

Schneider Electric Industries

Schneider Electric France

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

Table des matières

ARTICLE PRELIMINAIRE	6
ARTICLE 1 - ANCRER DURABLEMENT LES COMPORTEMENTS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PORTEUR DE SENS POUR TOUTES ET TOUS.....	6
6.1 <i>La formation, un levier essentiel pour ancrer cette culture</i>	7
1.1.1 - SENSIBILISER AU PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE DES L'EMBAUCHE	7
1.1.2 - DONNER DU SENS A L'ENJEU DE MIXITE DANS LES METIERS.....	8
1.1.3 - PROMOUVOIR UNE CULTURE ORGANISATIONNELLE EN FAVEUR DE L'EGALITE F/H	9
1.1.4 - SENSIBILISER SUR LES COMPORTEMENTS NON INCLUSIFS A COMBATTRE.....	9
ARTICLE 2 - LE RECRUTEMENT DE NOUVEAUX TALENTS AU SERVICE DE LA MIXITE DES EMPLOIS	10
2.1 <i>Garantir l'égalité professionnelle dans les recrutements</i>	11
2.1.1 - UN ENGAGEMENT ACCRU DES RECRUTEURS	11
2.1.2 - UNE EVOLUTION DES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT	12
2.2 <i>Promouvoir les métiers de Schneider Electric auprès de la population féminine des établissements scolaires et de l'enseignement supérieur</i>	13
2.2.1 - LE RESEAU DES AMBASSADRICES DES FORMATIONS TECHNIQUES.....	13
2.2.2 - LE DISPOSITIF DES INGENIEURS POUR L'ÉCOLE (IPE)	14
2.2.3 - LE RESEAU DES AMBASSADEURS CAMPUS	15
ARTICLE 3 - ACCOMPAGNER LA DYNAMIQUE D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES DE L'ENTREPRISE	15
3.1 <i>Garantir l'évolution professionnelle des femmes et des hommes</i>	15
3.1.1 - ACCOMPAGNER TOUTES LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES	16
3.1.2 - ELARGIR LE CHAMP DES PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES.....	17
3.1.3 - DEVELOPPER LA MIXITE DANS LES POSTES DE MANAGEMENT	20
3.1.4 - VEILLER A UNE EGALITE D'ACCES AUX FORMATIONS DIPLOMANTES, QUALIFIANTES ET CERTIFIANTES	21
3.2 <i>Favoriser une évolution professionnelle au-delà des stéréotypes</i>	21
ARTICLE 4 - VEILLER A L'EGALITE DE REMUNERATION TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL.....	23
4.1 <i>Des salaires égaux dès l'embauche</i>	23
4.2 <i>Une progression salariale en cohérence avec l'évolution de carrière</i>	24
4.3 <i>Une progression salariale faisant abstraction des stéréotypes liés à la parentalité</i>	24
4.4 <i>Un suivi annuel visant la résorption des écarts salariaux F/H inexplicés</i>	26
ARTICLE 5 - DEVELOPPER DES ORGANISATIONS DU TRAVAIL FAVORISANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA SANTE	26
5.1 <i>Une organisation du travail qui évolue vers plus de flexibilité</i>	27
5.1.1 - LES MESURES EN VIGUEUR DANS LES ACCORDS TELETRAVAIL ET QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	27
5.1.2 - ALLONGEMENT DU CONGE MATERNITE ET D'ADOPTION POUR LE PARENT 1.....	28
5.1.3 - RENFORCEMENT DU TEMPS PARTIEL « 80% DU TEMPS REMUNERE 90% »	29
5.2 <i>Accompagner équitablement la parentalité au travail et la valoriser</i>	31
5.2.1 - UNE RESPONSABILITE PARENTALE PARTAGEE AU TRAVERS DES CONGES FAMILIAUX	31
5.2.2 - PRISE EN COMPTE DE LA MONOPARENTALITE	33
5.2.3 - UNE DEMARCHE INCLUSIVE DE TOUTES LES PARENTALITES	33
5.2.4 - ENCOURAGEMENT A BENEFICIER D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION A TEMPS PLEIN.....	34
5.3 <i>Ancrer une démarche de prévention contre le sexisme, le harcèlement et la LGBTphobie</i>	35
5.3.1 - ANIMATION DU RESEAU DE REFERENTS	35
5.3.2 - ACCULTURATION DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE	37
ARTICLE 6 – SUIVI DE L'ACCORD	38
ARTICLE 7 – CHAMP D'APPLICATION.....	38

ARTICLE 8 - DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD..... 39
ARTICLE 9 - ADHESION 39
ARTICLE 10 - REVISION 39
ARTICLE 11 - NOTIFICATION ET DEPOT 40

^{DS} AH ^{DS} ACS ^{DS} JL ^{DS} W
^{DS} HRM ^{DS} W ^{DS} SF ^{DS} EP

PREAMBULE

Le Groupe Schneider Electric innove dans son industrie en déployant une politique volontariste et des initiatives fortes sur les thèmes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En 2022, c'est pour la cinquième année consécutive que le Groupe Schneider Electric figurait dans l'indice Bloomberg de performance égalité hommes-femmes (GEI). Cet indice mesure l'égalité hommes-femmes dans cinq domaines : leadership féminin et vivier de talents, égalité salariale, culture inclusive, politiques contre le harcèlement sexuel et actions de la marque en faveur des femmes.

Avec la volonté d'aller encore plus loin, cette ambition fait désormais partie de la stratégie globale de développement durable du Groupe et de ses objectifs 2025 dans ce domaine.

C'est dans ce contexte que la Direction et les partenaires sociaux renouvellent leur engagement en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle, fondé sur les principes de diversité et d'inclusion. Les parties reconnaissent par ailleurs que la mixité de genre est bénéfique pour la créativité et l'innovation dans les équipes, la performance et l'efficacité économique.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'un des enjeux majeurs adressés par la politique Diversité, Egalité, Inclusion du Groupe Schneider Electric. Elle est, depuis de nombreuses années maintenant, partie intégrante à la fois des valeurs et des différents processus RH de Schneider Electric Industries SAS (« SEI ») et de Schneider Electric France SAS (« SEF »), entre lesquelles est reconnue une Unité Economique et Sociale (« UES »).

Au regard de ces éléments, l'ensemble des parties s'accordent à capitaliser sur les actions déployées dans les précédents accords afin d'ancrer durablement les effets de ces mesures, tout en prenant en compte les évolutions sociales et sociétales source de nouvelles attentes au sein de l'entreprise.

Ces dernières ont notamment pour ambition, par le présent accord, de :

- Assurer une répartition plus équilibrée des femmes et des hommes dans les emplois et les postes à responsabilités de l'Entreprise ;
- Développer la mixité en engageant autant les femmes que les hommes ;
- Lutter contre les stéréotypes, les plafonds et planchers de verre ;
- Veiller à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et résorber les écarts de rémunération injustifiés ;
- Assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution de carrière tout en élargissant le champ des perspectives professionnelles ;
- Accompagner une parentalité plurielle et partagée qui rime avec carrière ;

Paraphes 4

- Lutter contre toutes les formes de sexisme, de harcèlement et de LGBTphobie

Pour assurer l'effectivité de ces changements, la Direction, les Responsables Ressources Humaines, les managers ainsi que les collaborateurs doivent être acteurs d'une véritable évolution de comportements.

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

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

C'est notamment le cas de l'accord groupe sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail conclu le 27 juin 2022 et de l'accord groupe relatif au Télétravail conclu le 14 mars 2022 qui participent aux évolutions et aux améliorations qui peuvent être apportées dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Article Préliminaire

Conformément aux dispositions de l'article R.2242-2 du Code du travail et au regard des engagements et avancées réalisées progressivement dans le cadre de la politique globale de Diversité et Inclusion de l'entreprise, et en particulier de l'application des précédents accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction et les Organisations Syndicales ont confirmé leur volonté de capitaliser et poursuivre le développement des cinq priorités ci-dessous :

- Ancrer durablement les comportements en faveur de l'égalité professionnelle par la formation et la sensibilisation (article 1) ;
- Recruter de nouveaux talents pour une mixité plus équilibrée des emplois (article 2) ;
- Accompagner la dynamique d'évolution professionnelle des femmes et des hommes de l'entreprise (article 3) ;
- Veiller à l'égalité de rémunération tout au long du parcours professionnel (article 4) ;
- Développer des organisations du travail favorisant l'égalité professionnelle, la conciliation des temps de vie et la santé (article 5).

Les parties conviennent que pour l'application des mesures relatives à la parentalité du présent accord, le parent 1 et le parent 2 sont définis comme suit :

- Le parent 1 s'entend comme le parent prenant la principale responsabilité de l'arrivée de l'enfant dans la famille. Si l'un des deux parents est une femme enceinte alors elle sera automatiquement considérée comme le parent 1.
- Le parent 2 s'entend comme le second parent qui prendra la responsabilité de l'arrivée de l'enfant dans la famille mais qui ne sera pas porteur de l'enfant et/ou ne prendra pas le congé du parent 1.

Il est précisé que pour bénéficier des mesures visant les parents 1 et 2, le parent concerné devra justifier de son lien de filiation avec l'enfant auprès du service RH.

Les parties précisent que le périmètre retenu pour les indicateurs de suivi de la rémunération du présent accord est identique à celui retenu pour l'index égalité Homme- Femme.

Les parties sont convenues que les indicateurs de suivi basés sur la catégorie professionnelle des salariés (CSP) seront réajustés lors de la commission de suivi de 2024 en fonction de la nouvelle classification de la Métallurgie qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 1 - Ancrer durablement les comportements en faveur de l'égalité professionnelle et d'un environnement de travail porteur de sens pour toutes et tous

La Direction et les partenaires sociaux sont intimement convaincus et conscients que l'évolution des comportements s'inscrit dans un temps long qui nécessite à la fois de continuer à combattre les idées reçues mais aussi de prendre en compte les évolutions sociétales tout autant que de faire évoluer les normes implicites au travail afin de garantir un environnement de travail promoteur d'une stricte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les actions menées dans le cadre du précédent accord ont permis une sensibilisation ciblée des différents acteurs de l'entreprise à l'égalité professionnelle. Afin de poursuivre et ancrer cette dynamique, les parties sont convenues de veiller à :

- Pérenniser dès l'embauche cette sensibilisation des parties prenantes au principe d'égalité professionnelle ;
- Donner du sens à l'enjeu de mixité et en promouvoir l'intérêt commun ;
- Sensibiliser managers et salariés à l'impact des normes organisationnelles de l'entreprise sur l'égalité professionnelle et les faire évoluer ;
- Créer un référentiel des comportements souhaités dans une culture de respect et d'égalité professionnelle

La convergence de l'ensemble de ces actions constitue une étape essentielle à l'appropriation et la capitalisation d'une culture organisationnelle égalitaire au bénéfice de toutes et tous.

1.1 La formation, un levier essentiel pour ancrer cette culture

1.1.1 - Sensibiliser au principe d'égalité professionnelle dès l'embauche

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent de l'importance de former aux valeurs de l'égalité et de la diversité l'ensemble des salariés dès leur embauche ou la prise d'une nouvelle fonction managériale ou RH au sein de l'entreprise.

Ainsi, il sera porté un point d'attention dans le cadre du programme de « Onboarding » des nouveaux embauchés à aborder cette valeur d'inclusion et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il sera par ailleurs remis à tout nouvel embauché avec son contrat de travail le « Guide de votre rémunération » permettant ainsi de connaître l'ensemble des principes de rémunération et avantages sociaux dont bénéficient tant les femmes que les hommes de l'entreprise.

Les parties s'engagent à ce que l'ensemble du management et les acteurs de la fonction RH soient formés au management inclusif sur la base de la formation ainsi référencée afin d'en faire de véritables acteurs de la diversité et de l'inclusion.

De manière complémentaire, seront déployées¹ :

Une convocation sera envoyée à chacun des différents acteurs.

- Aux managers récemment embauchés ou venant de prendre leur poste : la formation institutionnelle intitulée « Manager, premier gestionnaire RH de son équipe » intégrant les principes et dispositifs d'égalité professionnelle, l'objectif étant de s'assurer que chacun intègre ces principes et puisse les mettre en pratique au quotidien.
- Aux acteurs de la fonction ressources humaines : la formation « recruter sans discriminer » continuera d'être déployée pour les Responsables Ressources Humaines, les recruteurs, les managers de talent, et les Talent Developers.

Enfin, les Instances Représentatives du Personnel et en particulier les membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail des CSE continueront d'être formées dans le cadre de nouveaux mandats afin de pouvoir assurer pleinement leur rôle.

Un état de suivi de ces formations sera présenté à l'occasion de la commission de suivi.

Indicateur de suivi :

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

1.1.2 - Donner du sens à l'enjeu de mixité dans les métiers

Dans le cadre de son ambition à développer à la fois l'égalité d'accès aux métiers ainsi qu'aux postes à responsabilités, l'entreprise s'est engagée en alignement des objectifs fixés par le Groupe à l'horizon 2025 à atteindre un taux de 50% de femmes parmi les recrutements externes, à positionner 40% de femmes dans les postes de management de première ligne et 30% dans les postes de leadership.

Ces objectifs ambitieux de développement de femmes, au-delà de répondre à l'absolue nécessité d'un meilleur équilibre des genres au sein de l'organisation, constituent pour l'entreprise un réel enjeu business et un facteur clé de performance, au bénéfice de tous. Les parties relèvent néanmoins que les actions développées à ce titre peuvent générer un sentiment d'injustice et de discrimination positive, et qu'il convient de communiquer davantage et de façon explicite sur les causes profondes de cette réalité, les enjeux ainsi que l'intérêt commun.

Il sera donc organisé dans ce cadre des actions de communication et d'animation au sein des collectifs de travail afin d'encourager la libération de la parole, le partage d'expériences et de ressentis pour construire un moteur commun d'inclusion.

Par ailleurs, les processus RH se situant au cœur de la mise en action par les managers de ces enjeux de mixité femmes-hommes, il sera également construit en amont du déploiement

des campagnes clés, telles que celle des entretiens annuels de performance, de revue des salaires ou encore de revue des talents, des leviers de réflexion afin de s'inscrire dans une démarche de gestion des ressources humaines responsable et sous le prisme de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Un travail de collaboration entre l'équipe Diversité & Inclusion et les fonctions concernées sera nécessaire afin d'établir les recommandations de gestion appropriées.

1.1.3 - Promouvoir une culture organisationnelle en faveur de l'égalité F/H

L'entreprise fait face à de nombreux changements sociétaux qui influencent les attentes des salariés mais aussi le rôle qui lui est attribué dans l'accompagnement de ces transformations et en particulier celle liée à la place des femmes et des hommes au travail, dans la famille et plus largement dans la société.

Les parties sont de ce fait convaincues de l'importance de faire évoluer les modèles d'organisation et de management pour impulser un changement durable dans ce domaine. Elles ont dans ce cadre identifié des actions de sensibilisation à mener dans les domaines suivants :

- Sensibiliser sur les normes organisationnelles implicites qui peuvent pénaliser femmes et hommes dans leur développement : questionner par exemple l'importance de la mobilité dans la construction des carrières ou la valeur accordée au présentisme dans l'évaluation de la performance, reconnaître et valoriser les évolutions horizontales tout autant que les évolutions verticales ;
- Combattre l'autocensure dans l'affirmation des enjeux de vie privée au travail et valoriser l'exercice de la parentalité ;
- Promouvoir la complémentarité et la diversité des pratiques managériales entre les femmes et les hommes, sans les opposer, ni les caractériser

Ces actions seront construites et animées en s'appuyant à la fois sur des partenariats externes et des ressources internes. La commission de suivi du présent accord se verra présenter un bilan de ces réalisations.

1.1.4 - Sensibiliser sur les comportements non inclusifs à combattre

Les parties sont conscientes que le défi n'est pas simplement de changer les attitudes mais bien de modifier concrètement les habitudes de l'ensemble des acteurs de l'organisation afin de rendre l'environnement de travail aussi favorable au développement des femmes que des hommes.

Elles sont convaincues que dans cet objectif la lutte contre les stéréotypes, et en particulier contre les stéréotypes de genre doit se poursuivre.

La formation « *dépasser ses idées reçues* » sera mise en visibilité et promue auprès de l'ensemble des collaborateurs dans le cadre de l'engagement de développement durable de l'entreprise. Celle-ci reste accessible dans « My Learning Link ».

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

Indicateur de suivi :

-Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation « *dépasser ses idées reçues* »

Cette action bien que nécessaire ne peut être déterminante à elle seule. Elle doit être supportée par un environnement de travail apte à faciliter et encourager l'adoption des comportements souhaités. Pour cela, il est fondamental de créer un cadre partageant des signes convergents sur les comportements souhaités afin qu'ils deviennent la norme, tout en dénonçant ceux non admissibles.

Les parties sont convenues qu'une communication régulière sur la base de situations réelles identifiées notamment via le management, la fonction RH ainsi que la trustline ou les CSSCT permettrait d'outiller efficacement managers et collaborateurs à repérer et à prévenir les situations professionnelles à combattre et les bonnes postures à adopter. Les actions envisagées dans ce sens sont définies de manière détaillée à l'article 5.3.2 du présent accord.

Au-delà de la construction de ce référentiel de pratiques et de comportements, les collaborateurs seront encouragés tout au long de l'année à être acteurs de l'égalité professionnelle et à se rendre visible en rejoignant le réseau des « Alliés » de la diversité.

La journée internationale des droits des femmes le 8 mars reste une opportunité majeure de sensibiliser chaque année l'ensemble des salariés sur les thèmes de l'inclusion, de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet événement permettra de mettre en action les sujets identifiés dans le présent accord et se traduira par des communications qui pourront prendre des formes diverses selon le contenu et la cible.

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

Article 2 - Le recrutement de nouveaux talents au service de la mixité des emplois

La Direction et les Organisations Syndicales renouvellent leur volonté de faire de l'embauche des femmes l'une des priorités du présent accord. L'objectif est de tendre vers une mixité de genre plus équilibrée au sein des différents métiers de l'Entreprise, et en particulier de ses métiers techniques et industriels.

Paraphes 10

DS AN DS ACS DS EP DS W
DS HRM DS U DS SF DS JC

La Direction a fixé dans ce cadre un objectif ambitieux de 50% de femmes parmi les embauches externes d'ici la fin de l'accord.

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

- mobiliser les Recruteurs, poursuivre la sensibilisation des Managers et Responsables Ressources Humaines et adopter de nouvelles techniques de recrutements (2.1).
- promouvoir les métiers de Schneider Electric en particulier auprès de la population féminine des établissements scolaires et de l'enseignement supérieur (2.2).

Ces objectifs incluent les recrutements d'alternants au rang du groupe, ce point sera repris lors de la renégociation à venir de l'accord afférent (début 2023).

2.1 Garantir l'égalité professionnelle dans les recrutements

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

2.1.1 - Un engagement accru des recruteurs

- Un engagement des cabinets de recrutement

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

Un tel engagement se traduira par le rappel des principes de non-discrimination et d'égalité de genre dans la lettre mission produite par le cabinet qui engage un recrutement pour Schneider Electric.

Il sera également demandé à ces cabinets de proposer, dans la mesure du possible², au moins une candidature du genre opposé à celui prédominant dans le métier concerné par le recrutement.

- Un engagement des recruteurs internes

² En fonction des caractéristiques et des ressources du marché

La Direction s'engage à ce que ses recruteurs internes proposent également, dans la mesure du possible³, au moins une candidature du genre opposé à celui prédominant dans le métier concerné par le recrutement.

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

Par ailleurs, à chaque fois que cela fera sens en prenant en compte la situation d'emploi dans sa globalité, il sera fait application, à compétences égales, du principe de préférence de la candidature du sexe sous représenté dans l'emploi concerné.

2.1.2 - Une évolution des techniques de recrutement

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

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

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

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

- L'expérimentation de nouvelles méthodes de recrutement

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

De même, les candidatures sur annonce ne sont pas toujours suffisantes en qualité et/ou volume pour permettre de recruter les bons profils, notamment en termes de diversité.

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

Il sera mis en œuvre, en complément à la candidature par CV, des méthodes complémentaires de recrutement.

³ En fonction des caractéristiques et des ressources du marché.

- Le recrutement par vidéo : la personne qui candidate répondra, lors d'une vidéo de quelques minutes, à une série de questions. La vidéo est un outil qui lui offrira la chance de se démarquer et d'attirer l'attention du recruteur.
- L'utilisation d'un questionnaire de personnalité en complément de l'entretien pour évaluer les candidatures sur des bases identiques quel que soit leur genre
- La cooptation : un programme de cooptation a été lancé en juillet 2022 sur le territoire France qui permettra notamment de mener des campagnes spécifiques d'identification de profils féminins techniques et industriels, en pénurie sur le marché.
- Le sourcing direct : il permettra de cibler notamment des profils féminins sur les réseaux sociaux, dans les Cvthèques des écoles, sur les forums, en faveur d'une plus grande féminisation de nos métiers.

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

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

Il est constaté que l'objectif de mixité de genre dans les différents métiers se heurte aux choix d'orientation des jeunes, au cours de la scolarité et des études, parfois dictés par des stéréotypes familiaux et sociaux.

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

L'objectif est de faire progresser la proportion de femmes recrutées dans les filières où elles restent particulièrement sous-représentées, ce qui s'applique également aux hommes dans les métiers où ils seraient faiblement représentés.

Pour ce faire, différents acteurs de l'Entreprise ont un rôle déterminant.

2.2.1 – Le réseau des Ambassadrices des formations techniques

Les Ambassadrices des formations techniques sont des femmes ingénieures et techniciennes, issues de formation techniques, engagées au sein de l'entreprise à promouvoir la mixité dans les filières scientifiques et techniques, en témoignant de la réalité de leurs parcours et métiers, auprès des plus jeunes en primaire, et dès les premiers choix d'orientation au collège et au lycée. Elles contribuent ainsi à créer un espace d'échanges entre les élèves et le monde

professionnel afin que l'orientation vers les filières scientifiques et techniques puisse être envisagée par les jeunes filles.

Leurs actions s'appuient sur des partenariats organisant la mise en relation entre le monde de l'entreprise et celui de l'éducation, dont notamment les partenariats avec les associations « CGénial » et « Elles bougent ».

- Les actions des Ambassadrices en collaboration avec « CGénial »

L'association « Cgénial » organise sur les principaux bassins d'emplois où sont présentes les Ambassadrices la mise en relation Ecoles-Ambassadrices afin de rendre les interventions en classe possibles. Les Ambassadrices participent également aux évènements digitaux qui peuvent être proposés par l'association en lien avec leurs métiers.

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

L'association « Elles bougent » permet aux Ambassadrices de participer à différents événements locaux et nationaux tels que notamment des opérations de recrutement 100% féminins, des concours d'innovation intergénérationnels ou encore des salons professionnels.

La Direction s'engage à officialiser et reconnaître les actions des Ambassadrices par l'envoi de lettres de missions nominatives qui actent de leur engagement et leur stipulent qu'elles sont en missions sur leur temps de travail dans le cadre de ces actions.

Les parties insistent sur le fait que l'extension de ce réseau doit être encouragée, incitent toute collaboratrice intéressée à se porter volontaire en se faisant connaître auprès du Comité de pilotage du réseau et/ou de l'équipe Diversité et Inclusion, et demandent aux managers de celles-ci d'être facilitateurs de cet engagement.

2.2.2 - Le dispositif des Ingénieurs Pour l'Ecole (IPE)

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

Les missions confiées aux IPE contribuent entre autres à valoriser la féminisation des métiers techniques auprès des jeunes filles mais aussi des enseignants, « Conseillers d'Orientation Psychologues » et des professeurs principaux, également ciblés dans les interventions des IPE.

L'entreprise s'engage à poursuivre les actions en partenariat avec les IPE de l'ensemble de ses bassins d'emploi et à faciliter la mise en relation avec les ambassadrices des formations techniques pour une plus grande convergence d'intérêt et d'action.

2.2.3 - Le réseau des Ambassadeurs Campus

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

L'équipe recrutement et marque employeur a développé un réseau d'ambassadeurs internes (CDI, alternants...) issus de ses écoles cibles. Ces ambassadeurs femmes et hommes, appelés « Ambassadeurs campus », interviennent en support de l'équipe recrutement pour participer à différentes initiatives avec l'école qui les a formés, et assurer le lien avec les étudiants.

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

Indicateur de suivi :

- La répartition femme/homme des recrutements externes par CSP, par fonction et par type de contrat de travail (CDI et CDD dont les contrats d'alternance)
- Le turnover F/H par CSP

Article 3 - Accompagner la dynamique d'évolution professionnelle des femmes et des hommes de l'entreprise

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

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

3.1 Garantir l'évolution professionnelle des femmes et des hommes

Les parties constatent que l'évolution des femmes reste freinée et influencée par les stéréotypes sociaux, les phénomènes de plafond de verre mais aussi par l'autocensure, dont les hommes ne sont pas exclus. Ces derniers peuvent en effet être confrontés à des difficultés similaires même si la nature des métiers industriels, à forte proportion technique, leur ont été historiquement favorables en opportunités de développement.

Il a été convenu avec les partenaires sociaux de travailler en particulier sur les champs suivants :

- Veiller à accompagner toutes les trajectoires professionnelles (3.1.1) ;
- Renforcer les mesures d'accompagnement pour élargir le champ des perspectives professionnelles (3.1.2)
- Développer la mixité dans les postes de management (3.1.3)
- Veiller à une égalité d'accès aux formations qualifiantes diplômantes (3.1.4).

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

3.1.1 - Accompagner toutes les trajectoires professionnelles

- Un entretien de développement à fréquence régulière et aux moments clés pour tous

L'entretien professionnel ou entretien de développement réalisé au minimum 2 fois par période de 6 ans, permet d'identifier les souhaits d'évolution des collaborateurs, les compétences acquises, celles à développer ainsi que les étapes nécessaires pour formaliser un projet professionnel réaliste et réalisable.

Cet entretien fait l'objet d'un échange entre le manager et le salarié dont le contenu sera préalablement construit par des conversations régulières dans le cadre du poste tenu, du parcours professionnel et de la projection de carrière.

A titre d'illustration, une mobilité professionnelle ou un projet de formation pourront être initiés dans ce cadre de façon à favoriser l'accès à un niveau de classification supérieur.

- L'accompagnement individuel à l'élaboration du projet professionnel

Au-delà des échanges avec le management, des actions complémentaires d'accompagnement individuel pourront être mises en place pour aider les collaborateurs, femmes et hommes, à formaliser et concrétiser leur projet professionnel lorsque la volonté en est exprimée.

Cet accompagnement se fera sous la forme d'entretiens avec une cible d'interlocuteurs divers. Au cours de ces entretiens, le projet professionnel sera discuté, questionné et les moyens pour le mettre en œuvre seront abordés voir définis.

Les collaborateurs se verront notamment accompagnés dans la construction et la réalisation de leur projet professionnel par :

- Les Responsables Ressources Humaines ;
- Les Managers
- Les Talent Developers

Mais aussi :

- Des professionnels exerçant l'emploi cible

- Des mentors qu'ils peuvent librement solliciter via la plateforme Open Talent Market dans un objectif de soutien et partage d'expériences

Concernant les salariés qui hésiteraient à s'engager et à formaliser de tels projets, les interlocuteurs cités ci-dessus veilleront à leur donner des perspectives leur permettant d'ouvrir le champ des possibles notamment en les invitant à participer aux dispositifs évoqués ci-après.

3.1.2 - Elargir le champ des perspectives professionnelles

Les parties constatent que l'évolution de la proportion de femmes dans les postes à responsabilités reste faible et nécessite un engagement de toutes les parties au regard de l'enjeu d'équilibre qui se joue pour l'organisation et pour sa performance globale.

Dans l'objectif de faire évoluer positivement la mixité de genre dans ces fonctions, les parties conviennent de renforcer les mesures d'accompagnement s'adressant aussi bien aux femmes qu'aux hommes, tout en fixant des objectifs plus ambitieux à destination des femmes.

En effet, favoriser l'évolution des femmes vers des postes à responsabilités reste une priorité pour les parties au présent accord en alignement d'enjeux sociétaux plus larges.

L'objectif fixé, en cohérence avec l'ambition de Schneider Electric pour le territoire, est donc de 40% de femmes parmi les managers de première ligne et 30% de femmes parmi les leaders (position de VP et SVP) d'ici la fin de l'accord.

Afin de contribuer à ces objectifs, les actions suivantes seront déployées :

➤ Un parcours de sensibilisation spécifique à destination des femmes du territoire

Afin d'ouvrir le champ des possibles, il est proposé aux femmes du Territoire France un atelier collectif pour les sensibiliser aux différents biais qui peuvent impacter le développement de leur carrière professionnelle : il s'agit de l'initiative « How Women Rise ». Cet atelier d'une journée s'inscrit pleinement dans la stratégie de l'entreprise de gagner en équilibre dans les organisations.

Il vise notamment à accompagner les femmes dans leur évolution en les aidant à identifier les biais cognitifs pouvant limiter leur développement professionnel. Cette formation leur permet de construire un plan d'action individuel, de nourrir leur réflexion en collectif et d'étendre leur réseau via une communauté active de plus de 500 femmes sur le territoire.

Cette sensibilisation permet à chacune de prendre conscience des axes de développement à travailler. Les échanges dans le cadre de cette communauté permettent une dynamique de codéveloppement.

L'animation interne de cet atelier permet d'embarquer largement, hommes et femmes, dans une réflexion plus globale, à la croisée du leadership et de la diversité dans les équipes.

Pour accompagner la mise en action et pour ancrer de nouveaux comportements, un partenariat avec une start up française spécialisée dans le nudge⁴ et dans l'ancrage comportemental, a été signé. Il donne les moyens à chacune de choisir de façon très personnalisée les actions qu'elles souhaitent mettre en place.

Ces actions réalisées quotidiennement par les participantes sont regroupées en trois piliers : apprendre à prioriser, valoriser ses réalisations et ses réussites, développer son réseau et sa carrière.

Dans sa globalité ce programme allie réflexion individuelle, échanges collectifs et expérience personnalisée avec une première phase de prise de conscience et une seconde phase d'expérimentation d'actions concrètes au quotidien.

➤ Le mentorat :

La démarche de mentorat est une démarche volontaire entre deux parties. Elle vise à engager une relation de soutien, d'aide, d'échanges et d'apprentissages dans laquelle une personne d'expérience, le mentor, offre son recul et son expertise à une autre personne, le mentoré, dans le but de favoriser son développement professionnel et personnel.

Les actions de mentoring, ouvertes à tous, peuvent notamment s'appuyer sur la plateforme Open Talent Market (OTM), qui permet à l'ensemble des collaborateurs d'identifier et de solliciter volontairement un mentor répondant à leur besoin.

Par ailleurs, dans le cadre des objectifs de féminisation des emplois auxquels l'entreprise s'est engagée, les Gestionnaires de Talents et les Responsables Ressources Humaines mettent en place annuellement un mentorat de femmes dans des fonctions et métiers divers. Son objectif est de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités. Ainsi pendant dix mois, les femmes mentorées sont accompagnées dans leur développement professionnel par un mentor, homme ou femme, collaborateur de l'entreprise.

Les bénéfices de ce type d'approche sont multiples. Le mentor, par son écoute bienveillante, son partage d'expérience et sa connaissance de la culture d'entreprise permet au mentoré de prendre du recul et trouver des réponses adaptées aux problématiques rencontrées sur le terrain. Cette relation basée sur la confiance crée un espace d'échange sans tabou et réflexif où le mentoré pourra partager ses interrogations, préoccupations, valeurs et motivations. En étant accompagné, le mentoré trouve le soutien nécessaire pour oser expérimenter et aller au-devant de nouvelles stratégies d'actions.

⁴ Le Nudge ou « coup de pouce » en français, est un outil conçu pour modifier nos comportements au quotidien, sous la forme d'une incitation discrète

Au-delà de la satisfaction que peut apporter cette expérience de transmission, le mentor développe son écoute, apprend à questionner et bénéficie d'un effet miroir sur son propre développement. Pour accomplir cette mission, les mentors bénéficient de sessions de « supervision » qui professionnalisent la démarche. Lors de ces sessions, ils peuvent partager leurs questions concernant ce rôle d'accompagnement

La Direction s'engage à continuer à développer ces programmes de mentorat.

➤ Le coaching :

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

Il accompagne le développement professionnel en vue d'un objectif clairement défini dans une situation professionnelle identifiée. La personne coachée exprime une problématique souvent partagée avec son manager et le coach, par l'apport de méthodes et outils, l'aide à comprendre les enjeux et ressorts de son écosystème et à expérimenter de nouvelles stratégies d'actions.

Les objectifs de ce type d'accompagnement peuvent être multiples :

- Faciliter la prise d'un nouveau poste dans un nouvel environnement
- Aider la personne coachée à affronter de nouveaux défis ;
- Apprendre à valoriser ses points forts et renforcer sa légitimité ;
- Travailler sur ses propres représentations et croyances limitantes

Les femmes tout autant que les hommes peuvent être identifiés pour bénéficier de ce type d'accompagnement et le seront dans le cadre d'un projet professionnel les menant vers un poste à responsabilités. Les coachs sont des intervenants extérieurs.

➤ Impliquer les managers dans la promotion de la mixité de genre

Afin de garantir l'évolution professionnelle des femmes et des hommes, il est nécessaire que les managers soient en mesure d'identifier et combattre les préjugés dans leurs propres comportements, d'être capable de prévenir la discrimination au sein de leur équipe et au sein de l'entreprise. Il est primordial que les managers agissent de manière inclusive.

Ainsi, des actions de formations et de sensibilisations tels que l'atelier « Leaders skill series leadership inclusif » seront mises en place pour favoriser un management inclusif.

3.1.3 - Développer la mixité dans les postes de management

Bien que conscients de la nécessité de former les femmes comme les hommes à affirmer leur type de leadership, à se rendre plus visibles et à ne pas s'autocensurer, il est cependant nécessaire, compte tenu de l'enjeu de féminisation des postes de management, de cibler des programmes à destination des femmes en particulier.

➤ Développer le leadership au féminin

Il sera proposé, de façon ciblée, aux femmes managers accompagnées dans l'accès à des postes de leaders de bénéficier d'un programme de formation global au leadership au féminin.

Ce programme nommé Schneider Women Leaders Program (SWLP) permet aux femmes en milieu de carrière d'acquérir les compétences et la confiance nécessaires pour renforcer leur capacité de leadership et leur impact. Il consiste en une expérience de neuf mois de coaching et d'ateliers, qui se conclut par un sommet mondial de trois jours, réunissant les femmes diplômées, des dirigeants de l'entreprise et des enseignants du programme.

Un programme de développement local associant apports théoriques et pratiques sera également mis en place pour que les femmes accompagnées développent leur impact et affirment leur pouvoir de négociation et d'influence.

- Les Comités Carrières pour accompagner les trajectoires professionnelles

A titre d'expérimentation, des réunions mensuelles seront organisées entre les membres du Comité de direction France et la fonction RH afin de faire le point sur les évolutions professionnelles au sein du périmètre France Operations.

A travers ces comités carrières, les différentes parties s'assurent :

- De veiller au développement de la mixité des équipes, en termes de genre mais aussi en termes de générations
- D'assurer la représentativité des femmes et des hommes dans la nomination à des postes à responsabilités,

Indicateurs de suivi :

- % de femmes dans les postes de management de première ligne
- % de femmes dans les postes de leadership (VP, SVP)
- Nombre de femmes ayant suivi le programme de mentorat féminin
- Nombre de femmes ayant suivi l'atelier HWR
- Nombre de femmes ayant suivi les programmes de leadership au féminin ;

3.1.4 - Veiller à une égalité d'accès aux formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes

Les formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes constituent une opportunité unique de développement et d'accélération des parcours professionnels des femmes et des hommes de l'entreprise. La Direction et les partenaires sociaux ont toujours veillé à promouvoir cette dynamique d'évolution.

Aujourd'hui, les éléments de constat sont les suivants :

- L'accès des femmes aux formations Diplômantes Qualifiantes et Certifiantes est en progression constante sur les 3 dernières années (2019-2021)
- La dynamique de mise en place de ces formations nécessite à la fois une projection professionnelle dans l'organisation concernée validée par le business, un investissement personnel fort et un engagement financier important de l'entreprise.

De ce fait, le management de l'accès à ces formations passe par une action et sensibilisation amont des Responsables Ressources Humaines pour identifier et favoriser l'émergence de ce type de projet.

En cohérence avec les éléments de constat préalablement partagés, les parties confirment la cohérence de fixer un objectif d'égalité d'accès entre les femmes et les hommes aux formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes, étant entendu que ce type de projet accompagné par l'entreprise relève avant tout d'un engagement personnel dans le cadre d'un projet professionnel motivé et construit.

Il sera donc visé à ce que, pour chaque année d'application du présent accord, le taux d'accès des femmes aux formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes devra être au minimum proportionnel au % de femmes présentes dans les effectifs de SEI SEF au 31 décembre de l'année considérée.

Indicateurs de suivi :

-Pourcentage de formations diplômantes et qualifiantes (FDQ) engagées pour les femmes et les hommes en proportion de l'effectif F/H présent dans les effectifs de SEI SEF au 31 décembre de l'année N

3.2 Favoriser une évolution professionnelle au-delà des stéréotypes

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

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

- Des évènements emplois

En partenariat avec les Responsables Ressources Humaines des différents sites SEI-SEF, des évènements Emplois se dérouleront en présentiel ou en mode digital afin de toucher le plus grand nombre de collaborateurs.

Pour encourager la participation à ces événements, des sessions pourront être notamment animées par des intervenants extérieurs. Ces évènements emplois permettront d'ouvrir le champ des perspectives professionnelles aux femmes comme aux hommes afin qu'ils puissent se projeter vers les métiers en tension d'aujourd'hui mais aussi vers les métiers de demain. Il sera demandé à ces intervenants – interne ou externe - de donner aux collaborateurs les clefs pour mener de façon sereine la réflexion et construire l'évolution de leur parcours professionnel.

A titre d'exemple, les sujets pourront être les suivants : « *comment reprendre des études au cours de sa carrière* », « *comment exprimer son envie d'évoluer* », « *comment construire son projet professionnel* », « *comment utiliser son CPF* »

L'accompagnement de cette mise en dynamique du projet professionnel devra ainsi porter un point d'attention à cibler des thématiques permettant d'affiner la connaissance des fonctions et métiers de l'entreprise ainsi que leur évolution future afin de mieux les anticiper au-delà de tout stéréotype de genre et en lien avec la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Dans le cadre de leur déploiement, ces animations pourront s'appuyer sur des événements groupe tel que la « Semaine de la carrière » et/ou des temps forts dédiés localement à ces sujets comme l'animation de webinars sur l'évolution des métiers dans le cadre de la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP) ou encore les formations au développement de sa carrière via la plateforme Open Talent Market.

- Des campagnes de communication

Les campagnes de communication auront pour but de valoriser les métiers de façon ciblée notamment par des partages d'expériences et témoignages de collaborateurs.

De manière complémentaire, les Responsables de Ressources Humaines et les Talent Developers mettront aussi en avant la possibilité de telles évolutions.

Indicateurs de suivi :

- Nature et nombre d'évènements emploi réalisés en présentiel ou en digital

Article 4 - Veiller à l'égalité de Rémunération tout au long du Parcours Professionnel

La politique en matière de rémunération mise en place au sein de Schneider Electric, menée depuis de nombreuses années, a été renforcée par l'introduction en 2016 d'une méthodologie Groupe d'identification de certains écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties conscientes que les écarts salariaux peuvent se creuser à plusieurs moments clefs de la carrière d'un collaborateur estiment qu'il est important et nécessaire de veiller à une égalité en matière de rémunération :

- A l'embauche (4.1) ;
- Au cours de l'évolution de carrière (4.2) ;
- Dans l'exercice de la parentalité (4.3).

Il sera également tenu compte des situations existantes (4.4)

4.1 Des salaires égaux dès l'embauche

Afin de garantir la cohérence des propositions salariales entre les femmes et les hommes dès l'embauche, et ce indépendamment de la capacité à négocier de la personne recrutée, le processus d'élaboration des offres salariales évolue de la manière suivante : à compter du 1^{er} janvier 2023, les offres salariales à l'embauche seront centralisées et pilotées par le service Recrutement pour tous les recrutements externes, en collaboration étroite avec le management et les HRBP.

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

Ces offres salariales seront élaborées en tenant compte du marché et indifféremment du genre.

Le service Rémunération et avantages sociaux formera régulièrement le service Recrutement sur les pratiques et les règles de rémunération.

Indicateur de suivi :

-Rémunération annuelle brute moyenne H/F par Equivalent Temps Plein (ETP), par CSP et tranche d'âge, et distinctement pour les nouveaux embauchés⁵

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

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

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

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

Indicateurs de suivi⁶ :

-Proportion de salariés augmentés (augmentations individuelles hors promotions) par genre et CSP
-Proportion de salariés promus par genre et CSP

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

A titre liminaire les parties rappellent que les mesures relatives à la parentalité du présent accord s'adressent au parent 1 et au parent 2 tel que définis dans l'article préliminaire du présent accord.

L'objectif est de garantir une évolution salariale faisant abstraction des stéréotypes liés à la parentalité.

⁵ Il est précisé qu'on entend par nouveaux embauchés les personnes entrées aux effectifs dans les 12 derniers mois. Le périmètre de l'indicateur est celui déterminé pour les calculs de l'index égalité Homme/Femme

⁶ Le périmètre de l'indicateur est celui déterminé pour les calculs de l'index égalité Homme/Femme

Afin d'assurer l'absence d'impact de la prise d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation à temps plein d'une durée maximale de 6 mois, la direction s'engage à ce que la rémunération des collaborateurs de retour de l'un des dits congés soit le cas échéant « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Les parties décident donc d'élargir la garantie prévue par l'article L.1225-26 du code du Travail pour le congé maternité, au congé d'adoption et au congé parental d'éducation à temps plein d'une durée maximale de 6 mois.

Il est précisé que lorsque le congé parental d'éducation à temps plein suit immédiatement le congé maternité ou le congé d'adoption, cette analyse salariale sera effectuée distinctement sur chaque période.

Ce rattrapage salarial est dû à compter du retour du parent salarié dans l'entreprise après son congé maternité, d'adoption ou son congé parental d'éducation à temps plein et doit être versé dans les trois mois suivants du congé.

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

En amont du congé, un point d'attention sera porté sur l'organisation du travail pendant la période d'absence du salarié. Le management procédera au plus tôt à l'analyse des missions et des activités du salarié envisageant de prendre le congé afin de réorganiser dans les meilleures conditions le travail et d'anticiper les moyens adaptés à mettre en œuvre.

De même à son retour le collaborateur bénéficiera d'un entretien professionnel.

Indicateur de suivi :

-Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité, de congé d'adoption ou de congé parental d'éducation à temps plein d'une durée maximale de 6 mois

4.4 Un suivi annuel visant la résorption des écarts salariaux F/H inexplicés

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

Par conséquent, la Direction et les Organisation Syndicales expriment par le présent accord leur volonté de continuer à prendre des mesures pour corriger ces situations. La conduite systématique d'un audit des écarts de rémunération sera ainsi maintenue sur un rythme annuel et selon la méthodologie de comparaison du Groupe. Il est rappelé que cette méthodologie permet une première approche statistique des écarts salariaux en comparant la rémunération de chaque salarié à la rémunération de la population de référence du genre opposé.

Les Responsables Ressources Humaines et les managers étudieront les éléments relatifs au poste tenu et les éléments du parcours individuel, ces éléments étant susceptibles d'apporter ou non des explications objectives quant aux raisons des écarts constatés.

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

L'objectif est de poursuivre les efforts permettant la résorption des écarts de rémunération.

Indicateurs de suivi⁷

- Nombre de salariés par genre parmi les 10 plus hautes rémunérations
- Nombre de salariés par genre parmi les 10 plus basses rémunérations
- Bilan de la campagne annuelle Egalité F/H par genre et CSP

Article 5 - Développer des organisations du travail favorisant l'égalité professionnelle et la santé

La Direction et les Organisations Syndicales sont persuadées que s'adapter aux mutations sociétales liées à la place des femmes et des hommes dans la société et accepter une certaine porosité entre la vie personnelle et professionnelle contribuent à l'évolution d'une

⁷ Le périmètre de l'indicateur est celui déterminé pour les calculs de l'index égalité Homme/Femme

représentation plus équilibrée du rôle des femmes et des hommes dans ces deux environnements.

Dans cette approche de diversité et d'inclusion et afin de considérer équitablement la pluralité des situations individuelles, la Direction confirme sa volonté de permettre au parent 1 et au parent 2 (tel que défini à l'article préliminaire du présent accord) de concilier au mieux leur vie personnelle et familiale, et leur activité professionnelle.

Pour ce faire, la Direction s'engage, dans le prolongement des accords relatifs à la Qualité de Vie et des conditions de Travail⁸, et Télétravail,⁹ à mettre en place et promouvoir les mesures ci-après au sein de l'entreprise.

5.1 Une organisation du travail qui évolue vers plus de flexibilité

5.1.1 - Les mesures en vigueur dans les accords Télétravail et Qualité de vie et des conditions de travail

Les parties au présent accord sont conscientes que l'organisation du travail joue un rôle essentiel pour favoriser la mixité au sein des équipes et garantir l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, il est rappelé les mesures en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric en France dans le cadre notamment des deux accords renégociés en 2022 :

- *L'accord groupe relatif au télétravail du 14 mars 2022 :*

Le télétravail désormais perçu comme un élément clé de l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle a été considérablement élargi dans son champ d'application dans le cadre de ce nouvel accord. Il est venu apporter une plus grande flexibilité d'organisation prenant en compte la très grande variété des situations de travail mises en œuvre au sein du groupe.

Dans ce cadre, afin de permettre la meilleure conciliation possible des temps de vie et de travail à des moments clés de la vie, les parties sont convenues de la possibilité de recourir au télétravail selon des conditions dérogatoires. Cela concerne notamment les salariés en situation de proche aidant ; les salariées enceintes à compter du troisième mois de grossesse ainsi que les salariées en situation de maintien dans l'emploi suites aux préconisations du Médecin du travail.

- *L'accord sur la Qualité de Vie et des conditions de travail conclu le 27 juin 2022*

⁸ Accord Groupe sur la Qualité de Vie et les conditions de Travail du 27 juin 2022.

⁹ Accord Groupe relatif au Télétravail du 14 mars 2022.

Les parties réaffirment dans cet accord la place fondamentale de la conciliation des temps de vie dans sa contribution à l'équilibre et au bien-être des femmes et des hommes de l'entreprise.

Il est rappelé que cet enjeu du juste équilibre que chacun et chacune recherche à l'aune de sa situation individuelle et professionnelle s'articule à la fois dans des modalités flexibles d'organisation du travail, la gestion individuelle et collective des temps de connexion tout autant que dans les modalités de soutien à la pluralité des parentalités.

Un certain nombre de mesures et de bonnes pratiques dans ces différents domaines sont préconisées convergeant à favoriser une organisation du travail favorisant l'égalité professionnelle.

5.1.2 - Allongement du congé maternité et d'adoption pour le parent 1

La conciliation des temps de vie est un défi à tout âge mais encore plus pour les parents à l'arrivée d'un enfant. Les besoins sont à ce moment-là et, dans les premiers mois qui suivent la naissance, déterminants pour accompagner sereinement les premiers mois de l'enfant et contribuer à ce nouvel équilibre familial.

Afin de mieux accompagner cette nouvelle parentalité et le besoin de temps, les parties sont convenues d'une nouvelle mesure permettant au parent 1, à l'issue du congé maternité ou du congé d'adoption, de bénéficier d'une période de congé supplémentaire pouvant se traduire par :

- Un allongement du congé maternité ou d'adoption de 4 semaines consécutives ;
- Un étalement de ce congé supplémentaire de maternité ou d'adoption à raison d'un jour par semaine sur une période de 5 mois.

Allongement du congé maternité ou d'adoption de 4 semaines consécutives

Les salariés déclarés en tant que parent 1 bénéficieront, à l'issue du congé légal de maternité ou du congé d'adoption, d'un congé supplémentaire de 4 semaines, indemnisé à 100% par l'entreprise.

Ce congé de 4 semaines supplémentaires, pris en une seule fois, allongera ainsi la durée définie légalement dans le cadre du congé de maternité ou d'adoption. Il sera proratisé en fonction du taux d'activité du parent 1. Ainsi, par exemple, un parent 1 à temps partiel 80% avant son départ en congé bénéficiera d'un congé de 4 semaines à hauteur de 80% de son temps de travail.

Ce congé sera octroyé automatiquement au parent 1 à défaut d'une demande expresse de bénéficier du fractionnement de ce congé dans les conditions définies ci-après.

Il sera sans impact sur l'acquisition des congés payés mais entrainera la proratisation des JRTT autres.

Étalement de ce congé supplémentaire de maternité ou d'adoption à raison d'un jour par semaine sur une période de 5 mois

Conscients de la pluralité des attentes et des besoins, afin de faciliter dans le même temps le retour à l'emploi, les parties sont convenus de donner de la flexibilité au parent 1 sur les modalités de prise de l'allongement du congé maternité ou du congé d'adoption.

Ainsi, dans le cadre d'une activité à temps plein du parent 1, il sera possible, à sa demande, de bénéficier de cet allongement sous la forme d'une prise fractionnée. La prise se fera alors sur la base d'un temps partiel à 80%, soit à raison d'un jour par semaine de congé, sur une durée de 5 mois. Pendant cette durée, la rémunération du parent concerné sera maintenue à 100%.

Cette demande de fractionnement du congé devra être effectuée par le parent 1 par écrit au plus tard un mois avant la fin du congé maternité légal ou du congé d'adoption.

Un avenant au contrat de travail sera mis en place suite à la demande du salarié afin de formaliser les termes et la durée de cette dispense d'activité rémunérée.

Ce temps partiel rémunéré sera sans impact sur l'acquisition des congés payés mais entrainera la proratisation des JRTT autres.

Cette mesure sera effective à compter du 1^{er} janvier 2023 pour les congés maternité ou les congés d'adoption démarrant à compter de cette date.

5.1.3 - Renforcement du temps partiel « 80% du temps rémunéré 90% »

Partageant le constat que l'arrivée d'un enfant modifie l'organisation de la vie personnelle et professionnelle de la plupart des parents, les parties s'étaient accordées dans le précédent accord à répondre au besoin de mieux accompagner la reprise de la vie professionnelle pour les 2 parents en mettant en place un temps partiel à 80% payé 90%.

Par le présent accord les parties souhaitent développer l'accès à ce dispositif :

- En envoyant systématiquement une information aux collaborateurs concernés par un congé maternité, un congé d'adoption, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou un congé parental d'éducation à temps plein
- Et en assouplissant les conditions de sa prise

Ainsi, le parent 1 et/ou le parent 2¹⁰ peut désormais bénéficier d'un temps partiel pendant une durée de 6 mois devant se terminer au plus tard à la date anniversaire des 3 ans de l'enfant concerné, s'il remplit les conditions suivantes :

- Avoir bénéficié d'un congé maternité, d'adoption (incluant le congé supplémentaire tel que défini à l'article 5.1.2), de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé parental d'éducation à temps plein à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant concerné
- Travailler à temps plein avant son départ dans le cadre de l'un des congés précités et au moment de la demande de temps partiel.
- Avoir une durée du travail exprimée en heures ou en jours

Ce temps partiel peut être pris de manière contiguë ou non à compter de la fin du congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé parental d'éducation à temps plein.

La demande devra être effectuée par le parent concerné auprès du service RH par lettre recommandée avec accusé réception (LRAR) ou bien remise en main propre contre décharge :

- Au moins un mois avant le terme du congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou bien du congé parental à temps plein lorsque le temps partiel débute immédiatement après le congé.
- Au moins deux mois avant le démarrage du temps partiel dans les autres cas.

Le salarié concerné travaillera 80% au lieu de 100% (correspondant à une journée non travaillée par semaine) et sera rémunéré 90% de son salaire mensuel de base pendant une durée maximale de 6 mois consécutifs.

Ce passage à temps partiel entrainera la proratisation des JRTT et des congés payés.

Dans le cadre de ce dispositif, le parent pourra également demander, s'il le souhaite, à bénéficier de la reconstitution de son salaire à temps plein pour le calcul de ses droits à retraite. Dans ce cadre, et sur la base d'une assiette reconstituée à 100%, la direction prendra en charge la part patronale des cotisations pour la retraite de base et la retraite complémentaire, les cotisations salariales restant à la charge du salarié. Il est cependant précisé que cette possibilité est ouverte sous réserve que les conditions légales de calcul le permettent.

¹⁰ Le parent 1 et le parent 2 : si les deux parents sont salariés de SEI-SEF.

Le courrier devra indiquer la date de début de la période d'activité à temps partiel ainsi que la durée souhaitée dans la limite de 6 mois. Il devra être indiqué, le cas échéant, la volonté de bénéficier du maintien des cotisations retraite sur la base d'un temps plein.

Un avenant au contrat de travail sera mis en place suite à la demande du salarié afin de formaliser les termes et la durée du temps partiel précité. Il fixera, le cas échéant, la proportion, la durée et les modalités du maintien des cotisations retraite sur la base d'un temps plein¹¹.

Il est précisé qu'un tel aménagement n'impactera en aucun cas l'évolution professionnelle du collaborateur.

5.2 Accompagner équitablement la parentalité au travail et la valoriser

Les parties au présent accord ont la volonté de poursuivre la dynamique impulsée dans le cadre de l'accord sur la Qualité de Vie et des conditions de Travail en renforçant l'accompagnement de la parentalité.

L'évolution du rôle des femmes et des hommes dans la sphère familiale, les doubles carrières ainsi que le nombre grandissant de gardes alternées en cas de séparation ont profondément modifié les attentes des individus. La bonne répartition du temps entre les femmes et les hommes et leur investissement dans les deux sphères, privée et professionnelle à la fois, est essentielle pour qu'une bonne articulation des temps de vie puisse se faire.

L'objectif des mesures ci-après est de mettre un terme à une représentation stéréotypée de la parentalité tout en s'assurant de l'évolution professionnelle des deux parents.

5.2.1 - Une responsabilité parentale partagée au travers des congés familiaux

Afin de soutenir équitablement les responsabilités familiales entre les 2 parents et permettre que parentalité rime avec carrière pour tous, les parties sont convenues de mettre en place un nouveau congé et d'actualiser le congé pour enfant malade.

Les dispositions du présent article se substituent aux dispositions de l'article 3.5 de la Convention d'Entreprise du 15 juin 1995 et s'appliquent en lieu et place des dispositions de la convention collective de la Métallurgie ayant le même objet.

Mise en place d'un congé Parent-Enfant pour une responsabilité parentale partagée

¹¹ Articles R.241-0-3 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Dans ce cadre, tout parent se verra attribuer un jour de congé par an et par enfant de moins de 16 ans à charge vivant au foyer. Ce droit sera acquis dès la naissance ou l'accueil de l'enfant au foyer, sans condition d'ancienneté et sera effectif dès son acquisition. Il pourra être pris sur la période de prise des congés payés en cours.

Ces jours constituent des droits à congés payés supplémentaires qui s'ajoutent aux droits à congés payés légaux et conventionnels.

Ce nouveau congé s'appliquera à tout parent ayant un enfant né ou arrivant au foyer à compter du 1^{er} juin 2023.

Le congé parent-enfant exposé au présent article se substitue aux dispositions relatives au congé chargé de famille prévues à l'article 3.5.1 de la convention d'entreprise du 15 juin 1995.

Aussi, au 1^{er} juin 2023 :

- Tout parent ayant un enfant de moins de 16 ans à charge vivant au foyer bénéficiera de ce nouveau congé au titre de l'arrivée de cet enfant.
- Les salariés qui bénéficiaient ou qui bénéficieront des 2 jours de congés de chargé de famille tels que prévue par l'article 3.5.1 de la convention d'entreprise, pour les enfants nés ou arrivés au foyer avant le 1^{er} juin 2023, continueront à bénéficier du différentiel entre le congé parent-enfant et le congé chargé de famille, soit un jour supplémentaire acquis par enfant, jusqu'au 16 ans de l'enfant et au plus tard jusqu'au 31 mai 2026 (prise possible jusqu'au 31 mai 2027).

A compter du 1^{er} juin 2026, l'ensemble des salariés ayant des enfants de moins de 16 ans à charge vivant au foyer bénéficieront des dispositions du congé parent - enfant uniquement. L'acquisition du complément de congé maintenu au titre du congé chargé de famille prendra fin le 1^{er} juin 2026, donc un seul jour par enfant pourra être posé sur la période de prise allant du 1^{er} juin 2027 au 31 mai 2028 au titre du congé parent-enfant.

Absences pour soigner un enfant malade

Le parent 1 et/ou le parent 2 peuvent bénéficier d'un congé spécifique ayant pour objet de leur permettre de soigner un enfant malade de moins de 16 ans dont ils assument la charge.

Le congé pourra être pris alternativement par l'un ou l'autre des parents.

La prise de ce congé devra être justifiée par la production d'un certificat médical attestant la présence nécessaire du parent concerné auprès de l'enfant.

La durée de ce congé est de 4 jours ouvrés par an et par salarié. Elle est portée à 5 jours ouvrés par an et par salarié si l'un des enfants concernés est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Les 4 premiers jours de ce congé enfant malade donneront lieu à un maintien de la moitié de la rémunération brute que le parent 1 ou le parent 2 aurait perçu s'il avait continué à travailler, à condition que ce dernier ait au moins un an d'ancienneté.

5.2.2 - Prise en compte de la monoparentalité

Afin d'accompagner la monoparentalité en constante évolution au sein de la société et par voie de conséquence au sein de l'entreprise, les parties conviennent que le parent 1 ou le parent 2 justifiant d'une situation de monoparentalité se verra attribuer dans le cadre du congé Parent-enfant prévu à l'article 5.2.1 du présent accord un jour supplémentaire de congé par an et par enfant de moins de 16 ans, à charge et vivant au foyer.

La situation de monoparentalité devra être justifiée par la production d'un justificatif fiscal déclarant la situation de parent isolé.

Cette mesure vise à prendre en compte les difficultés particulières d'organisation liées à la monoparentalité ainsi que les impacts potentiels sur le niveau de vie qui peut en découler.

5.2.3 - Une démarche inclusive de toutes les parentalités

Afin de veiller à accompagner équitablement les premiers mois de l'enfant en tenant compte de toutes les réalités d'accès à la parentalité, la Direction s'engage à garantir à tout parent 1 des conditions identiques d'accueil de l'enfant au sein du foyer.

Par ailleurs, il est rappelé que le parent 1 qui annonce l'arrivée d'un enfant au sein du foyer bénéficie :

- D'un entretien visant à anticiper et organiser son absence
- D'un entretien professionnel lors de son retour de congé.

Le parent 1 bénéficie également d'absences autorisées rémunérées pour :

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

Le parent 2, en tant que conjoint(e) ou concubin(e) d'une femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, peut bénéficier de trois absences rémunérées.

Enfin, les parties rappellent les mesures en vigueur concernant le parent 2 au sein du Groupe Schneider Electric en France dans le cadre de l'Accord sur la Qualité de Vie et des conditions de travail conclu le 27 juin 2022 portant notamment sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que le congé pour hospitalisation de l'enfant à la naissance.

Les présentes dispositions se substituent aux articles 3.6.4 et 3.4.1 de la convention d'entreprise du 15 juin 1995.

5.2.4 - Encouragement à bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein

Le congé parental d'éducation, en ce qu'il représente un choix familial propre à chacun doit être soutenu et encouragé. C'est pourquoi l'entreprise accompagne sa prise afin qu'elle se passe dans les meilleures conditions. Il est précisé que les présentes dispositions se substituent à celles prévues à l'article 3.6.5 de la convention d'entreprise du 15 juillet 1995.

Entretien au départ et au retour du congé parental d'éducation à temps plein

Le parent 1 ou le parent 2 concerné pourra bénéficier, avant son départ en congé parental d'éducation à temps plein, d'un entretien avec son manager.

Tout parent 1 ou tout parent 2 revenant de congé parental d'éducation à temps plein devra également se voir proposer un entretien professionnel, ainsi qu'un bilan de compétences conformément à l'article L.1225-58 du Code du Travail. En cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, le parent 1 ou 2 bénéficie, par ailleurs, d'un droit à une action de formation professionnelle.

Limitation de l'impact du congé parental d'éducation à temps plein sur la retraite

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

Par ailleurs, afin d'encourager la prise effective du congé parental d'éducation à temps plein par le parent 1 et/ou le parent 2, celui-ci pourra demander, s'il le souhaite, à bénéficier de la reconstitution de son salaire à temps plein pour le calcul de ses droits à retraite complémentaire pour la durée de son congé parental à temps plein dans la limite de 6 mois.

Dans ce cadre, et sur la base d'une assiette reconstituée à 100%, la direction prendra en charge la part patronale des cotisations pour la retraite complémentaire, les cotisations salariales restant à la charge du salarié.

Il est cependant précisé que cette possibilité est ouverte sous réserve que les conditions légales de calcul le permettent et pour une durée maximale de 6 mois.

Cette disposition est cumulable avec le maintien des cotisations retraite pendant le temps partiel 80% rémunéré 90%.

Le parent devra faire la demande de maintien des cotisations dans son courrier de demande de congé parental à temps plein.

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

Indicateurs de suivi :

- % de parents 1 ayant bénéficié du congé supplémentaire à temps plein
- % de parents 1 ayant bénéficié du congé supplémentaire à temps partiel
- % de femmes et d'hommes ayant bénéficié de congés parentaux d'éducation
- % de femmes et d'hommes ayant bénéficié du dispositif « 80% rémunéré 90% »

5.3 Ancrer une démarche de prévention contre le sexisme, le harcèlement et la LGBTphobie

5.3.1 - Animation du réseau de référents

Les parties tiennent à rappeler qu'il existe, au sein de Schneider Electric, une tolérance zéro en matière de harcèlement et d'agissements sexistes¹².

Dans ce cadre, Schneider Electric s'est doté d'une politique mondiale de lutte contre le harcèlement¹³ qui indique notamment les rôles et responsabilités des managers, des salariés et des témoins.

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

¹² Article 222-33 du Code pénal.

¹³ Politique globale de lutte contre le harcèlement : politique publiée le 1er mars 2018 et approuvée par Olivier BLUM, Directeur des Ressources Humaines Groupe.

- La première consiste à faire part au manager des comportements contraires à la politique globale de lutte contre le harcèlement ;
- La deuxième consiste à alerter le Responsable Ressources Humaines dans l'hypothèse d'un conflit potentiel ou avéré ou par crainte de représailles ;
- La troisième consiste à signaler des violations de cette politique par le biais de la Trustline¹⁴

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

Dans le cadre des obligations législatives prévues par la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, l'entreprise a depuis lors constitué un réseau d'acteurs référents chargés d'informer, d'orienter et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la LGBTphobie. Ces personnes sont pour partie désignées au sein de l'entreprise ou du groupe¹⁵ et pour partie parmi les membres du Comité Social et Economique¹⁶.

Ce réseau d'acteurs est formé et animé dans l'entreprise selon un rythme trimestriel. Des affichages indiquent sur chacun des sites les personnes contacts dans ce domaine ainsi que les canaux de signalement pouvant être mobilisés pour alerter sur une situation. Ces informations sont également disponibles dans l'intranet France, espace Carrière / Diversité & Inclusion.

Le groupe réaffirme sa volonté de poursuivre l'accompagnement des référents dans la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la LGBTphobie en mettant à leur disposition les outils, documentations et bonnes pratiques nécessaires à leur action. Cet espace d'échanges hébergé au travers d'une communauté Teams, contribue à la capitalisation des données au sein de ce réseau.

Les référents sont invités de leur côté à :

- identifier, remonter et partager les situations qui pourraient faire l'objet d'un partage d'expérience afin de diffuser les bonnes pratiques et contribuer au développement de l'ensemble des membres du réseau ;
- contribuer à déployer localement des actions de sensibilisation ou de communication, à leur initiative ou organisées par la direction D&I et QVCT afin d'augmenter leur visibilité

L'existence et la vocation de ce réseau sont par ailleurs régulièrement rappelés aux collaborateurs et managers dans le cadre d'actions de communication de la direction.

¹⁴ La trustline est le système d'alerte professionnel de Schneider Electric conçu pour permettre aux salariés de signaler toute violation des principes de responsabilité et des politiques ou des directives associées.

¹⁵ Article L.1153-5-1 du Code du travail.

¹⁶ Article L.2314-1 du Code du travail.

Afin de poursuivre la professionnalisation du réseau, il sera envisagé l'organisation d'un événement annuel afin de renforcer l'animation de cette communauté et valoriser l'apprentissage par le partage d'expériences. En complément, un module de formation spécifique aux référents et dédié à la lutte contre les propos, agissements sexistes et violences sexuelles sera proposé afin de poursuivre leur formation.

5.3.2 - Acculturation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise

En 2018, l'entreprise a souhaité également renforcer son engagement en faveur de la mixité en adhérant à l'initiative StOpE, animée par un collectif d'entreprises, en signant la charte associée. Au travers de cette démarche, elle a confirmé son engagement à lutter contre le sexisme ordinaire au sein de l'entreprise et à réaffirmer la responsabilité individuelle et collective à agir ensemble pour que les environnements de travail permettent à chacun de construire sa carrière et de faire valoir ses compétences sans craintes, ni barrières liées au genre.

Au-delà des actions de sensibilisation menées dans le cadre du déploiement du baromètre sur le sexisme au travail en janvier 2021, l'entreprise entend aller plus loin dans ses actions de communication et de sensibilisation dans la lutte contre le sexisme ordinaire au travail.

Elle s'engage dans ce cadre avec les membres du collectif StOpE dans un projet collaboratif s'articulant autour de dispositifs innovants tel que le «Nudge», ayant pour objectif d'identifier de nouveaux leviers de communication permettant d'encourager l'adoption de comportements plus vertueux à l'égard de l'égalité de genre et donc de lutter contre les stéréotypes dans ce domaine.

Dans cette dynamique, l'entreprise poursuivra le déploiement d'actions afin d'ancrer durablement le principe de Tolérance zéro au sexisme, en outillant l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour leur permettre de développer les bons réflexes et tendre vers le « zéro incident».

Afin d'accompagner et de promouvoir cette ambition, et sur la base des expériences « alertes sécurité », elle mettra en place une communication spécifique et adaptée lorsqu'un agissement sexiste caractérisé aura fait l'objet d'un signalement de manière répétée. Ce nouveau mode de communication à destination de tous les salariés sera nommé «Alerte Incident Sexiste » et aura pour objectifs :

- d'informer avec transparence de la survenue d'agissements sexistes à combattre, qui pourront concerner tout autant une femme qu'un homme ;
- de partager de bonnes pratiques sur la façon d'aborder et de réagir à ces situations ;
- de créer un canal de communication dédié et récurrent pour sensibiliser et outiller,
- de mettre à disposition une bibliothèque de bonnes pratiques en faveur de la lutte contre le sexisme ordinaire au travail qui pourra être mobilisée à tout moment par tous les salariés.

Cette « Alerte Incident Sexiste » sera associée à une communication mensuelle de type « Le Saviez-vous ? » afin de poursuivre l'acculturation de tous les salariés, femmes et hommes, sur la prévention du sexisme ordinaire au travail.

La commission de suivi du présent accord se verra présenter un bilan des réalisations en la matière.

Article 6 – Suivi de l'accord

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

Elle se réunira une fois par an, afin :

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

Les réunions de la commission de suivi interviendront en février ou mars de chaque année d'application de l'accord afin de disposer, d'une vision complète des réalisations de l'année écoulée, et des données associées nécessaires au calcul des indicateurs de suivi.

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

Il est notamment précisé qu'un réajustement des indicateurs en fonction de la nouvelle classification de la Métallurgie qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024 sera effectué lors de la commission de suivi de 2024.

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

Article 7 – Champ d'application

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

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

Article 8 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

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

Pour des raisons techniques de déploiement, liées à l'évolution des logiciels afférents, les mesures suivantes entreront en vigueur à compter du :

- 1^{er} janvier 2023 pour les mesures relatives à l'allongement du congé maternité ou d'adoption prévu à l'article 5.1.2 sous réserve que le congé maternité ou d'adoption démarre à compter de cette date.
- 1^{er} juin 2023 pour les mesures relatives au congé parent-enfant

Article 9 - Adhésion

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

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

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

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

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

Article 10 - Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé. Conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

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

- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, ainsi que la direction de SEI-SEF.

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

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

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

Article 11 - Notification et dépôt

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

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

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

Sa signature est intervenue le 9 décembre 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:
LAURENT Dominique
57572881EBF5426...

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

DocuSigned by:
LAMBERT Christian
2B63D675FCB64EB...

POUR LES DELEGATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE GROUPE

CFDT :

Mme. ROBERT Marylene

DocuSigned by:
Mme. ROBERT Marylene
1E80FE1642C642F...

M. COLLOMB Stéphane

DocuSigned by:
M. COLLOMB Stéphane
9E8B3DAF7494419...

CFE-CGC :

Annabelle HALBERT

DocuSigned by:
Annabelle HALBERT
483AA251FA9A4E6...

CFTC :

François SOENEN

DocuSigned by:
François SOENEN
35AE9DF3F89C4E0...

FO :

Jonathan CHARTIER

DocuSigned by:
Jonathan CHARTIER
3D5F6AB5EE364AF...

Mme PINTO Elisabeth

DocuSigned by:
Mme PINTO Elisabeth
3EBD7249E10E436...

ANNEXE 1: POLITIQUE GLOBALE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

POLITIQUE GLOBALE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

Première publication : jeudi 1^{er} mars 2018

Publication actuelle : jeudi 1^{er} mars 2018

Version 1

Type de document : politique

Portée : Global

Life Is On



Nom de la politique

Politique globale de lutte contre le harcèlement

Objectif

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

Objectifs

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

Public ciblé

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

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

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

Contenu

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

État de confidentialité

Public

Autorisation d'adaptation locale

Oui, si plus restrictive.

Propriétaire du document

Sonali SATPATHY, VP Diversité et inclusion

Réviseur du document

Tina MYLON, SVP Talent et diversité

Gilles VERMOT-DESROCHES, SVP Développement durable

Peter WEXLER, Directeur juridique et conformité

Approbateur du document

Olivier BLUM, Directeur des ressources humaines


DS ALCS DS AH DS EP DS JC
DS MRM DS W DS SF DS WD

INTRODUCTION

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

Jean-Pascal Tricoire
PDG et Président

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

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

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

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

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

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

DS HRM DS AH DS SF DS JC
DS ACS DS UC DS EP DS UD

DEFINITIONS**Harcèlement**

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

Le harcèlement peut prendre diverses formes, telles que :

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

Harcèlement sexuel

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

Le harcèlement sexuel peut prendre diverses formes, telles que :

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

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

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

- **Lieu de travail**

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

- **Rôles et responsabilités des salariés**

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

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

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

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

Il ou elle sera :

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

- **Rôles et responsabilités des responsables**

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

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

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

- **Rôles et responsabilités des témoins**

**ROLES
RESPONSABILITES
ET**

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

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

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

PROCEDURE DE SIGNALEMENT

Confidentialité et protection contre les représailles

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

- [Signalement à la direction](#)

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

- [Signalement aux RH](#)

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

- [Signalement par le biais de la R&ED Line](#)

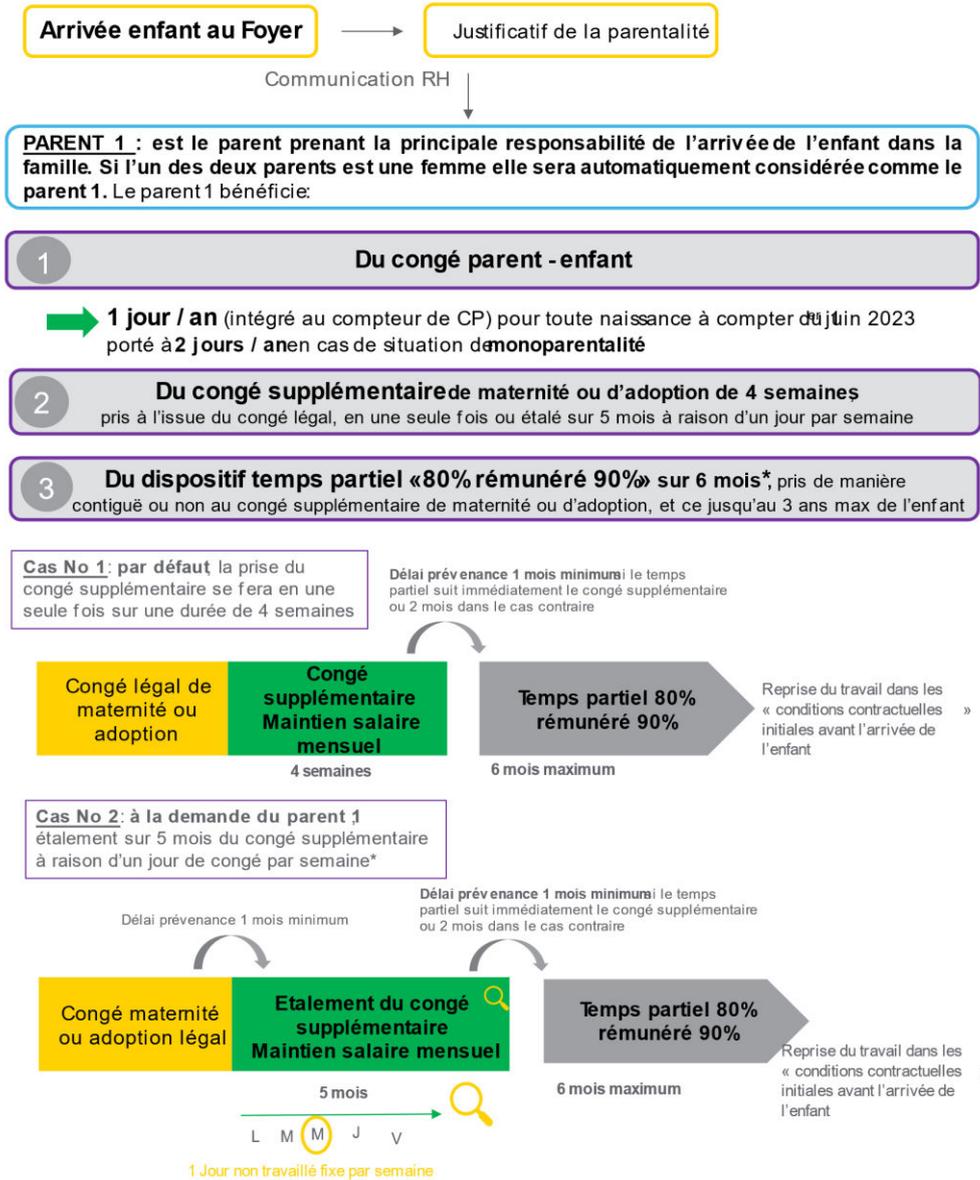
Les salariés peuvent également signaler des violations de la présente politique par le biais de la R&ED Line.

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

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

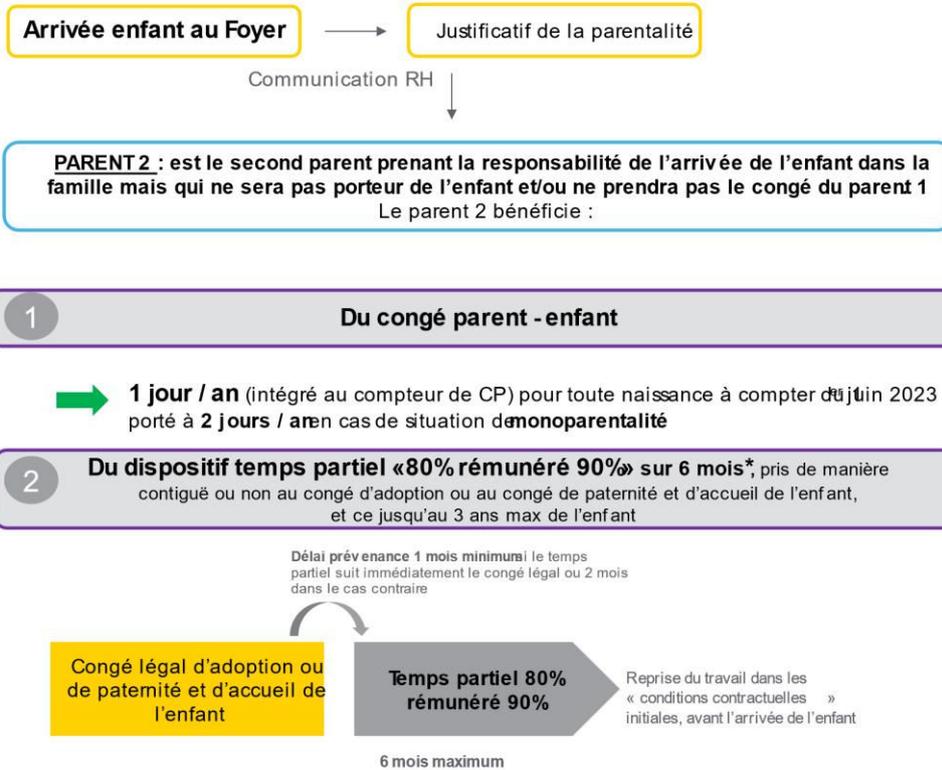
Schneider Electric interdit strictement toute forme de représailles à l'encontre de toute personne qui signale en toute bonne foi des violations de la présente politique ou qui participe à une enquête, même si cette enquête ne permet pas de prouver les comportements signalés. Tout acte de malhonnêteté,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

Annexe 2 : Congés familiaux – Parent 1



* Applicable dans le cadre d'une activité à temps plein du parent 1

Annexe 2: Congés familiaux – Parent 2



Rappel : le parent 2 bénéficie d'un congé spécifique en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance. Ce congé peut aller jusqu'à 30 jours calendaires consécutifs, période pendant laquelle l'entreprise s'engage à assurer le maintien de la rémunération en complément des indemnités journalières de sécurité sociale versées.

* Applicable dans le cadre d'une activité à temps plein du parent 2