face pour éviter l'isolement, maintenir les liens avec ses collègues et avec l'entreprise. C'est la conviction de Schneider Electric.

Voici quelques idées pour vous aider, vous et vos collègues, à garder un lien social chez Schneider Electric :

- Si vous travaillez à distance et/ou si votre manager est à distance, **soyez proactif** en planifiant des rencontres régulières avec vos collègues et votre manager, et utilisez la vidéoconférence. Un autre conseil efficace pour maintenir le lien social est d'avoir une personne de référence sur le site local ou un camarade avec qui se connecter régulièrement.
- **Nos sites organisent régulièrement des événements. Assurez-vous de pouvoir en profiter et de participer aux diverses rencontres et activités**

¹ The Happiness Track: How to Apply the Science of Happiness to Accelerate Your Success. Emma Sepala, 2016, traduction non-officielle

sociales sur le site, telles que les visites de clients, les activités bénévoles, les festivités, les formations en face à face, etc.

- Il est vraiment important de s'accorder en équipe pour **fixer la nature et la fréquence des interactions sur site** afin de maintenir les liens avec manager et collègues et créer un véritable sentiment d'appartenance à l'entreprise. Cela contribue également à stimuler la collaboration et l'innovation. Le bureau est un espace d'échanges et de rencontres. Organisez ces moments lorsque vous êtes sur site et évitez de vous isoler dans le travail.
- Valorisez les autres en leur donnant un feedback régulier et en temps réel. Saviez-vous que **des études ont prouvé que la valorisation et la reconnaissance augmentent votre niveau de bien-être et celui des autres**? Chez Schneider, nous avons notre propre plateforme de reconnaissance "Step Up". Exploitez-la, elle permet de reconnaître au moment opportun les contributions des personnes concernées, peu importe le lieu et la distance.
- **Soyez attentif à vous-même et aux autres.** Nous avons tous des moments difficiles, vous n'êtes pas seul. Si vous vous sentez déprimé, stressé ou incapable de faire face à la situation, n'hésitez pas à vous faire entendre et à demander conseil. Chacun d'entre nous a ses propres défis dans la vie professionnelle. Et si vous voyez un collègue en difficulté, **prenez le temps de l'écouter**, dites-lui qu'il n'est pas seul, et aidez-le à trouver la meilleure personne à qui parler. Cette personne peut être manager, HRBP, membre du service santé au travail, membre des instances représentatives du personnel, préventeur, sans que cette liste ne soit exhaustive.

Nos **hubs globaux** ont été créés pour offrir **l'égalité des chances à tous, partout, et pour attirer les meilleurs talents du monde entier**. Ils sont également conçus pour être des lieux où nous pouvons rassembler nos équipes et créer le sentiment d'appartenance et l'esprit d'équipe qui sont essentiels pour que chacun donne le meilleur de soi au travail. Lorsque vous dirigez une équipe internationale, nous attendons de vous de tirer parti de ces différents sites pour organiser votre équipe et mettre en place, en local, le réseau approprié pour apporter du soutien à votre équipe, en cas de besoin.

Chez Schneider Electric, nous sommes fiers d'être pionniers dans l'élaboration de nouvelles façons de travailler qui prennent en compte l'humain dans toutes ses dimensions.

ANNEXE 2 : REGLES RELATIVES AUX CONGES DE SOLIDARITE, DE PROCHE AIDANT ET AU DON DE JOUR(S) PROCHE AIDANT

Congé de solidarité familiale

Les bénéficiaires

Il s'agit de tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, a droit à un congé de solidarité familiale.

Durée et renouvellement

La durée du congé est fixée par le salarié, dans la limite d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Il est rappelé que ce congé n'est pas rémunéré légalement par l'employeur mais que le salarié peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie par la CPAM.

Le présent accord prévoit à titre plus favorable l'attribution d'une allocation définie à l'article 14.2. du présent accord.

Les parties rappellent également qu'en cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Ce congé peut avec l'accord du manager, être pris de manière continue ou fractionnée, ou encore être transformé en période d'activité à temps partiel.

Les formalités

Le salarié souhaitant bénéficier de ce congé doit respecter le formalisme suivant :

- Informer par écrit son manager de sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier d'un congé de solidarité familiale, en indiquant la date du départ en congé et la date prévisible du retour, en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires avant le début du congé.
- En faisant part, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation du congé à temps partiel ;
- En joignant à sa demande un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister et attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Il est par ailleurs précisé qu'en cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié devra en informer l'employeur au moins trois jours avant son retour.

Congé de proche aidant

Les bénéficiaires

Tous les salariés dotés d'au moins un an d'ancienneté peuvent bénéficier de ce congé lorsque leur proche aidé et eux-mêmes, remplissent les conditions ci-après.

Définition du proche aidant

Le « proche aidant » est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, de manière régulière et fréquente, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à une personne de son entourage

- Atteinte d'une maladie¹³
- Ou atteinte d'un handicap¹⁴
- Ou victime d'un accident¹⁵ d'une particulière gravité
- Ou en situation de dépendance¹⁶

Se traduisant par une perte d'autonomie et rendant indispensable une présence soutenue et/ou par des soins contraignants.

Définition du proche aidé

La personne aidée peut être :

- Son conjoint ;
- Son concubin ;
- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Durée et renouvellement

La durée du congé est fixée par le salarié, dans la limite d'une durée maximale de trois mois, renouvelable, sans toutefois pouvoir excéder un an dans toute sa carrière professionnelle.

Il est précisé que ce congé, pris à l'initiative du salarié, n'est pas rémunéré légalement par l'employeur mais que le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant auprès de la Caisse des Allocations Familiales.

Le présent accord prévoit à titre plus favorable l'attribution d'une allocation définie à l'article 14.2. du présent accord.

Ce congé peut, avec l'accord de son manager, être pris de manière continue ou fractionnée ou être transformé en période d'activité à temps partiel.

Formalités

Le salarié souhaitant bénéficier de ce congé :

- Informe par écrit son manager de sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier de congé, en indiquant la date du départ en congé, au moins 1 mois avant la date de départ sauf circonstances particulières visées par le législateur ;
- En faisant part, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation du congé à temps partiel ;
- En joignant les justificatifs suivants :
 - o Une déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
 - o Au moins un des documents suivants :
 - Un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de « l'aidant » salarié du Groupe et/ou des soins contraignants ;
 - La copie de la décision d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé) ;
 - La copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir.

Schneider Electric dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour faire connaître sa réponse.



Fin anticipée

Il est par ailleurs précisé que pour mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans l'un des cas expressément prévus par la loi, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen conférant une date certaine, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. Toutefois en cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

Entretien professionnel

Avant et après son congé, le salarié sera reçu par son manager à un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Aménagement de l'organisation du travail

Enfin, sous réserve de l'accord du manager et de la fonction RH et sous réserve de la compatibilité du poste de travail, un aménagement d'horaire du proche aidant pourra être envisagé de manière temporaire, dans le cadre de ce congé de proche aidant.

Dons de jours pour les « proches aidants »

Les bénéficiaires

Tous les salariés remplissant les conditions définies dans la partie « congé proche aidant » de la présente annexe, permettant de les définir comme « proche aidant », peuvent bénéficier de ce don de jours pour les « proches aidants ».

Par ailleurs, le bénéficiaire d'un don de jours de repos doit nécessairement être un salarié (en CDI ou en CDD) de la même société juridique que le salarié donateur.

Il se trouve en situation de « proche aidant » conformément aux dispositions précitées qu'il justifie en produisant :

- Une déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- Au moins un des documents suivants :
 - o Un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de « l'aidant » salarié du Groupe et/ou des soins contraignants ;
 - o La copie de la décision d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé) ;

- La copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir.

Définition du donateur

Le don de jours de repos est ouvert à tous les salariés du Groupe (toutes sociétés juridiques confondues) en CDD ou CDI, sans condition de statut ni d'ancienneté.

Il doit appartenir à la même entité juridique le bénéficiaire du don.

Les jours cessibles

Un salarié peut donner, par journées ou demi-journées, les jours de repos acquis et non-utilisés suivants :

- Des jours de congés payés dans la limite :
 - De 5 jours ouvrés (6 jours ouvrables) s'agissant des salariés à temps plein par année civile au total ;
 - D'un nombre de jours équivalent au nombre moyen annuel de jours travaillés dans la semaine s'agissant des salariés à temps partiel ;
- Des congés d'ancienneté ;
- Des JRTT.

Ces jours disponibles peuvent être donnés tout au long de l'année, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps.

Sont en revanche exclus, en tout état de cause :

- Les 24 jours ouvrables, socle minimal des congés payés, selon les normes européennes (ces jours sont d'ailleurs expressément exclus par la loi) ;
- Le 1^{er} mai, les dimanches, les jours fériés collectivement chômés et même les jours de pont quand ils sont imposés par l'employeur ;
- Les jours de repos hebdomadaires accolés ou non aux dimanches ;
- Les jours de repos ayant pour objet la protection de la sécurité et de la santé des salariés (arrêts de travail médicaux, suspension du travail pour raison de sécurité...).

Au titre des jours donnés, les salariés donateurs ne bénéficient d'aucune compensation en termes de repos, ni d'aucune contrepartie financière en plus de leur rémunération habituelle.

Valorisation des jours de congés

La valeur des jours de congés donnés est calculée sur la base de la rémunération brute du salarié receveur à la date de la prise du jour de congé donné.

Le don de JRTT donne lieu à un transfert d'unités non-monétaires entre le compte de JRTT du donateur et le compte de JRTT du receveur.

La durée du travail du receveur est également prise en référence pour la valorisation en temps des jours de repos donnés.

Modalités d'utilisation par le bénéficiaire

Un salarié bénéficiaire d'un don de jour pourra prendre le nombre de jours qui lui ont été donnés au cours de l'année civile, et ce, de manière consécutive ou non.

Les jours faisant l'objet d'un don devront être impérativement utilisés au plus vite, au cours de l'année civile où les jours ont été donnés. L'éventuel reliquat de jours donnés non-utilisés ne donne lieu à aucune monétisation, ni aucun report sur l'année suivante.

A la demande du salarié bénéficiaire et sous réserve de l'accord de son manager, le congé peut être fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alternant périodes travaillées et périodes de congé. Le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Situation du bénéficiaire pendant et à l'issue du congé

La rémunération du salarié receveur de dons de jours de repos est maintenue pendant la période de prise des jours donnés (et ce, indépendamment du montant de la rémunération du salarié cédant ses jours de repos). La période d'absence, qui est assimilée à du temps de travail effectif, sera prise en compte pour :

- La détermination de l'ancienneté du salarié ;
- Le calcul des droits à congés payés.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Procédure de don de jours de repos

Le salarié qui souhaite faire un don de jours de repos à un autre salarié de son entreprise formalise son souhait de donner auprès de son HRBP en indiquant :

- Le nom du salarié au bénéfice duquel il veut faire leur don ;
- Le nombre et le type de jours qu'il veut donner.

Le HRBP du salarié donateur peut accepter le don de jours en tout ou partie, ou bien le refuser lorsqu'il estime que le salarié doit bénéficier de l'ensemble de son temps de repos et que la privation d'une partie de ses jours de repos est susceptible de nuire à sa santé. Dans ce dernier cas, le médecin du travail sera averti de la situation.

Le HRBP transmet au service paie l'ensemble des éléments d'approbation du don de jours de repos, y compris les justificatifs attestant de la situation du salarié.

Les règles de cumul

L'utilisation des dons de jours de repos aux proches aidants est possible pour des enfants lorsque le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, les jours de repos donnés pour enfants malades ont été épuisés. Les dons de jours de repos peuvent se cumuler avec un congé pour proche aidant.

ANNEXE 3 : REGLES RELATIVES AU FORFAIT MOBILITE DURABLE

I. Montant et modalités du forfait mobilité durable applicable au covoiturage

✓ Bénéficiaires

Les collaborateurs qui remplissent les conditions ci-dessous sont éligibles au forfait mobilités durables covoiturage, qu'ils soient conducteurs ou passagers.

Il est nécessaire que le collaborateur souhaitant bénéficier du forfait mobilités durables soit sous contrat en CDI, CDD, alternance ou convention de stage. Le dispositif ne s'adresse pas aux prestataires externes ou aux intérimaires.

Tout collaborateur disposant d'un véhicule et souhaitant « covoiturer » doit souscrire au minimum une assurance responsabilité civile. Cette garantie couvre les dommages qui peuvent être occasionnés à des tiers lors d'un sinistre. Ainsi, le passager du covoiturage est garanti par cette assurance obligatoire. Le covoitureur conducteur devra s'assurer que son assurance couvre bien : les trajets domicile/travail pour le covoiturage et le « prêt du volant » quand la conduite est confiée à une autre personne.

Les salariés appartenant à la même sphère familiale ou en cohabitation ne sont pas considérés comme covoitureurs.

✓ Seuils de déclenchement

Le forfait mobilités durables sera octroyé aux collaborateurs ayant un usage effectif et régulier du covoiturage pour les trajets domicile-travail. A ce titre, le seuil de déclenchement du bénéfice du forfait mobilités durables a été fixé à **80** trajets minimum par année civile.

A titre de rappel, est considéré comme un trajet, l'aller entre le domicile et le lieu de travail ou le retour entre le lieu de travail et le domicile.

Ce seuil de déclenchement (de **80** trajets minimum/année civile) sera ramené à **40** trajets minimum/an pour un collaborateur dont le taux d'activité est inférieur ou égal à 50%¹⁵.

✓ Justificatifs

Pour obtenir le versement du forfait mobilités durables covoiturage, les collaborateurs doivent apporter la preuve du recours au covoiturage. Les collaborateurs devront systématiquement recourir à une plateforme de mise en relation des conducteurs et passagers, notamment parmi

¹⁵ Pas de proratisation des trajets effectués/an pour les collaborateurs dont le taux d'activité est supérieur ou égal à 50%.

celles recommandées par le Groupe Schneider Electric en France sans que cela constitue une obligation.

Le collaborateur devra télécharger dans Support@Schneider, avant le **15 janvier de l'année N+1**, l'un des justificatifs suivants : attestation, facture, reçu, capture d'écran ou encore relevé annuel des trajets effectués en covoiturage via une plateforme dédiée. Ce(s) justificatif(s) devront être téléchargés et joints à sa demande de versement du forfait mobilités durables via Support@Schneider

D'autre part et en complément, une attestation sur l'honneur du recours au covoiturage est demandée au collaborateur. Cette dernière, valable pour l'année civile, devra le cas échéant faire état du temps partiel du collaborateur. Elle sera également hébergée sur Support@Schneider.

Le justificatif issu de la plateforme de covoiturage et l'attestation sur l'honneur se cumulent et répondent ainsi tous deux à un système auto-déclaratif de covoiturage.

Les équipes HR Services opèreront, dans Support@Schneider, une vérification des pièces justificatives transmises pour validation du versement FMD correspondant.

✓ **Montant et modalités de versement**

Les collaborateurs qui remplissent les conditions précédemment énoncées bénéficieront d'une allocation forfaitaire allouée au titre du « forfait mobilités durables covoiturage » :

- D'un montant plancher de **80** euros, dès lors que le seuil de déclenchement est atteint (à raison donc d'un euro par trajet, dès lors que les 80 trajets minimums par an sont réalisés)¹⁶,
- Dans la limite de **200** euros par an et par salarié éligible (plafond).

Cette allocation sera versée en une seule fois, via Support@Schneider, au mois de **janvier de l'année N+1**. En cas de départ du collaborateur en cours d'année, la demande devra être adressée avant le dernier jour de travail. Le versement se fera le mois suivant le départ effectif au plus tard. Dans ce cas, le plancher du nombre de trajets requis ne sera pas proratisé au temps passé dans l'entreprise.

¹⁶ Montant plancher applicable aux collaborateurs dont le taux d'activité est inférieur ou égal à 50% = **40** euros.
Montant plafond = **100** euros.

	Conditions d'éligibilité	Montants et versement	Justificatifs	Les plus
Covoiturage : conducteur et passager	<ol style="list-style-type: none"> CDD, CDI, Stagiaires, Alternants Utiliser une plateforme de covoiturage Min 80 trajets*/an (ramené à 40 trajets/an pour les temps partiels dotés d'un taux d'activité < ou = à 50%) Conducteur doté d'une assurance RC Ne sont pas considérés comme covoitureurs les personnes appartenant à la même sphère familiale/en cohabitation <p>*1 trajet = 1 aller ou 1 retour (domicile-travail / travail-domicile)</p>	<p>1€ par trajet dès lors que le seuil de déclenchement est atteint :</p> <p>Plancher 80€/an (40€ si temps partiel < ou = à 50%)</p> <p>Plafond 200€/an (100€ si temps partiel < ou = à 50%)</p> <p>Versement en une seule fois fin janvier de l'année N+1 (ou au plus tard le mois suivant le départ pour le collaborateur sortant en cours d'année)</p>	<p>Attestation sur l'honneur de la pratique du covoiturage valable pour l'année civile</p> <p>+ justificatif issu de la plateforme valant preuve de son utilisation</p> <p>= auto-déclaratif : à télécharger sur Support@schneider avant le 15 janvier de l'année N+1</p> <p>Vérification par les équipes HR Services des pièces transmises</p>	<p>Formation sécurité</p> <p>Espace dédié via le portail « Accueil & Services » aux plateformes de mise en relation des conducteurs et passagers</p>

II. Allocations dédiées à l'usage du vélo et de la trottinette (personnel ou en location)

✓ Bénéficiaires

Les bénéficiaires tels que définis à l'article 17.1.2. du présent accord, qui remplissent les conditions ci-dessous sont éligibles au forfait mobilités durables vélo / trottinette, qu'ils usent :

- o D'un vélo personnel ou pris en location [mécanique ou à assistance électrique] via un service de mobilité partagée ;
- o Ou d'une trottinette [électrique ou non] personnelle ou issue d'un service de location.

✓ Seuils de déclenchement

Le forfait mobilités durables sera octroyé aux collaborateurs ayant un usage effectif et régulier du vélo ou de la trottinette, au titre de ses trajets domicile-travail. A ce titre, le seuil de déclenchement du bénéfice du forfait mobilités durables vélo/trottinette a été fixé à **80** trajets minimum par année civile.

A titre de rappel, est considéré comme un trajet, l'aller entre le domicile et le lieu de travail ou le retour entre le lieu de travail et le domicile.

Ce seuil de déclenchement (de **80** trajets minimum/année civile) sera ramené à **40** trajets minimum/an pour un collaborateur dont le taux d'activité est inférieur ou égal à 50%¹⁷.

✓ Montant et modalités de versement

Les collaborateurs qui remplissent les conditions précédemment énoncées pourront bénéficier, sur demande, d'une participation employeur à l'achat d'un « kit sécurité » comprenant les équipements listés ci-après :

- Un gilet rétroréfléchissant certifié ;
- Et un casque de protection.

Par exception, afin de sécuriser davantage la sécurité liée aux nouveaux modes de déplacements encore peu encadrés, les collaborateurs détenant un mono-roue, un hoverboard ou un gyropode personnel pourront également bénéficier de cette participation de l'employeur à l'achat d'un « kit sécurité » (à l'exclusion de toute autre mesure) sous réserve de présentation des justificatifs nécessaires et de remplir les conditions déterminées dans le présent II.

Cette allocation financière permettra dans un premier temps d'équiper le collaborateur qui se verra rembourser, dans la limite de **40 euros**, l'achat d'un kit sécurité. Les salariés utilisant régulièrement leur vélo/trottinette ou mono-roue, hoverboard et gyropode personnel sur l'année ne pourront solliciter cette participation **qu'une seule fois**.

Par ailleurs, une allocation financière complémentaire pourra dans un second temps permettre au collaborateur de se voir rembourser, toujours dans la limite de **40 euros**, les frais d'entretien/de réparation liés à l'usage régulier de son vélo. Cette participation employeur pourra se cumuler avec le kit sécurité. Les salariés pratiquant cette modalité de transport ne pourront néanmoins bénéficier de cette allocation qu'à raison **d'une révision par an** (exclusion faite des vélos et trottinettes en location pour lesquels la réparation est déjà incluse dans les tarifs/abonnements).

Ces allocations (kit sécurité et/ou révision annuelle) seront versées en une seule fois, via Support@Schneider, au mois de **janvier de l'année N+1**. En cas de départ du collaborateur en cours d'année, le versement se fera le mois suivant le départ effectif au plus tard. Dans ce

¹⁷ Pas de proratisation des trajets effectués/an pour les collaborateurs dont le taux d'activité est supérieur ou égal à 50%.

cas, le plancher du nombre de trajets requis ne sera pas proratisé au temps passé dans l'entreprise.

✓ **Justificatifs**

Pour obtenir le versement du forfait mobilités durables vélo/trottinette, le collaborateur devra télécharger dans Support@Schneider, avant le **15 janvier de l'année N+1**, le(s) justificatif(s) suivants :

- Pour le kit sécurité : les justificatifs d'achat des équipements de sécurité décrits ci-dessus (casque et gilet réfléchissant) ;
- Et/ou pour la révision/réparation : les justificatifs des frais liés :
 - à l'entretien, à la réparation du vélo par un professionnel (factures) ;
 - à l'achat de pièces (hors cadre) nécessaires à la réparation de leur vélo dans la limite d'une fois par an (factures).

Ce(s) justificatif(s) devront être téléchargés et joints à la demande de versement du forfait mobilités durables via Support@Schneider.

D'autre part et en complément, une attestation sur l'honneur de la pratique régulière du vélo ou de la trottinette est demandée au collaborateur. Cette dernière, valable pour l'année civile concernée, devra le cas échéant faire état du temps partiel du collaborateur. Elle sera également hébergée sur Support@Schneider.

Les équipes HR Services opèreront, dans Support@Schneider une vérification des pièces justificatives transmises pour validation du versement FMD correspondant.

	Conditions d'éligibilité	Montants et versement	Justificatifs	Les plus
Vélo : personnel ou en location, électrique ou non + Trottinette : personnelle ou en location, électrique ou non	2. CDD, CDI, Stagiaires, Alternants 3. Min 80 trajets*/an (ramené à 40 trajets/an pour les temps partiels dotés d'un taux d'activité < ou = à 50%) *1 trajet = 1 aller ou 1 retour (domicile-travail / travail-domicile)	40€ pour rembourser un kit de sécurité, versé une seule fois (casque, gilet) et/ou 40€/an pour l'entretien/réparation du vélo personnel Versement en une seule fois fin janvier de l'année N+1 (ou au plus tard le mois suivant le départ pour le collaborateur sortant en cours d'année)	Attestation sur l'honneur de l'utilisation du vélo valable pour l'année civile + facture de l'achat du kit + facture des frais d'entretien /réparation du vélo personnel = auto-déclaratif : à télécharger sur Support@schneider avant le 15 janvier de l'année N+1 Vérification par les équipes HR Services des pièces transmises	Formation sécurité Renforcement des infrastructures (stationnements sécurisés /casiers) Accès gratuit aux recharges électriques Abonnement aux services publics de location de vélos pris en charge par l'employeur à hauteur de 75% dont 25% soumis à cotisations et impôts (hors FMD)

III.Cumuls envisagés dans le cadre du forfait mobilités durables (FMD)

Le Groupe Schneider Electric en France permet à ses collaborateurs de potentiellement cumuler allocations FMD vélo/trottinette et prise en charge des abonnements aux services publics de location de vélos/transports en commun. Par ailleurs, il autorise le cumul entre dispositifs FMD (vélo/trottinette ou covoiturage) et recharge/alimentation gratuite des véhicules électriques permise jusqu'au 31 décembre 2022, ainsi que le cumul entre FMD vélo/trottinette et FMD covoiturage. Ces trois cumuls sont exclusifs les uns des autres et ne peuvent se cumuler entre eux.

A. Cumul possible entre FMD pour l'usage du vélo/trottinette et FMD pour la pratique du covoiturage

Le forfait mobilités durables relatif au covoiturage et le forfait mobilités durables relatif au vélo/trottinette sont cumulables sur une année civile, à condition de remplir les conditions propres à chaque dispositif.

Si le salarié bénéficie de ce cumul entre FMD vélo/trottinette et FMD covoiturage, il ne pourra bénéficier d'aucun autre dispositif, à savoir :

- le remboursement de transports en communs/services publics de location de vélo,
- ou le FMD alimentation des véhicules électriques/hybrides/rechargeables.

Il est formellement précisé que ces dispositifs ne sont en effet pas cumulatifs.

B. Cumul possible entre prise en charge des abonnements aux services publics de location de vélos/transports en commun et dispositif FMD vélo/trottinette

L'allocation « forfait mobilités durables vélo/trottinette » pourra être cumulée avec le remboursement de l'abonnement aux services publics de location de vélos, mais également avec le remboursement de l'abonnement des transports en commun prévu à l'article 17.5, dès lors que les conditions fixées par le présent accord sont remplies.

Le montant cumulé du FMD vélo/trottinette et des abonnements susvisés sera plafonné à :

- **500** euros par an et par collaborateur (exonérés de charges sociales CSG/CRDS et d'impôts sur le revenu), en vertu du projet de loi de finances 2021.

A titre de rappel, la prise en charge des frais d'abonnements aux services publics de location de vélos/transports en commun vise à indemniser les modalités de transports successives nécessaires pour couvrir l'entièreté du trajet domicile/travail.

C. Cumul possible entre dispositifs FMD (vélo/trottinette ou covoiturage) et alimentation des véhicules électriques

Dans le souhait de faciliter les déplacements de ses collaborateurs et de promouvoir encore plus en amont les mobilités électriques, le Groupe Schneider Electric permettra le cumul des dispositifs FMD préalablement instaurés (FMD vélo/trottinette ou FMD covoiturage) et de l'alimentation gratuite des véhicules électriques ou hybrides rechargeables - en phase test jusqu'au 31 décembre 2022 (date permise par l'URSSAF).

^[1] Pas de proratisation des trajets effectués/an pour les collaborateurs dont le taux d'activité est supérieur ou égal à 50%.

^[2] Montant plancher applicable aux collaborateurs dont le taux d'activité est inférieur ou égal à 50% = **40** euros. Montant plafond = **100** euros.

^[3] Pas de proratisation des trajets effectués/an pour les collaborateurs dont le taux d'activité est supérieur ou égal à 50%.

DS DS DS DS DS
 MLL MM MNE PMLL
 DS DS DS DS
 DL DLE GEMJ

ANNEXE 4. Liste des filiales entrant dans le champ d'application du présent accord

ASTER CAPITAL PARTNERS

BEHAR SECURITE

BCV TECHNOLOGIES

CEV

DINEL

ECKARDT SAS

EUROTHERM AUTOMATION

France TRANSFO

SOLAR France

SOLAR SPAIN

IGE XAO

ALPI

AVEVA FRANCE

MERLIN GERIN ALES

MERLIN GERIN LOIRE

NEWLOG

PRO FACE France SAS

SAREL

SCANELEC

SCHNEIDER ELECTRIC ALPES

SCHNEIDER ELECTRIC ENERGY France

SCHNEIDER ELECTRIC France

SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES SAS

SCHNEIDER ELECTRIC IT FRANCE

SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BOURGUEBUS

SCHNEIDER ELECTRIC SE

SCHNEIDER ELECTRIC SYSTEMS France

The image shows two rows of handwritten signatures, each enclosed in a rounded rectangular box. Above each box is a small 'DS' label. The first row contains four boxes with signatures that appear to be 'MLL', 'MM', 'MNF', and 'PLML'. The second row contains three boxes with signatures that appear to be 'DL', 'DLE', and 'GEMJ'.

SCHNEIDER ELECTRIC TELECONTROL

SCHNEIDER TOSHIBA INVERTER EUROPE SAS

SOCIETE D'APPLICATION ET D'INGENIERIE INDUSTRIELLE ET INFORMATIQUE

SOCIETE FRANCAISE DE CONSTRUCTION MECANIQUES ET ELECTRIQUES

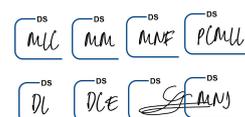
SOCIETE ELECTRIQUE D'AUBENAS

SOCIETE FRANCAISE GARDY

SYSTEMES EQUIPEMENTS TABLEAUX BASSE TENSION

TRANSFO SERVICES

SCHNEIDER ELECTRIC ENERGY ACCESS

The image shows two rows of handwritten signatures, each enclosed in a rounded rectangular box with a small 'DS' label in the top-left corner. The first row contains four signatures: 'MLL', 'MM', 'MNF', and 'PLML'. The second row contains three signatures: 'DL', 'DLE', and a signature that appears to be 'GARDY'.