

# ACCORD RELATIF A L'ELARGISSEMENT ET AU RENFORCEMENT DU SOCLE CONVENTIONNEL GROUPE DE SCHNEIDER ELECTRIC EN FRANCE

Conclu le 19 juillet 2023

Paraph • 1

Public

			
			

## SOMMAIRE

Préambule .....	5
Titre Préliminaire.....	6
Article 1 - Rappel Historique .....	6
Article 2 - Champ application du présent accord.....	6
Article 3 - Classification .....	7
TITRE I - La définition de l'ancienneté.....	7
TITRE II - Le temps de travail des salariés cadres .....	8
Article 4 – La convention de forfait en heures .....	8
Article 4.1 – Salariés éligibles à la convention de forfaits en heures .....	9
Article 4.2 - Modalités de Mise en place .....	9
Article 4.3 – Répartition des horaires de travail.....	9
Article 4.4 – Suivi de la Charge de travail .....	9
Article 4.5 - Exercice du droit à la déconnexion.....	10
Article 5 – La convention de forfait annuel en jours .....	11
Article 5.1 - Salariés éligibles à la convention annuelle de forfaits en jours.....	11
Article 5.2 - Modalités de Mise en place.....	11
Article 5.3 - Modalités d'organisation du temps de travail.....	11
Article 5.4 – Incidence des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte ...	12
Article 5.5 – Modalités de suivi du nombre de jours de travail .....	12
Article 5.6 - Suivi de la charge de travail .....	13
Article 5.7 - Exercice du droit à la déconnexion.....	14
Article 6 – La convention de Forfait sans référence horaire .....	14
Article 7 - Dispositions transitoires .....	14
TITRE III – Temps de travail des salariés non-cadres.....	15
Titre IV - Le temps partiel.....	15
Article 8 - Définition du temps partiel et salariés bénéficiaires .....	16
Article 9 – Modalités d'accès au temps partiel .....	16
Article 10 - Durée de mise en oeuvre du dispositif.....	17
Article 11 - Sortie du temps partiel ou modification de ce dernier .....	17
Article 12 - Prise en compte de situations particulières .....	17

Article 13 - Garanties.....	18
Article 14 - Organisation du travail sur l'année et pourcentage d'activité .....	19
Article 15 – Mesures particulières de temps partiel en fin de carrière .....	19
Article 15.1. Conditions du temps partiel facilité et salariés bénéficiaires .....	20
Article 15.2 – Modalités d'accès au temps partiel facilité .....	21
15.3 - Modalités de Calcul de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite en cas de temps partiel facilité.....	21
TITRE V - Le forfait jour réduit.....	21
Article 16 - Salariés bénéficiaires.....	21
Article 17 – Modalités d'accès au forfait jours réduit .....	22
Article 18 - Durée de mise en oeuvre du dispositif .....	22
Article 19 - Sortie du forfait jours réduit ou modification de ce dernier .....	22
Article 20 - Prise en compte de situations particulières .....	23
Article 21 - Garanties.....	23
Article 22 - Organisation du travail sur l'année et pourcentage d'activité .....	24
Article 22.1. Conditions du forfait jours réduit facilité et salariés bénéficiaires.....	24
Article 22.2 – Modalités d'accès au forfait jours réduit facilité .....	25
22.3 - Modalités de Calcul de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite en cas de temps partiel facilité.....	25
TITRE VI - Les déplacements professionnels .....	26
Article 24 – Champ d'application .....	26
Article 25 – Indemnisation du temps inhabituel de déplacement effectué sur un jour habituellement travaillé.....	27
Article 25.1 – Modalités d'indemnisation du temps de déplacement des salariés soumis à un décompte horaire .....	27
Article 25.2 – Rappel des dispositions applicables aux forfaits jours.....	28
Article 26 – Indemnisation du temps de déplacement inhabituels effectués le week-end, les jours fériés ou habituellement non travaillés .....	29
Article 27 – Modalités de prise des contreparties en repos aux déplacements professionnels.....	29
Article 27.1 - Contrepartie résultant des déplacements effectués un jour habituellement travaillé.....	29
Article 27.2 - Contrepartie résultant des déplacements effectués les jours habituellement non travaillés .....	30
TITRE VII - La Prime ancienneté.....	30
Article 28 – Champ d'application de la prime d'ancienneté .....	31
Article 29 - Formule de calcul de la prime d'ancienneté.....	31
Article 30 – Fixation de la valeur du point de la prime d'ancienneté .....	32
Article 31 – Dispositions transitoires.....	33

TITRE VIII- Les congés conventionnels .....	34
Article 32 – Les Congés d’ancienneté.....	34
Article 32.1 – Barèmes applicables .....	34
Article 32.2 - Dispositions transitoires .....	35
Article 32.3 – Modalités d’acquisition et de prise des congés d’ancienneté .....	36
Article 33 – Les congés pour événements familiaux .....	37
Article 33.1 - Définitions pour l’application des congés évènements de famille .....	37
Article 33.2 – Barèmes applicables au titre des congés pour événements familiaux.....	38
Article 33.3 – Précisions relatives aux modalités de prises des congés pour événement de famille .....	40
Article 34 - Congé Maternité, d’adoption et d’accueil de l’enfant .....	40
Article 34.1 - Indemnisation des congés maternité, d’adoption et d’accueil de l’enfant .....	41
Article 34.2 - Allongement du congé maternité et d’adoption du parent 1 .....	41
Article 35 - Le congé d’hospitalisation de l’enfant.....	42
TITRE IX - Dialogue social au sein du Groupe .....	43
Article 36 - Organisation des Négociations salariales annuelles .....	43
Article 37 – Négociation sur les moyens servant le dialogue social.....	43
TITRE X - Dispositions transitoires : les conséquences du changement de classification .....	44
Article 38 – Campagne d’information des salariés.....	44
Article 39 - Dispositions applicables au salarié « cadre » occupant un emploi qui est côté « non-cadre »	45
Article 40 – Dispositions applicables au salarié « non-cadre » occupant un emploi qui est côté « cadre »	46
TITRE XI – Clauses finales .....	47
Article 41 – Commission de suivi.....	47
Article 42 – Champ d’application .....	47
Article 43 – Entrée et sortie du Groupe .....	47
Article 44 – Durée et Entrée en vigueur.....	48
Article 45 – Clause de Rendez-vous .....	48
Article 46 – Révision .....	48
Article 47 - Dénonciation.....	49
Article 48 – Adhésion .....	49
Article 49 – Dépôt et Publicité.....	50

## Préambule

Le Groupe Schneider Electric, structuré autour de plusieurs entités juridiques sur le territoire France, est un acteur industriel majeur reconnu pour ses compétences et son haut niveau d'expertise et d'innovation que ce soit en matière de développement, de fabrication de produits ou de solutions digitales permettant toujours une meilleure optimisation de l'énergie.

Affirmant une volonté commune de faire bénéficier de certaines règles conventionnelles identiques à l'ensemble de ses salariés, quelle que soit l'entité juridique d'appartenance, la direction et les organisations syndicales du Groupe ont commencé, en 2005, à ériger à ce rang le dialogue social.

Depuis cette date, elles n'ont cessé de conclure nombre d'accord groupe sur des thématiques très diverses (voir article 1) avec pour l'objectif de mettre en place et de renforcer un statut social attractif et innovant pour l'ensemble des salariés.

Après 5 ans de négociation, la Branche professionnelle de la Métallurgie a abouti à la rénovation complète de son dispositif conventionnel en créant, le 7 février 2022, une nouvelle Convention Collective, plus à même de faire face aux enjeux de l'industrie de demain et aux attentes des entreprises et des salariés.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au rang du Groupe, ont saisi cette opportunité pour renforcer encore davantage le statut social conventionnel du groupe en France.

Un accord de Méthode a été conclu à l'unanimité avec pour objet :

1 – D'avoir une approche séquencée en 8 thématiques :

- Classification
- Temps de travail
- Santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail
- Relations individuelles
- Emploi et Formation
- Protection sociale
- Rémunération
- Dialogue social

2 - De permettre à la Direction et aux Délégations syndicales de s'approprier le contenu des nouvelles dispositions conventionnelles de branche au travers de la mise en place de Groupe Techniques Paritaires.

3 - De définir les actions permettant de renforcer l'attractivité du statut du Groupe à compter du 1er janvier 2024.

L'ensemble de ces travaux ont conduit les partenaires sociaux à ouvrir les négociations aboutissant à la conclusion du présent accord, qui a pour objet de continuer à homogénéiser les statuts sociaux des différentes entités juridiques et de renforcer encore davantage l'attractivité du Groupe aux travers de la mise en place de nouvelles innovations sociales.

Des accords d'entreprises et ou d'établissements pourront venir compléter les présentes dispositions.

## **Titre Préliminaire**

### **Article 1 - Rappel Historique**

Le Groupe Schneider Electric s'est structuré en France autour de plusieurs entités juridiques.

Les partenaires sociaux ont, dès 2006, conclu un premier accord collectif mettant en place une nouvelle instance de négociation au niveau du Groupe : les Délégations Syndicales de Groupe. Cette instance, mise en place dans un premier temps pour une durée déterminée, a par la suite été pérennisée, en dernier lieu, par la conclusion d'un accord de Groupe en date du 31 mars 2015.

Depuis cette mise en place, la Direction et les Délégation syndicales ont eu la volonté commune de développer un dialogue social de qualité au niveau du groupe et ont mis en place des dispositifs harmonisés permettant de répondre à des besoins et des ambitions communes aux différentes entités.

A cette fin, la Direction et les Délégations syndicales ont notamment initié :

- Des dispositifs communs d'épargne salariale (accords d'intéressement, de participation ainsi qu'un plan d'Epargne Groupe) ;
- Le télétravail ;
- Un dispositif ayant pour objet d'organiser la mobilité professionnelle géographique au sein du Groupe ;
- Un Compte Epargne Temps ;
- Un régime commun de retraite supplémentaire et d'épargne retraite ;
- Un socle commun de frais de santé et de prévoyance ;
- Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Des mesures relatives à la qualité de vie au travail ;
- L'accompagnement des situations de handicap ;
- La gestion de l'alternance et de la formation professionnelle.

### **Article 2 - Champ application du présent accord**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés des entités juridiques du Groupe Schneider Electric en France relevant de la convention collective de la Métallurgie.

Par exception, l'article 36 relatif à la négociation salariale annuelle est applicable à l'ensemble des sociétés du Groupe.

L'appartenance au Groupe est définie selon les conditions prévues par le code du Travail.

Il est précisé que le présent accord sera applicable, dans les conditions prévues à l'article 43, à toute nouvelle société qui entrerait dans le groupe et relèverait de la convention collective de la Métallurgie.

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions similaires en vigueur au sein des différentes entités juridique entrant dans son champ d'application, qu'elles soient prévues par accord collectif, usage ou décision unilatérale.

Les dispositions du présent accord se substituent également aux dispositions de la convention collective de la Métallurgie ayant le même objet.

Pour l'application du présent accord il est précisé que les salariés non-cadres sont définis, conformément à la convention collective de la Métallurgie, comme les salariés occupant un emploi classé dans les Groupe de postes A à E. Les salariés cadres sont définis quant à eux, comme les salariés occupant un emploi classé dans les Groupe de postes F à I.

### **Article 3 - Classification**

Dans le cadre de la nouvelle convention collective de la Métallurgie, les partenaires sociaux de la branche ont créé paritairement une nouvelle méthode de cotation et de classification des emplois de la métallurgie.

Cette évolution de la grille de cotation et de classification a nécessité de décrire l'ensemble des emplois du Groupe en France afin de pouvoir les côter puis les classer, soit environ 650 emplois repères pour les 14 500 salariés.

Au travers du Groupe Technique sur la classification, la Direction et les Organisations Syndicales ont échangé sur la planification des échéances de communication tant vis-à-vis des différentes instances représentatives dans le groupe que vis-à-vis des salariés concernés. Elles se sont également formées sur la méthode de cotation et de classification de la Nouvelle Convention Collective et ont pu ainsi constituer un réseau de référents classification reconnus notamment au travers de la certification mise en place par la branche de la Métallurgie.

Ces référents seront désormais des interlocuteurs privilégiés dans le Groupe afin de permettre que le déploiement de la nouvelle classification auprès de l'ensemble des salariés se passe au mieux et que chacun puisse bénéficier d'une communication transparente, complète, sereine et efficace.

## **TITRE I - La définition de l'ancienneté**

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de définir la notion d'ancienneté Groupe.

Cette définition est applicable à l'ensemble des salariés du Groupe, cadre ou non-cadre.

Elle sera appliquée pour :

- L'application des dispositions de l'ensemble des accords applicables au sein du Groupe, qu'ils s'agissent d'accords d'entreprise, d'établissement ou de Groupe ainsi que des usages
- L'application des dispositions prévues par la convention collective de Branche
- Le calcul des droits et obligations liés à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

L'ancienneté du salarié débute à la date d'embauche au titre du contrat de travail en cours. En cas de mutation concertée, l'ancienneté débute à partir de la date d'embauche dans la première entreprise du Groupe.

En outre sont prises en compte de façon cumulative :

- La durée des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation réalisés en France au sein du Groupe, qu'ils précèdent immédiatement l'embauche ou non ;
- La durée des VIE réalisés au sein du Groupe en France ou à l'étranger ;
- La durée des CDD réalisés au sein de l'une des entités juridiques du Groupe en France ;
- La durée des contrats de travail réalisés au sein d'une ou des entités juridiques du Groupe située à l'étranger ;

- La durée des stages d'au moins deux mois effectués en France ;
- La durée de l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail ;
- La durée des missions d'intérim effectuées dans le Groupe en France dans les 18 mois précédant l'embauche en contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de travail à durée indéterminée au sein d'une entité juridique en France. La reprise d'ancienneté effectuée à ce titre ne pourra excéder 12 mois ;
- La durée des années d'études effectuées au sein de l'école Schneider Electric.

En cas de nouvelle embauche suite à la rupture d'un précédent contrat de travail à durée indéterminée au sein du Groupe il n'y aura pas de reprise d'ancienneté.

Les parties conviennent que cette définition de l'ancienneté est applicable pour les embauches effectuées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Aussi, aucun recalcul de l'ancienneté ne sera effectué pour l'ensemble des salariés dont le contrat de travail aura démarré avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Un tableau récapitulatif sera joint en annexe du présent accord.

## **TITRE II - Le temps de travail des salariés cadres**

Afin de favoriser les dynamiques professionnelles des salariés au sein du Groupe, les parties conviennent de définir, par le présent accord :

- le cadre et les conditions quant à l'éligibilité aux différents types de forfaits (heures, jours et sans référence horaire)
- les principes de suivi du temps de travail et du droit à la déconnexion.

Au regard des différentes activités composant le Groupe Schneider (activités de recherche et développement et tests, activités industrielles et activités tertiaires) qui nécessitent des modalités d'organisation différentes, il est convenu que :

- les modalités d'organisation du travail des salariés non-cadres ne sont pas régies par le présent accord. Elles seront définies au sein de chaque entité juridique.
- les modalités pratiques de définition et de volume de chacun des forfaits ci-après exposés devront être définies au niveau de chaque entité juridique.

Les parties rappellent que les présentes dispositions s'imposent aux différentes entités juridiques du Groupe entrant dans le champ du présent accord. Elles seront donc reprises et complétées dans le cadre de négociation organisées au niveau de chaque entité juridique ou le cas échéant par décision unilatérale.

### **Article 4 – La convention de forfait en heures**

Le présent article a pour objet de fixer les modalités de mise en place des conventions de forfaits en heures ainsi que les modalités de suivi du temps de travail des salariés qui en bénéficient. Il est précisé que le nombre d'heures, le type de forfait en heures et la période de décompte seront fixés au niveau de chaque entité juridique entrant dans le champ d'application du présent accord

### **Article 4.1 – Salariés éligibles à la convention de forfaits en heures**

Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés, voient leurs modalités de travail organisées dans le cadre d'une convention de forfaits en heures.

Les parties précisent que les cadres occupant un emploi classé F11 selon les modalités prévues par la nouvelle convention collective de la Métallurgie remplissent les conditions ci-dessus exposées.

Ces cadres pourront, selon les modalités fixées dans chaque entité juridique du Groupe, bénéficier d'une convention de forfait en heures hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

### **Article 4.2 - Modalités de Mise en place**

La convention individuelle de forfait en heures doit faire l'objet d'un écrit signé, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci, entre l'entreprise et le salarié concerné.

Il est rappelé que le refus de signer une convention individuelle de forfait en heures ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail et n'est pas constitutif d'une faute.

### **Article 4.3 – Répartition des horaires de travail**

La durée, le volume, la période de décompte et le type des différentes conventions de forfait en heures seront fixés au niveau de chacune des entités juridiques du Groupe.

Il est toutefois précisé, à titre informatif, que l'exécution des conventions de forfaits en heures devra se faire dans le respect des dispositions légales et conventionnelles actuellement en vigueur soit :

- Une durée de travail journalière de 10 heures maximum pouvant être exceptionnellement portée à 12 heures en cas de nécessité ;
- Une durée de travail hebdomadaire de 48 heures maximum ;
- Une durée de travail hebdomadaire de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives
- Un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total.

Les parties précisent que cette organisation du travail pourra être articulée avec une annualisation générant une attribution de Jours de Réduction du Temps de Travail sur l'année.

### **Article 4.4 – Suivi de la Charge de travail**

Le respect des heures définies dans le cadre de la convention de forfaits en heures sera suivi hebdomadairement ou mensuellement au moyen d'un système déclaratif.

➤ Salariés badgeant

Le compteur des salariés amenés à badgeant dans le cadre de leur suivi d'horaires sera automatiquement alimenté. Des corrections d'anomalies pourront, le cas échéant, être demandées par le salarié à son manager.

Il est rappelé que les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait doivent être réalisées sur demande du manager. Le paiement sera donc soumis à validation préalable de ce dernier.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, en cas de télétravail, la saisie des heures pourra être faite manuellement par le salarié.

➤ Salariés non badgeant

Les salariés travaillant sur des sites sur lesquels aucun système de badgeage n'est en place, pourront saisir leurs heures d'entrée et de sortie sur la feuille automatisée d'heures se trouvant à disposition dans le logiciel de gestion des heures.

L'horaire théorique de travail contractuellement prévu sera automatiquement saisi à défaut d'information saisie manuellement par le salarié.

Le salarié qui ne serait pas d'accord avec la répartition mentionnée sur la feuille d'heures pourra en avvertir son manager pour en demander la modification.

Il est rappelé que les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait doivent être réalisées sur demande du manager. Le paiement sera donc soumis à validation préalable du manager.

Les parties précisent que les nouvelles modalités de suivis entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Article 4.5 - Exercice du droit à la déconnexion**

Les parties au présent accord rappellent la nécessité de veiller à ce que les pratiques liées à l'usage des technologies de la communication au sein de l'entreprise soient adaptées à leur objet, respectueuses des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale des salariés et ne nuisent ni à la qualité du lien social entre les salariés ni à l'efficacité professionnelle.

Le salarié en forfait heures n'est tenu ni de consulter, ni de répondre à des courriers, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées. Aucun salarié ne peut être pénalisé ou sanctionné pour ce motif.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés, par téléphone ou courriel, en dehors des horaires habituels de travail, pendant les week-ends, les jours fériés et les congés payés, ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

Les parties rappellent les mesures complémentaires et bonnes pratiques relatives au droit à la déconnexion précisées dans l'accord du 27 juin 2022 sur la qualité de vie et des conditions de travail au sein du Groupe Schneider Electric ou toutes autres dispositions négociées à l'avenir.

## **Article 5 – La convention de forfait annuel en jours**

Le présent article a pour objet de fixer les modalités de mise en place des conventions de forfaits annuels en jours conformément aux dispositions de l'article L. 3121-58 du Code du travail ainsi que les modalités de déconnexion et de suivi du temps de travail.

Il est précisé que le nombre de jours des conventions de forfaits en jours, la période de décompte ainsi que les modalités de répartition et gestion des arrivées et des départs en cours d'année des personnes relevant d'une convention annuelle de forfait en jours, seront fixées au niveau de chacune des entités juridiques entrant dans le champ du présent accord, soit par accord collectif d'entreprise, soit par décision unilatérale.

### **Article 5.1 - Salariés éligibles à la convention annuelle de forfaits en jours**

En application de l'article L 3121-58, une convention individuelle de forfaits en jour sur l'année peut être conclue avec :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les parties conviennent qu'au sein du Groupe Schneider Electric, ces conventions de forfaits en jours doivent (sous réserve de l'article 7) être mises en œuvre pour les salariés dont l'emploi est classé à partir de la classe d'emploi F12 et jusqu'à la classe d'emploi H15.

### **Article 5.2 - Modalités de Mise en place**

La convention individuelle de forfait annuel en jours doit faire l'objet d'un écrit signé, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci, entre l'entreprise et le salarié concerné.

Il est rappelé que le refus de signer une convention individuelle de forfaits jours ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail et n'est pas constitutif d'une faute.

### **Article 5.3 - Modalités d'organisation du temps de travail**

Compte-tenu de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, les salariés en forfait jours ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Aussi, conformément aux dispositions légales, le temps de travail des salariés en forfait en jours est décompté en journées ou, le cas échéant, en demi-journées.

Il est rappelé, à titre informatif, que la souplesse d'organisation doit cependant être réalisée dans le respect des règles légales et conventionnelles actuellement en vigueur suivantes :

- Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès lors que le travail quotidien atteint 6 heures ;
- Un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total.

Il est également rappelé que le forfait en jours ne dispense pas le salarié d'être présent durant les périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, à savoir les plages horaires lui permettant de rencontrer ses collègues, ses supérieurs hiérarchiques et ses équipes, notamment pour les réunions de service.

Dans ces conditions, dès lors qu'il assure un rôle d'encadrant, le salarié s'efforcera de tenir compte, dans l'organisation de son temps de travail, d'une présence minimum au cours des plages horaires de son équipe.

#### **Article 5.4 – Incidence des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte**

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou de demi-journées travaillées.

#### **Article 5.5 – Modalités de suivi du nombre de jours de travail**

Compte tenu de la spécificité des conventions de forfait en jours, le respect des présentes dispositions sera suivi mensuellement au moyen d'un système auto-déclaratif.

Afin de faciliter le suivi, le document de suivi sera auto-alimenté chaque mois par les journées ou demi-journées d'absences et de télétravail entrées par le salarié dans le logiciel de gestion des temps. Il en sera alors déduit les journées de travail « classique ».

Le calendrier de suivi du temps de travail sera donc automatiquement pré-rempli de l'ensemble des journées ou demi-journées travaillées et des journées ou demi-journée d'absence.

Ce décompte mensuel sera envoyé par mail automatique au salarié et à son manager puis conservé sur le logiciel de suivi des temps pendant 13 mois. Il sera ensuite archivé par les services d'administration du personnel.

Le salarié qui ne serait pas d'accord avec la répartition mentionnée sur le calendrier pourra en avvertir son manager pour demander la modification du décompte des jours.

## **Article 5.6 - Suivi de la charge de travail**

### ➤ **Dispositif d'alerte**

En cas de charge de travail élevée entraînant notamment l'impossibilité pour le salarié de respecter le repos quotidien de 11h ou le repos hebdomadaire, ou de difficultés rencontrées dans l'organisation de sa charge de travail, le salarié peut à tout moment alerter son manager par écrit de la difficulté rencontrée.

Cette alerte peut se faire par tous moyens.

Le responsable hiérarchique devra alors organiser un entretien avec le salarié dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans un délai d'un mois afin :

- D'analyser avec le salarié les difficultés rencontrées
- Mettre en œuvre des actions permettant, de reprioriser les actions, de mieux organiser la charge de travail ou d'alléger cette dernière.

Cet entretien fera l'objet d'un compte-rendu qui sera conservé pour permettre de suivre l'évolution de la situation. Il ne se substitue pas à l'entretien annuel de suivi de la charge de travail.

Il est précisé que cet entretien peut être initié par le manager à tout moment et sans attendre notamment lorsqu'il relève une charge de travail élevée de l'un de ses collaborateurs.

Cet entretien pourra également être initié par le HRBP, notamment lorsque le salarié est rattaché à un manager localisé à l'étranger.

### ➤ **Entretien individuel**

Le salarié en forfait jours bénéficie d'un entretien annuel avec son responsable hiérarchique.

Au cours de cet entretien, sont évoqués :

- La charge de travail ;
- L'adéquation des moyens mis à sa disposition au regard des missions et objectifs confiés ;
- Le respect des durées minimales de repos ;
- L'organisation du travail collective et individuelle dans l'entreprise ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- La déconnexion ;
- La durée du forfait ;

Au regard des constats effectués, le salarié et son manager arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés rencontrées par le salarié.

Ils examinent si possible, à l'occasion de cet entretien, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

Cet entretien sera réalisé parallèlement à l'entretien annuel lors des campagnes d'entretien annuel du Groupe.

### **Article 5.7 - Exercice du droit à la déconnexion**

Les parties au présent accord rappellent la nécessité de veiller à ce que les pratiques liées à l'usage des technologies de la communication au sein de l'entreprise soient adaptées à leur objet, respectueuses des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale des salariés et ne nuisent ni à la qualité du lien social entre les salariés ni à l'efficacité professionnelle.

Le salarié en forfait jours n'est tenu ni de consulter, ni de répondre à des courriers, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées. Aucun salarié ne peut être pénalisé ou sanctionné pour ce motif.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés, par téléphone ou courriel, en dehors des horaires habituels de travail, pendant les week-ends, les jours fériés et les congés payés, ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

Les parties rappellent les mesures complémentaires et bonnes pratiques relatives au droit à la déconnexion précisées dans l'accord du 27 juin 2022 sur la qualité de vie et des conditions de travail au sein du Groupe Schneider Electric et toutes autres dispositions négociées à venir.

### **Article 6 – La convention de Forfait sans référence horaire**

L'importance des responsabilités qui sont confiées à certains salariés relevant d'un emploi cadre implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps. Ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de la société ou de l'établissement. Ces salariés bénéficient d'un forfait sans référence horaire.

Les salariés en forfait sans référence horaire ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III du livre premier de la IIIème partie du code du travail. Il est précisé que les dispositions relatives aux congés d'ancienneté et à la définition de l'ancienneté leur sont applicables.

Ce régime du forfait sans référence horaire est appliqué aux salariés relevant des classes d'emplois allant de H16 à I18 de la convention collective nationale de la Métallurgie. Les salariés relevant des classes d'emplois précitées pourront se voir proposer ce forfait.

Le forfait sans référence horaire peut être intégré au contrat de travail initial ou bien faire l'objet d'un avenant à celui-ci.

Il est rappelé que le refus de signer un avenant prévoyant une convention de forfait sans référence horaire ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail et n'est pas constitutif d'une faute.

### **Article 7 - Dispositions transitoires**

Les parties conviennent que les différentes entités juridiques entrant dans le champ du présent accord devront transposer les présentes dispositions au niveau local, par accord collectif ou décisions unilatérales et fixer les modalités, le volume et la période de décompte des différents forfaits.

Suite à ces transpositions, les salariés bénéficiant, avant la mise en place des nouvelles dispositions relatives aux forfaits, d'une organisation du travail différente de celle qui est applicable au groupe d'emploi auquel est rattaché leur emploi dans le cadre des présentes dispositions se verront proposer un avenant à leur contrat de travail.

Le salarié concerné se verra proposer un entretien par son manager pour échanger sur la situation de son emploi ainsi que l'organisation du travail associée avant qu'un avenant à son contrat de travail ne lui soit proposé.

L'avenant aura pour objet de proposer une modification du contrat de travail permettant la mise en œuvre des nouvelles modalités de décompte du temps de travail et sera accompagné d'un document explicatif.

Une fois la proposition d'avenant adressée en novembre 2023, le salarié bénéficiera d'un mois pour faire part de son choix à l'entreprise, soit au plus tard le 15 décembre 2023.

Il est précisé que le salarié aura la possibilité ;

- Soit d'accepter la proposition de modification de son contrat de travail : il bénéficiera alors des nouvelles modalités de décompte de son temps de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024
- Soit de refuser la proposition de modification de son contrat de travail. Son décompte du temps de travail sera maintenu selon les dispositions prévues dans son contrat de travail.

Une nouvelle campagne de proposition d'avenants aux salariés sera organisée au second semestre 2024 (les avenants seront adressés en octobre 2024 avec un délai de réflexion de 4 semaines) pour une application des nouvelles modalités au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Il est précisé que les mobilités professionnelles (changements de postes intra-groupe) et les recrutements externes intervenant après le 1<sup>er</sup> janvier 2024 devront se faire dans le respect des organisations du travail précitées.

### **TITRE III – Temps de travail des salariés non-cadres**

Au regard des différentes activités composant le Groupe Schneider (activités de recherche et développement et tests, activités industrielles et activités tertiaires) qui nécessitent des modalités d'organisation différentes, il est convenu que les modalités d'organisation du travail des salariés non-cadres seront définies au sein de chaque entité juridique et/ou établissement ou site.

Toutefois, il sera mis en place un suivi du temps de travail des salariés non-cadre sur l'ensemble du Groupe dans des conditions similaires à celles relatives au suivi des salariés en forfait heures (article 4.4 du présent accord) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Il est rappelé que, conformément à la convention collective de la Métallurgie, les salariés non-cadres sont ceux dont l'emploi est classé de A1 à E10.

### **Titre IV - Le temps partiel**

La présent article a pour objet de fixer les modalités de passage à temps partiel et de retour à temps plein ainsi que les aménagements prévus pour tenir compte des situations particulières que certains

salariés peuvent rencontrer. Il est applicable à l'ensemble des salariés dont le temps de travail est organisé en heures qu'ils soient cadres ou non cadres.

Les forfaits jours sont exclus du présent article, leur temps de travail étant organisé en jours. Il en est de même des salariés sans référence horaire.

### **Article 8 - Définition du temps partiel et salariés bénéficiaires**

Conformément aux dispositions légales, est considéré comme étant un salarié à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- 1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- 2° A la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- 3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Il est précisé que les dispositions relatives au temps partiel définies ci-après s'appliquent également aux dispositifs de temps partiel encadrés par la loi (exemple : congé parental, congé création d'entreprise, congé de présence parentale, temps partiel thérapeutique...) sauf pour les dispositions incompatibles avec les dispositions légales en vigueur.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés relevant d'un régime en heures, à l'exception des alternants et des stagiaires qui en sont exclus.

Le temps partiel est possible dans le cadre d'une organisation de travail en équipes s'il est compatible avec l'organisation de l'équipe.

Les Parties rappellent que les salariés en forfait jours réduit ne sont pas concernés par les dispositions relatives au temps partiel. Il en est de même des salariés en forfait sans référence horaire.

### **Article 9 – Modalités d'accès au temps partiel**

Les salariés souhaitant transformer leur contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel doivent en faire la demande par écrit à leur manager et à la Direction des Ressources Humaines, en respectant un préavis minimum de 3 mois.

Le manager et la Direction des Ressources Humaines doivent informer le salarié de leur réponse dans un délai de 1 mois maximum à compter de la date de réception de la demande.

En cas de réponse positive, un avenant au contrat de travail sera établi avant le démarrage du temps partiel.

Le refus de passage à temps partiel ou de modification de celui-ci est motivé et notifié à l'intéressé par écrit.

Les modalités pratiques de mise en oeuvre, dont l'adaptation de la charge de travail et la répartition de la durée du travail, sont définies en accord avec le salarié demandeur, son manager et son HRBP.

Pour la mise en oeuvre du temps partiel, le manager et le HRBP recherchent tous les aménagements possibles permettant de répondre favorablement à la demande du salarié.

Lorsque la demande de bénéficier d'un temps partiel se fait dans le cadre d'un congé légalement réglementé (congé de présence parental, congé parental d'éducation etc.), les délais de prévenance, de réponse et de durée du temps partiel seront les durées légalement fixées.

### **Article 10 - Durée de mise en oeuvre du dispositif**

La transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel ou la modification d'un contrat de travail à temps partiel s'effectue au moyen d'un avenant au contrat de travail conclu pour une durée de 12 mois et renouvelable par tacite reconduction pour des durées successives de 24 mois.

Le démarrage du temps partiel, qu'il concerne la mise en place ou la modification du temps partiel, sera effectif un premier jour calendaire de mois.

### **Article 11 - Sortie du temps partiel ou modification de ce dernier**

Le retour à temps plein s'effectuera, sur demande du salarié, à la date contractuellement prévue ou à l'échéance de tacite reconduction, sous réserve d'un délai de prévenance de deux mois.

De même, au cas où la poursuite du temps partiel ou de ses modalités n'apparaît plus possible à la suite de l'évolution du poste tenu (évolution du périmètre, de l'activité, des responsabilités), le salarié en est informé avec un délai minimal de 2 mois précédant l'échéance de la tacite reconduction.

Le temps partiel peut également être remis en cause, avant l'échéance, dans le cadre d'une mobilité interne à l'entreprise, si le changement de poste n'est plus compatible avec un temps partiel.

Tout arrêt ou modification du temps partiel sera effectif le premier jour calendaire du mois.

### **Article 12 - Prise en compte de situations particulières**

Les parties conviennent qu'il est nécessaire, autant que possible, de porter une attention particulière aux situations personnelles complexes que peuvent être amenées à rencontrer les salariés.

Aussi, après échange avec le manager et / ou le HRBP les situations suivantes pourront donner lieu à des règles de mises en place, modification et arrêt du temps partiel plus rapides. Il s'agit notamment de :

- la maladie (y compris accident du travail ou maladie professionnelle) ou le handicap du salarié ;

- le surendettement ;
- les congés partiels légaux (présence parentale, retraite progressive, congé de proche aidant ...)
- le changement de situation familiale ne pouvant être anticipé (exemples : divorce, décès du conjoint/concubin/partenaire de PACS, le chômage du conjoint/concubin/partenaire de PACS, aide à une personne gravement malade ou en situation de handicap, etc.).

En cas de survenance de ces situations, il est précisé que :

- la demande de temps partiel pourra être effectuée pour une durée inférieure à 12 mois.
- Une modification du temps de travail pourra être demandée sans respecter les délais de prévenance prévus à l'article 9 et la réponse sera effectuée dans les plus brefs délais et au plus tard dans un délai maximal d'un mois.
- Le salarié pourra demander un passage à temps plein sans délai de prévenance et avant le terme de son avenant.

Lorsque la demande de bénéficier d'un temps partiel se fait dans le cadre d'un congé légalement réglementé (congé de présence parentale, congé parental d'éducation, etc), les délais de prévenance, de réponse et la durée du temps partiel seront les durées légalement fixées.

Le renouvellement tacite de l'avenant de travail à temps partiel ne sera pas effectif dans le cadre des demandes de temps partiel précitées. Le renouvellement de ces congés sera opéré sur demande du salarié avec un délai de prévenance d'un mois ou le délai de prévenance légal en vigueur s'il est différent.

Il est précisé que tout passage à temps partiel pour des raisons médicales sera mis en place, selon les prescriptions médicales et les possibilités, sans délai de prévenance.

### **Article 13 - Garanties**

Dans un souci d'équité, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes dispositions en matière de rémunération, de mobilité, de déroulement de carrière et de formation que celles accordées aux salariés à temps plein.

Les critères d'attribution des augmentations sont identiques quelle que soit la durée du travail des salariés concernés. Le manager et le HRBP portent une attention particulière sur les mesures salariales appliquées aux salariés bénéficiant d'un temps partiel.

Les salariés à temps partiel bénéficient, le cas échéant au prorata de leur temps de travail, de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein résultant du code du Travail, de la convention collective, des accords de groupe, d'entreprise et des usages.

La charge de travail et les objectifs du personnel bénéficiant d'un temps partiel sont adaptés au pourcentage d'activité.

La rémunération des salariés à temps partiel est calculée au prorata du temps de travail contractuel.

## **Article 14 - Organisation du travail sur l'année et pourcentage d'activité**

Le taux d'activité à temps partiel sera fixé en fonction des contraintes d'organisation propres à chaque entité juridique. Il sera compris entre 70 et 90% de la durée légale du travail ou de la durée de l'établissement si elle est inférieure.

Il est précisé que le pourcentage d'activité à temps partiel pourra être inférieur à 70% en cas de demande du salarié motivée par des contraintes personnelles, de retraite progressive ou de situation de cumul d'activité conformément aux dispositions légales.

Les droits annuels du salarié en termes de congés payés et de JRTT seront proratisés en fonction du nombre de jours travaillés.

Il en est de même pour les congés pour évènement de famille fixés dans le cadre du présent accord.

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées, à la demande du manager au-delà de la durée d'activité contractuellement prévue.

La limite dans laquelle les salariés peuvent réaliser des heures complémentaires est fixée à 20% de la durée de travail contractuelle.

Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire :

- de 10 % dans la limite du dixième de la durée de travail contractuelle ;
- de 25 % au-delà du dixième de la durée de travail contractuelle et dans la limite du cinquième de la durée de travail contractuelle

Il est précisé que le temps partiel pourra être hebdomadaire, mensuel ou annuel.

En cas de temps partiel annualisé, les modalités d'organisation du temps partiel seront fixées au niveau de l'entité juridique.

Une augmentation temporaire de la durée du travail pourra être prévue par avenant au contrat de travail d'un commun accord entre le salarié, le manager et le HRBP.

Cette augmentation pourra atteindre ou dépasser la durée légale de travail, ou lorsque cette dernière est inférieure à la durée légale, la durée du travail applicable dans l'entreprise. Il est précisé que les heures éventuellement effectuées au-delà de cette nouvelle durée contractuelle donneront lieu à une majoration qui ne pourra pas être inférieure à 25%.

Le nombre d'avenants d'augmentation temporaire de la durée du travail est limité à 8 avenants par an, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

## **Article 15 – Mesures particulières de temps partiel en fin de carrière**

Accompagner la dynamique professionnelle des salariés tout au long de la carrière est un enjeu majeur pour le Groupe Schneider Electric, qui nécessite qu'une attention particulière soit portée aux conditions de travail des salariés en deuxième partie de carrière.

A ce titre, et dans le prolongement de l'accord groupe du 28 juillet 2021 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels, le Groupe Schneider Electric souhaite réitérer et renforcer l'accompagnement des salariés en deuxième partie de carrière.

En parallèle, il est essentiel que chaque salarié bénéficie d'un éventail de possibilité lui permettant également de gérer au mieux la transition entre sa fin de carrière et son départ à la retraite.

C'est ainsi que les parties s'accordent à développer davantage de flexibilité de temps et d'organisation afin de permettre aux salariés d'assurer au mieux la transition entre activité professionnelle et retraite.

A cette fin, les Parties au présent accord souhaitent proposer aux salariés un dispositif supplémentaire afin de répondre à la diversité des aspirations et à la particularité de la situation de chacun.

Dans ce cadre, elles entendent adapter l'activité à temps partiel du salarié afin de permettre une transition douce vers la retraite.

Les parties rappellent l'existence du dispositif légal de retraite progressive dont l'objectif est de permettre aux salariés remplissant les conditions d'éligibilité légales, de travailler à temps partiel et de s'assurer en parallèle un maintien partiel de leur rémunération en demandant la liquidation d'une partie de leur pension de retraite.

En parallèle de l'existence de ce dispositif, les parties souhaitent ouvrir aux salariés une autre possibilité d'aménagement de leur temps de travail en fin de carrière en leur apportant davantage de flexibilité dans l'organisation du travail par la mise en place d'un « temps partiel facilité ».

Ce temps partiel « facilité » a pour objet de permettre au salarié de réduire son activité professionnelle par la mise en place d'un temps partiel et de s'assurer un complément de rémunération permettant de compenser cette baisse d'activité et de rémunération par la mise en place d'un système d'avance sur l'indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite à laquelle il peut prétendre.

### **Article 15.1. Conditions du temps partiel facilité et salariés bénéficiaires**

Les salariés bénéficiaires de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite au sens de l'article 14.1 de l'accord groupe relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels chez Schneider Electric ont la possibilité d'effectuer un temps partiel, à hauteur de 90%, 80%, 70%, 60% ou 50% de leur horaire de référence (base temps plein), pour une durée de 3 à 36 mois précédant leur départ à la retraite.

Le dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de percevoir, de manière anticipée, un pourcentage de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite venant compenser la fraction non travaillée, dans la limite de son salaire temps plein, dans le cadre du temps partiel. A titre d'exemple, un salarié qui demanderait à bénéficier du dispositif de temps partiel facilité en décidant de passer en temps partiel à hauteur de 80% de son temps de travail pourrait percevoir 20% de son indemnité conventionnelle de départ à la retraite pour compenser les 20% de son temps non travaillé dans le cadre du travail à temps partiel et ainsi maintenir sa rémunération à hauteur des possibilités permises par le montant de son indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite.

La mise en place du temps partiel facilité implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite et est subordonnée à l'engagement du salarié de liquider sa retraite au terme de la période de temps partiel dit « facilité ».

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera calculée conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur appliquées au sein de chacune des entités juridiques entrant dans le champ du présent accord. L'avance sera versée aux échéances habituelles de paie pendant la durée de la dispense d'activité.

Les présentes dispositions seront appliquées sans préjudice des éventuelles majorations d'indemnités de départ à la retraite prévues au sein des différentes entités juridiques entrant dans le champ d'application du présent accord, quel que soit leur source.

L'articulation avec les éventuelles majorations d'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera traitée, le cas échéant, au niveau de chacune des entités juridiques concernées.

### **Article 15.2 – Modalités d'accès au temps partiel facilité**

Les salariés qui souhaitent bénéficier du dispositif devront adresser leur demande à leur manager et à leur HRBP au minimum 3 mois avant la date souhaitée de démarrage du temps partiel facilité.

Afin de tenir compte des contraintes liées à l'organisation du service auquel appartient l'intéressé ainsi que de la compatibilité avec l'activité, le pourcentage du temps partiel sera fixé en accord entre le salarié, le manager et le HRBP.

Le manager et le HRBP auront la possibilité de refuser une demande de passage en temps partiel dit « facilité » dès lors que le refus serait justifié par des motifs objectifs tenant notamment à l'organisation du service auquel appartient l'intéressé.

### **Article 15.3 - Modalités de Calcul de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite en cas de temps partiel facilité**

Les parties conviennent qu'en cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 5 ans précédant le départ à la retraite du salarié, l'indemnité de départ à la retraite du salarié sera calculée sur la base d'un salaire de référence temps plein reconstitué.

Pour rappel, conformément aux dispositions conventionnelles, l'ancienneté acquise pour le calcul des droits à indemnité conventionnelle de départ à la retraite s'apprécie à la date de liquidation des droits à la retraite et l'indemnité de départ à la retraite du salarié sera calculée sur la base d'un salaire de référence temps plein reconstitué en cas d'application des dispositifs prévus au présent article.

## **TITRE V - Le forfait jour réduit**

Le forfait jours réduit s'entend d'une durée du travail réduite par rapport au forfait jours de référence en vigueur dans chacune des entités juridiques et dont les modalités d'éligibilité et de suivi sont fixées à l'article 5 du présent accord.

Le présent article a pour objet d'encadrer le forfait jours réduit demandé pour « convenance personnelle » ou dans le cadre d'un dispositif légal (congé parental, congé création d'entreprise, congé de présence parentale, temps partiel thérapeutique...) sauf pour ses dispositions incompatibles avec les dispositions légales en vigueur spécifiques.

### **Article 16 - Salariés bénéficiaires**

Les dispositions relatives au « forfait jours réduit » concernent les salariés bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours à l'exclusion des autres salariés.

## **Article 17 – Modalités d'accès au forfait jours réduit**

Les salariés souhaitant passer au forfait jours réduit doivent en faire la demande par écrit à leur manager et à leur HRBP, en respectant un préavis minimum de 3 mois.

Le manager et le HRBP doivent informer le salarié de leur réponse dans un délai de 1 mois maximum à compter de la date de réception de la demande.

En cas de réponse positive, un avenant au contrat de travail sera établi.

Le refus de passage au forfait jours réduit ou de modification de celui-ci est motivé et notifié à l'intéressé par écrit.

Les modalités pratiques de mise en oeuvre, dont l'adaptation de la charge de travail, les objectifs et la répartition de la durée du travail, sont définies en accord avec le salarié demandeur, son manager et son HRBP.

Pour la mise en oeuvre, le manager et le HRBP recherchent tous les aménagements possibles permettant de répondre favorablement à la demande du salarié.

## **Article 18 - Durée de mise en oeuvre du dispositif**

La transformation d'un contrat de travail en forfait jours à temps plein en contrat de travail à forfait jours réduit ou la modification d'un contrat de travail du forfait jours réduit s'effectue au moyen d'un avenant au contrat de travail conclu pour une durée de 12 mois et renouvelable par tacite reconduction pour des durées successives de 24 mois.

Le démarrage du forfait jours réduit, qu'il concerne la mise en place ou la modification du temps partiel, sera effectif le premier jour calendaire du mois.

## **Article 19 - Sortie du forfait jours réduit ou modification de ce dernier**

Le retour à un forfait jours à temps plein s'effectuera, sur demande du salarié, à la date contractuellement prévue ou à l'échéance de tacite reconduction, sous réserve d'un délai de prévenance de deux mois.

De même, au cas où la poursuite du forfait jours réduit ou de ses modalités n'apparaît plus possible à la suite de l'évolution du poste tenu (évolution du périmètre, de l'activité, des responsabilités), le salarié en est informé avec un délai minimal de 2 mois précédant l'échéance de la tacite reconduction.

Le forfait jours réduit peut également être remis en cause, avant l'échéance, dans le cadre d'une mobilité interne à l'entreprise, si le changement de poste n'est plus compatible avec un forfait jours réduit.

L'arrêt ou la modification du forfait jours réduit sera effectif le premier jour calendaire du mois.

## **Article 20 - Prise en compte de situations particulières**

Les parties conviennent qu'il est nécessaire, autant que possible, de porter une attention particulière aux situations personnelles complexes que peuvent être amenées à rencontrer les salariés.

Aussi, après échange avec le manager et / ou le HRBP les situations suivantes pourront donner lieu à des règles de mises en place, modification et arrêt du temps partiel plus rapides. Il s'agit notamment de :

- la maladie (y compris accident du travail ou maladie professionnelle) ou le handicap du salarié ;
- le surendettement ;
- les congés partiels légaux (présence parentale, retraite progressive, congé de proche aidant ...).
- le changement de situation familiale ne pouvant être anticipé (exemples : divorce, décès du conjoint/concubin/partenaire de PACS, le chômage du conjoint/concubin/partenaire de PACS, aide à une personne gravement malade ou en situation de handicap, etc.).

En cas de survenance de ces situations, il est précisé que :

- la demande de forfait jours réduit pourra être effectuée pour une durée inférieure à 12 mois.
- Une modification du temps de travail pourra être demandée sans respecter les délais de prévenance prévus à l'article 17 et la réponse sera effectuée dans les plus brefs délais et au plus tard dans un délai maximal d'un mois
- Le salarié pourra demander une augmentation de son forfait sans délai de prévenance et avant le terme de son avenant.

Lorsque la demande de bénéficier d'un forfait jours réduit se fait dans le cadre d'un congé légalement réglementé (congé de présence parental, congé parental d'éducation), les délais de prévenance, de réponse et la durée du forfait seront les durées légalement fixées. Par ailleurs, le renouvellement tacite de l'avenant de travail ne sera pas effectif dans ces situations. Le renouvellement de ces congés sera opéré sur demande du salarié avec un délai de prévenance d'un mois ou le délai de prévenance légal en vigueur s'il est différent.

Il est précisé que tout passage à forfait jours réduit pour des raisons médicales sera mis en place, selon les prescriptions médicales et les possibilités, sans délai de prévenance.

## **Article 21 - Garanties**

Dans un souci d'équité, les salariés en forfait jours réduit bénéficient des mêmes dispositions en matière de rémunération, de mobilité, de déroulement de carrière et de formation que celles accordées aux salariés à temps plein.

Les critères d'attribution des augmentations sont identiques quelle que soit la durée du travail des salariés concernés. Le manager et le HRBP portent une attention particulière sur les mesures salariales appliquées aux salariés bénéficiant d'un temps partiel.

Les salariés en forfait jours réduit bénéficient, le cas échéant au prorata de leur temps de travail, de tous les droits et avantages reconnus aux salariés en forfait jours à temps plein résultant du code du travail, de la convention collective, des accords de groupe, d'entreprise et des usages.

La charge de travail et les objectifs du personnel bénéficiant d'un forfait jours réduit sont adaptés au pourcentage d'activité.

La rémunération des salariés en forfait jours réduit est calculée au prorata du temps de travail contractuel.

## **Article 22 - Organisation du travail sur l'année et pourcentage d'activité**

Accompagner la dynamique professionnelle des salariés tout au long de la carrière est un enjeu majeur pour le Groupe Schneider Electric, qui nécessite qu'une attention particulière soit portée aux conditions de travail des salariés en deuxième partie de carrière.

A ce titre, et dans le prolongement de l'accord groupe du 28 juillet 2021 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels, le Groupe Schneider Electric souhaite réitérer et renforcer l'accompagnement des salariés en deuxième partie de carrière.

En parallèle, il est essentiel que chaque salarié bénéficie d'un éventail de possibilité lui permettant également de gérer au mieux la transition entre sa fin de carrière et son départ à la retraite.

C'est ainsi que les parties s'accordent à développer davantage de flexibilité de temps et d'organisation afin de permettre aux salariés d'assurer au mieux la transition entre activité professionnelle et retraite.

A cette fin, les Parties au présent accord souhaitent proposer aux salariés un dispositif supplémentaire afin de répondre à la diversité des aspirations et à la particularité de la situation de chacun.

Dans ce cadre, elles entendent adapter l'activité du salarié qui le souhaite par la mise en place d'un forfait jours réduit afin de permettre une transition douce vers la retraite.

Les parties rappellent l'existence du dispositif légal de retraite progressive dont l'objectif est de permettre aux salariés remplissant les conditions d'éligibilité légales, de travailler à temps partiel et de s'assurer en parallèle un maintien partiel de leur rémunération en demandant la liquidation d'une partie de leur pension de retraite.

En parallèle de l'existence de ce dispositif, les parties souhaitent ouvrir aux salariés une autre possibilité d'aménagement de leur temps de travail en fin de carrière en leur apportant davantage de flexibilité dans l'organisation du travail par la mise en place d'un « forfait jours réduit facilité ».

Ce forfait jours réduit « facilité » a pour objet de permettre au salarié de réduire son activité professionnelle par la mise en place d'une diminution du nombre de jours travaillés et de s'assurer un complément de rémunération permettant de compenser cette baisse d'activité et de rémunération par la mise en place d'un système d'avance sur l'indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite à laquelle il peut prétendre.

### **Article 22.1. Conditions du forfait jours réduit facilité et salariés bénéficiaires**

Les salariés bénéficiaires de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite au sens de l'article 14.1 de l'accord groupe relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels chez Schneider Electric ont la possibilité d'effectuer un forfait jours réduit, à hauteur de 90%, 80%, 70%, 60% ou 50% de leur horaire de référence (base temps plein), pour une durée de 3 à 36 mois précédant leur départ à la retraite.

Le dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de percevoir, de manière anticipée, un pourcentage de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite venant compenser la fraction non travaillée, dans la limite de son salaire temps plein, dans le cadre du forfait jours réduits. A titre d'exemple, un salarié qui demanderait à bénéficier du dispositif de forfait jours réduit facilité en décidant de passer à un forfait jours réduit à hauteur de 80% de son temps de travail pourrait percevoir 20% de son indemnité conventionnelle de départ à la retraite pour compenser les 20% de son temps non travaillé dans le cadre du forfait jours réduit et ainsi maintenir sa rémunération à hauteur des possibilités permises par le montant de son indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite.

La mise en place du forfait jours réduit facilité implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite et est subordonnée à l'engagement du salarié de liquider sa retraite au terme de la période de forfait jours réduit dit « facilité ».

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera calculée conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur appliquées au sein de chacune des entités juridiques entrant dans le champ du présent accord. L'avance sera versée aux échéances habituelles de paie pendant la durée de la dispense d'activité.

Les présentes dispositions seront appliquées sans préjudice des éventuelles majorations d'indemnités de départ à la retraite prévues au sein des différentes entités juridiques entrant dans le champ d'application du présent accord, quel que soit leur source.

L'articulation avec les éventuelles majorations d'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera traitée, le cas échéant, au niveau de chacune des entités juridiques concernées.

### **Article 22.2 – Modalités d'accès au forfait jours réduit facilité**

Les salariés qui souhaitent bénéficier du dispositif devront adresser leur demande à leur manager et à leur HBRP au minimum 3 mois avant la date souhaitée de démarrage du forfait jours réduit facilité.

Afin de tenir compte des contraintes liées à l'organisation du service auquel appartient l'intéressé ainsi que de la compatibilité avec l'activité, le pourcentage du forfait jours réduit sera fixé en accord entre le salarié, le manager et le HBRP.

Le manager et le HBRP auront la possibilité de refuser une demande de passage en forfait jours réduit dit « facilité » dès lors que le refus serait justifié par des motifs objectifs tenant notamment à l'organisation du service auquel appartient l'intéressé.

### **Article 22.3 - Modalités de Calcul de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite en cas de temps partiel facilité**

Les parties conviennent qu'en cas de transformation du contrat de travail en forfait jours temps plein en contrat de travail en forfait jours réduit dans les 5 ans précédant le départ à la retraite du salarié, l'indemnité de départ à la retraite du salarié sera calculée sur la base d'un salaire de référence temps plein reconstitué.

Pour rappel, conformément aux dispositions conventionnelles, l'ancienneté acquise pour le calcul des droits à indemnité conventionnelle de départ à la retraite s'apprécie à la date de liquidation des droits à la retraite et l'indemnité de départ à la retraite du salarié sera calculée sur la base d'un salaire de référence temps plein reconstitué en cas d'application des dispositifs prévus au présent article.

## **TITRE VI - Les déplacements professionnels**

Le présent article a pour objet de préciser les modalités d'indemnisation des trajets lors de déplacements professionnels nécessitant un temps de trajet supérieur au temps de trajet normal entre le domicile et le lieu de travail habituel des salariés.

Les règles de sécurité applicables en situation de déplacement professionnel et les modalités d'organisation du déplacement professionnel (hôtels, moyens de transports etc) sont régies par les règles groupe en vigueur.

Le présent accord n'a pas vocation à régir les modalités de prise en compte des situations d'éloignement familial et les voyages d'agrément liées aux situations de déplacement professionnel particulières (éloignement à l'international, expatriation etc).

Il est précisé que les dispositions relatives à l'indemnisation du temps de trajet telles que décrites ci-après s'applique en lieu et place des dispositions prévues par la convention collective de la Métallurgie. Elles se substituent à l'ensemble des usages, accords collectifs et notes unilatérales en vigueur dans les entités juridiques et ayant le même objet.

### **Article 24 – Champ d'application**

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés appartenant aux catégories suivantes :

- les salariés cadres et non-cadres dont le temps de travail est décompté en heures
- les salariés cadres et non-cadres dont le temps de travail est décompté en jours
- les alternants

Sont exclus des dispositions du présent titre :

- les stagiaires
- les salariés en forfait sans référence horaire
- Les salariés itinérants techniques, ou les personnes ayant régulièrement vocation à effectuer des interventions sur site, ces dernières bénéficiant de dispositions particulières.

Il est précisé que le déplacement professionnel se définit comme la situation dans laquelle le salarié exécute de manière temporaire son activité professionnelle hors de son lieu de travail habituel pour les besoins de ses fonctions.

Le temps de déplacement n'est pas du temps de travail effectif. Ce temps de déplacement donne lieu à une compensation lorsqu'il excède le temps normal de déplacement entre domicile et lieu habituel de travail. Cette compensation est fixée selon les modalités prévues ci-après.

Pour le calcul du temps de déplacement les parties conviennent que le domicile est défini comme le lieu de résidence habituelle du salarié déclaré auprès de l'entreprise. Le lieu de travail habituel est défini comme le lieu au sein duquel le salarié exerce habituellement son activité professionnelle.

## **Article 25 – Indemnisation du temps inhabituel de déplacement effectué sur un jour habituellement travaillé**

### **Article 25.1 – Modalités d'indemnisation du temps de déplacement des salariés soumis à un décompte horaire**

#### ➤ **Modalités de décompte du temps de déplacement**

Le déplacement professionnel se définit comme la situation dans laquelle le salarié exécute de manière temporaire son activité professionnelle hors de son lieu de travail habituel pour les besoins de ses fonctions.

Ce temps de déplacement :

- donne lieu à une compensation lorsqu'il excède le temps normal de déplacement entre domicile et lieu habituel de travail.
- Cette compensation est égale au maintien de la rémunération lorsque le temps de déplacement coïncide avec l'horaire de travail.

Compte-tenu de cette définition légale, les parties conviennent d'appliquer la méthode de calcul suivante pour calculer le temps de déplacement inhabituel devant ouvrir droit au bénéfice d'une contrepartie en repos :

Déduire de l'amplitude de la journée de déplacement (déplacement inclus) :

- Le temps de déplacement habituel domicile lieu de travail habituel aller /retour
- Le temps de Pause déjeuner habituel
- La durée de travail journalière habituelle

Ainsi, à titre d'exemple, pour un salarié dont :

L'amplitude journalière déplacement inclus est de 13 heures

- Le temps de déplacement habituel domicile lieu de travail Aller et retour est de 1 heure
- La pause déjeuner habituelle est de 1 heure
- La durée de travail journalière est de 7h 30

Le temps de déplacement ouvrant droit à indemnisation est de 13 heures – 1h – 1h – 7h30 = 3 heures 30 minutes de temps de déplacement excédant le temps habituel de trajet et n'ayant pas donné lieu à une contrepartie égale au maintien de la rémunération.

Il conviendra ensuite d'appliquer les modalités d'indemnisation prévues ci-après à ce temps de déplacement. A titre informatif, il est rappelé que les déplacements d'une durée supérieure à 13 heures doivent donner lieu à un hébergement sur place.

Une feuille de calcul digitale sera mise à disposition pour permettre le calcul du temps de déplacement à indemniser puis à déclarer dans le logiciel de gestion des temps.

#### ➤ **Modalités d'indemnisation du temps de déplacement**

Le temps de déplacement excédant le temps habituel de trajet et calculé selon les modalités prévues au présent article est indemnisé comme suit :

Paraph. 27

Public



A 2x4 grid of handwritten signatures, each enclosed in a small box with 'DS' in the top right corner. The signatures are: Row 1: ANA, MRS, ALI, MRM; Row 2: DCE, PS, ALI, ALI.

Temps de déplacement journalier AR*	Contrepartie
Inférieur ou égal à 1h	Pas de contrepartie (Franchise)
Supérieur à 1H	75% du temps de déplacement effectué, soit par exemple 45 minutes de repos pour chaque heure de déplacement
Temps déplacement maximal indemnisé : 3h	2h15 minutes de récupération maximum par journée de déplacement

*\*calculé selon les modalités prévues dans le paragraphe relatif aux modalités de décompte du temps de déplacement*

Il est précisé que les déplacements professionnels journaliers d'une durée inférieure à une heure ne donnent pas lieu à indemnisation.

L'indemnisation du temps de déplacement sera effectuée au prorata de la durée de déplacement arrondi à la minute supérieure, déduction faite de l'heure de franchise. La contrepartie maximale en repos attribuée au titre d'un déplacement journalier sera de 2H15.

Ainsi à titre d'exemple, il est précisé qu' :

- un temps de déplacement journalier de deux heures déclenchera une contrepartie en repos de 45 minutes, (2 heures – 1 heure = 1 heure de déplacement à compenser)
- un temps de déplacement journalier de 3 heures déclenchera une contrepartie en repos d' 1 heure et 30 minutes, (3 heures – 1 heure de franchise = 2 heures de déplacement à compenser)
- un temps de déplacement journalier de 4h déclenchera une contrepartie en repos de 2 heures et 15 minutes ( 4h-1 heures de franchise = 3 heures de déplacement à compenser)
- un temps de déplacement journalier de 6h déclenchera une contrepartie en repos de 2heures et 15 minutes (6 heures – 1 heure de franchise = 5 heures à compenser plafonnées à 3 heures)

Le temps de déplacement calculé déduction faite de la franchise d'une heure sera déclaré par le salarié dans le logiciel de gestion des temps afin d'alimenter les compteurs de contreparties en repos. Ces contreparties devront ensuite être prise en temps selon les modalités prévues à l'article 27.

### **Article 25.2 – Rappel des dispositions applicables aux forfaits jours**

Les salariés dont le temps de travail est organisé en jours bénéficie d'une latitude importante dans l'organisation de leur emploi du temps et peuvent donc organiser leur emploi du temps en fonction de la sujétion engendrée par la situation de déplacement professionnel intervenant sur la période d'exercice habituelle de leur forfait jours, soit du lundi au vendredi. C'est pourquoi les déplacements professionnels effectués du lundi au vendredi n'ouvrent pas droit à une contrepartie en repos pour les personnes bénéficiant de cette modalité d'organisation du temps de travail.

Toutefois les parties rappellent que :

- Le télétravail peut être privilégié au retour de déplacement professionnel afin de permettre d'éviter les temps de transports pour se rendre sur le lieu de travail.
- En cas de retour tardif de déplacement professionnel, le salarié est encouragé à décaler l'heure de démarrage de sa journée de travail le lendemain matin. Il est ainsi demandé aux managers d'éviter les réunions matinales avec leurs salariés en cas de retour tardif de déplacement professionnel la veille.

## **Article 26 – Indemnisation du temps de déplacement inhabituels effectués le week-end, les jours fériés ou habituellement non travaillés**

Les modalités ci-après définies sont indifféremment applicables aux salariés dont le temps de travail est décompté en heures ou en jours.

En cas de déplacement professionnel inhabituel, nécessitant un voyage, au départ ou au retour sur un jour de week-end, un jour férié ou un jour habituellement non travaillé, les salariés se voient créditer les récupérations suivantes :

- si le départ est effectué avant 14h, une journée de récupération ;
- si le départ est effectué après 14h, une demi-journée de récupération ;
- si le retour est effectué avant 12h, une demi-journée de récupération ;
- si le retour est effectué après 12h, une journée de récupération.

Il est précisé que le déplacement professionnel déclenchera une contrepartie d'une journée de repos dès lors que sa durée est supérieure à 6h de trajet.

Ces modalités sont applicables pour tous les déplacements professionnels inhabituels, sous réserve de la validation par le manager de la nécessité de voyager sur un jour de week-end, un jour férié ou un jour habituellement non travaillé. Cette validation pourra tenir compte de l'optimisation de l'empreinte carbone.

Toutefois, si le départ en déplacement professionnel se fait un jour de week-end, un jour férié ou un jour habituellement non travaillé pour une raison de convenance personnelle la contrepartie en repos ne sera pas due.

## **Article 27 – Modalités de prise des contreparties en repos aux déplacements professionnels**

### **Article 27.1 - Contrepartie résultant des déplacements effectués un jour habituellement travaillé**

Une feuille de calcul digitale sera mise à disposition afin de permettre le calcul du temps inhabituel des déplacements intervenant les jours habituellement travaillés. Le temps de déplacement ainsi calculé devra ensuite être saisi par le salarié dans le logiciel de gestion des temps puis validé par le manager.

Une fois la validation effectuée par le manager, la contrepartie en repos viendra alimenter le compteur de récupération du temps de déplacement.

Ce temps de récupération pourra être pris en heure, en demi-journée ou en journée. Il est préconisé de prendre ce temps de récupération au plus tard dans la semaine suivant le déplacement.

En tout état de cause si le temps de récupération n'est pas pris dans les 3 mois suivant son affectation, il sera perdu sauf si le salarié a été mis dans l'impossibilité de le prendre. Dans ce cas une nouvelle date de prise devra être reprogrammée en accord entre le salarié et le manager, impérativement dans les 3 mois suivants.

### **Article 27.2 - Contrepartie résultant des déplacements effectués les jours habituellement non travaillés**

Les contreparties en repos attribuées au titre des déplacements inhabituels le week-end, les jours fériés ou les jours habituellement non travaillés alimenteront le compteur de récupération dans le logiciel de gestion des temps.

Pour ce faire, le salarié devra déclarer ses jours de déplacement sur le logiciel de gestion des temps. Cette déclaration devra être validée par le manager.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures pourront bénéficier de ce temps de récupération en le prenant en heure, en demi-journée ou en journée. Il est préconisé de prendre ce temps de récupération dans la semaine suivant le déplacement.

En tout état de cause si le temps de récupération n'est pas pris dans les 3 mois suivant son affectation, il sera perdu sauf si le salarié a été mis dans l'impossibilité de le prendre.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours pourront bénéficier de ce temps de récupération en le prenant en demi-journée ou en journée. Il est préconisé de prendre ce temps de récupération au plus tard dans la semaine suivant le déplacement.

En tout état de cause si le temps de récupération n'est pas pris dans les 3 mois suivant son affectation, il sera perdu sauf si le salarié a été mis dans l'impossibilité de le prendre. Dans ce cas une nouvelle date de prise devra être reprogrammée en accord entre le salarié et le manager, impérativement dans les 3 mois suivants.

Il est précisé que les contreparties au temps inhabituel de déplacement incrémenteront un compteur unique par salarié, qu'elles indemnisent du temps de déplacement inhabituel effectué sur un jour habituellement travaillé ou bien sur un jour habituellement non travaillé. Ce compteur devra être soldé avant le départ de la société.

## **TITRE VII - La Prime ancienneté**

La prime d'ancienneté a pour objet de reconnaître la fidélité des salariés vis-à-vis de l'entreprise et plus généralement du Groupe. Aussi, au regard de la nouvelle définition de l'ancienneté telle que définie au Titre I, les parties ont saisi l'opportunité de la refonte du socle conventionnel de la Métallurgie et de la négociation du présent accord pour uniformiser le mode de calcul de la prime d'ancienneté au sein de l'ensemble des sociétés composant le Groupe Schneider Electric en France à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Au regard de la diversité des modes de calcul et des montants de primes d'ancienneté au sein des différentes entités du groupe, l'atteinte de cet objectif se fera selon les modalités exposées ci-après.

Les parties conviennent qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'ensemble des dispositions ci-après exposées annulent et remplacent l'ensemble des dispositions relatives à la prime d'ancienneté (éligibilité, mode de calcul, taux etc) en vigueur dans l'ensemble des entités juridiques du Groupe en France qu'il s'agisse d'accords collectifs, de décisions unilatérales ou d'usages.

La prime d'ancienneté telle que prévue au présent accord s'applique en lieu et place des dispositions prévues par la convention collective de la Métallurgie.

## **Article 28 – Champ d'application de la prime d'ancienneté**

La prime d'ancienneté telle que définie au présent article est applicable à l'ensemble des salariés non-cadres du groupe relevant de la convention collective de la Métallurgie dès lors qu'ils bénéficient d'une ancienneté, telle que définie au Titre I, d'au moins 3 ans.

Il est précisé que les salariés occupant actuellement un poste classé cadre et qui verraient leur emploi côté comme étant un emploi non-cadre dans le cadre de la mise en place de la nouvelle convention collective ne bénéficient pas des dispositions relatives à la prime d'ancienneté dès lors qu'ils sont éligibles aux dispositifs d'accompagnement des changements de classifications prévus au Titre X.

## **Article 29 - Formule de calcul de la prime d'ancienneté**

Les parties conviennent de fixer une formule de calcul similaire à celle prévue dans le cadre de la nouvelle convention collective de la Métallurgie. Elle est applicable aux salariés non-cadre bénéficiant d'une ancienneté minimale de 3 ans. L'ancienneté prise en compte est plafonnée à 15 ans.

La formule de calcul de la prime d'ancienneté est la suivante :

**Prime d'ancienneté** (base 35 heures) = (Valeur du point X Taux de la classe d'emploi (en %)) X100 X nombre d'année d'ancienneté dans la limite de 15 ans

**La valeur du point** sera fixée dans les conditions fixées à l'article 30.

Les taux de classe d'emploi de la Métallurgie sont les suivants :

Classe d'emploi	A 1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Taux	1,45%	1,6 %	1,75%	1,95%	2,2%	2,45%	2,6%	2,9%	3,3%	3,8%

**L'ancienneté** est prise en compte par année complète révolue à partir de 3 ans et dans la limite de 15 ans. Il est précisé qu'en cas de changement de tranche d'ancienneté en cours de mois, le montant de prime lié à la nouvelle ancienneté sera versé à compter du mois suivant l'acquisition de l'ancienneté.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement. Elle sera proratisée en cas de sortie du salarié en cours de mois et proportionnellement à leur pourcentage d'activité pour les salariés travaillant à temps partiel.

Exemple de formule de calcul pour un salarié ayant 10 ans d'ancienneté dont l'emploi est côté E9

Prime ancienneté = (Valeur point X 3,3%) X100) X 10

Il est précisé que la prime d'ancienneté est applicable aux alternants, pendant la durée de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, remplissant les conditions d'ancienneté selon la correspondance suivante :

Famille 1 : classe d'emploi A1

Famille 2 : classe d'emploi A2

Famille 3 : classe d'emploi B3

Famille 4 : classe d'emploi B4

### **Article 30 – Fixation de la valeur du point de la prime d'ancienneté**

Les parties rappellent que leur volonté commune est d'harmoniser le mode de calcul de la prime d'ancienneté afin que l'ancienneté soit reconnue de la même façon dans l'ensemble des entités juridiques du Groupe en France.

Cependant, compte-tenu de la diversité de mode de calcul et de montant de prime d'ancienneté en vigueur à ce jour dans l'ensemble des entités du Groupe, une période transitoire est mise en place afin de permettre une harmonisation progressive de la valeur du point.

Il a ainsi été défini 3 groupes de sociétés juridiques avec des valeurs de points différentes au 1 er janvier 2024 :

	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1
Valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2024	6€	6,5€	7€
Sociétés concernées	SEEF SETBT SA3I SE Aubenas	SESF CEV Transfo Services SFCME	STIE Schneider Electric Industrie Schneider Electric France SEIT SAREL ECKARDT Schneider Electric Alpes Solar Spain

			Newlog France Transfo SFG MG Alès SEMB
--	--	--	--

Les parties conviennent que :

- le Groupe 2 devra appliquer une même valeur du point à celle appliquée par le Groupe 1 au plus tard le 1er janvier 2026.
- le Groupe 3 devra appliquer une même valeur du point à celle appliquée par le Groupe 1 au plus tard le 1er janvier 2028.

La valeur du point sera déterminée chaque année par accord de Groupe lors des négociations salariales annuelles, (telle que définie à l'article 36) ou à défaut d'accord, par décision unilatérale.

Si la valeur Groupe se trouvait inférieure à celle prévue un accord territorial de la Métallurgie dont relèverait une des sociétés du Groupe, la valeur du point la plus favorable (quelque soit le Groupe 1,2 ou 3) sera appliquée dans l'entité concernée dans l'attente de la revue du point dans le cadre de négociations organisées au niveau du Groupe.

### **Article 31 – Dispositions transitoires**

Afin de tenir compte des différences de modalités de calcul et de montant entre les primes d'ancienneté perçues en 2023 par les salariés éligibles et la nouvelle formule de calcul mise en place par le présent accord, les parties ont convenu de la mise en place d'une garantie conventionnelle de rémunération pour l'ensemble des salariés éligibles du Groupe.

Ainsi si le montant de prime d'ancienneté perçu selon la nouvelle formule de calcul est plus favorable que celui perçu par le salarié au mois de décembre 2023, le salarié bénéficiera de la nouvelle formule de calcul.

Si le montant de prime d'ancienneté perçu selon la nouvelle formule de calcul est inférieur à celui perçu par le salarié au mois de décembre 2023, le salarié verra son salaire de base être augmenté à hauteur du montant différentiel entre les deux primes. Cette intégration sera effectuée sur le salaire de base à partir du mois de janvier 2024.

Ainsi, à titre d'exemple, un salarié qui bénéficiait de 300€ bruts mensuels de prime d'ancienneté au 31 décembre 2023 et qui aurait une prime d'ancienneté de 250€ bruts mensuels selon la formule applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024, verra son salaire de base de janvier 2024 augmenté de 50€ bruts (300-250).

Il est précisé que les salariés recevront un courrier d'information relatif à ces changements en janvier 2024.

## **TITRE VIII- Les congés conventionnels**

Les parties souhaitent par le présent accord harmoniser les pratiques applicables aux salariés du groupe en matière de prise en compte de l'ancienneté et de conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. C'est pourquoi par le présent accord elles mettent en place de façon uniforme pour l'ensemble des entités juridiques du groupe relevant de la convention collective de la Métallurgie :

- Un barème de congé d'ancienneté
- Un barème de congés pour événement de famille
- Une indemnisation plus favorable des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant
- Une augmentation de la durée du congé maternité et du congé d'adoption
- Un congé d'hospitalisation de l'enfant

Il est précisé que l'ensemble de ces dispositions se substituent à celles de la convention collective de la Métallurgie ayant le même objet. Elles annulent et remplacent également l'ensemble des dispositions conventionnelles, engagements unilatéraux ou usages en vigueur dans les entités juridiques du Groupe entrant dans le champ d'application du présent accord.

### **Article 32 – Les Congés d'ancienneté**

Au regard de la nouvelle définition de l'ancienneté telle que définie au Titre I, les parties ont saisi l'opportunité de la refonte du socle conventionnel de la Métallurgie et de la négociation du présent accord pour uniformiser le barème de congés d'ancienneté applicable au sein de l'ensemble des sociétés composant le Groupe Schneider Electric en France à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

A compter de cette date, en plus des congés payés légaux définis ci-dessus, des jours de congés supplémentaires, dits congés d'ancienneté, seront attribués sur les bases suivantes :

#### **Article 32.1 – Barèmes applicables**

Les barèmes définis sont applicables à l'ensemble des salariés du Groupe relevant de la convention collective de la Métallurgie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et se substituent à l'ensemble des congés supplémentaires prévus par les accords collectifs et usages en vigueur dans les entreprises du Groupe relevant de la convention collective de la Métallurgie ainsi qu'au barème prévu par la convention collective de la Branche de la Métallurgie.

Compte-tenu des pratiques existant dans le Groupe au moment de la négociation du présent accord, les parties sont convenues de définir un barème distinct pour les cadres et pour les non-cadres.

#### ➤ **Barème applicable aux salariés non-cadre**

Le salarié non-cadre est défini, conformément à la convention collective de la Métallurgie et à l'article 2 du présent accord, comme le salarié occupant un emploi classé dans les Groupes de Poste A à E.

Le salarié non-cadre ainsi défini bénéficiera du barème suivant :

	Salarié âgé de moins de 45 ans	Salarié âgé de plus de 45 ans
Entre 1 et 15 ans d'ancienneté	1 jour	2 jours
Entre 15 ans et 19 ans d'ancienneté	2 jours	
A partir de 20 ans d'ancienneté	3 jours	
A partir de 30 ans d'ancienneté	4 jours	

➤ **Barème applicable aux salariés cadres**

Le salarié cadre est défini, conformément à la convention collective de la Métallurgie et à l'article 2 du présent accord, comme le salarié occupant un emploi classé dans les Groupes de Poste F à I.

	Salarié âgé de moins de 35 ans	Salarié âgé de 35 à 54 ans	Salarié âgé de 55 ans et plus
A partir d'un 1 an d'ancienneté et jusqu'à 2 ans d'ancienneté	2		
De 2 à 20 ans d'ancienneté	2	3	
A partir de 20 ans d'ancienneté	2	3	4

**Article 32.2 - Dispositions transitoires**

Les parties conviennent que ces nouveaux barèmes, qui entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024, date d'entrée en vigueur du présent accord, seront applicables à l'ensemble des salariés du Groupe Schneider Electric dont le contrat de travail relève de la convention collective de la Métallurgie et se substituent à l'ensemble des accords collectifs et usages en vigueur dans le Groupe ainsi que dans la branche de la Métallurgie.

Le nouveau barème de congés sera appliqué de façon partiellement rétroactive sur l'acquisition des droits sur la période juin 2023 – juin 2024 afin que l'ensemble des salariés puissent en bénéficier sur la période de prise débutant en juin 2024.

Toutefois, les salariés concernés, présents aux effectifs à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2024, et bénéficiant à cette date, d'un nombre de jours de congés d'ancienneté supérieur à celui qui leur serait applicable au titre du présent barème continueront à bénéficier de ce nombre de jours plus favorable jusqu'à ce que le présent barème leur soit plus favorable. Le comparatif sera effectué avant la période annuelle de prise des congés. Ces salariés appartiendront à un groupe dit « fermé ».

Il est précisé que les présentes dispositions transitoires sont applicables aux quantums des congés d'ancienneté uniquement. Elles ne sont pas applicables aux modalités d'acquisition et de prise des congés d'ancienneté. Ainsi les modalités d'acquisition et de prise applicables à l'ensemble des salariés entrant dans le champ du présent accord sont celles exposées ci-après et se substituent à l'ensemble des usages et dispositions prévues par les accords collectifs sur le sujet ainsi qu'aux dispositions prévues par la convention collective de la Métallurgie.

### **Article 32.3 – Modalités d'acquisition et de prise des congés d'ancienneté**

#### ➤ **Règles d'acquisition**

Les congés d'ancienneté s'acquièrent à la date à laquelle les conditions d'ancienneté et d'âge du salarié sont réunies pour en bénéficier.

Les congés d'ancienneté s'acquièrent selon les mêmes règles que les congés payés. Ils pourront donc être proratisés en cas de droit à congés payés non complet sur la période concernée et en cas d'entrée ou sortie du salarié sur la période.

Il est précisé que si en application de la règle de prorata, le nombre de jours de congés payés ne tombe pas sur un chiffre permettant une prise à minima en demi-journée, il serait arrondi au 0,5 supérieur.

- *Exemple : droit à congés d'ancienneté à 2,2 jours en application de la règle de prorata : le salarié bénéficiera de 2,5 jours de congés d'ancienneté)*

L'arrondi est effectué en additionnant en masse les congés payés légaux et les congés d'ancienneté. Il est donc effectué sur la totalité des congés payés et ancienneté cumulés.

#### ➤ **Modalités de prise**

Les congés d'ancienneté seront inclus dans le compteur de congés payés des salariés.

Les congés d'ancienneté acquis pourront être pris par les salariés à partir du 1<sup>er</sup> juin suivant la date d'acquisition pour correspondre à la période de prise des congés payés.

Les congés d'ancienneté ne pourront pas être reportés au-delà de la période de prise des congés payés, soit au 31 mai, sauf exceptions légales justifiant un report.

Il est précisé que les congés d'ancienneté devront être pris par journée ou par demi-journée uniquement. Ils peuvent être accolés aux congés payés et aux jours de réduction du temps de travail.

Pendant la durée des congés d'ancienneté le salaire du salarié sera maintenu par la formule la plus favorable entre le maintien du salaire du salarié ou le calcul de l'indemnité du 1/10<sup>e</sup>.

## **Article 33 – Les congés pour événements familiaux**

Par le présent accord, les parties rappellent l'importance qu'elles accordent à la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle par chacun des salariés du Groupe.

Afin de permettre cette conciliation et d'accompagner au mieux les salariés dans les étapes de la vie personnelle, les parties mettent en place un barème de congés pour évènement de famille favorable, transparent et uniforme pour l'ensemble des salariés du Groupe relevant de la branche professionnelle de la Métallurgie ainsi qu'un congé d'hospitalisation de l'enfant.

### **Article 33.1 - Définitions pour l'application des congés évènements de famille**

Pour l'application du barème relatif aux congés pour évènement de famille prévu au présent accord, les parties conviennent des définitions suivantes :

- **Jours Calendaires** : il s'agit de l'ensemble des jours de la semaine.
- **Jours ouvrables** : il s'agit de l'ensemble des jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés ;
- **Jours ouvrés** : il s'agit des jours habituellement travaillés par le salarié concerné
  - Pour un salarié en temps plein / semaine : lundi au vendredi
  - Pour un équipier SD : samedi et dimanche
- **Conjoint** : époux / épouse, partenaire de PACS ou concubin / concubine
- **Père / mère** : parent ou beau-parent au sens du conjoint du père ou de la mère
- **Beau-frère / belle-soeur** : frère / soeur du conjoint ou conjoint du frère / de la soeur
- **Gendre et belle-fille** : « conjoint » de « l'enfant »
- **Neveu, nièce** : Enfant de la soeur ou frère du salarié
- **Enfant** : enfant du salarié ou de son conjoint
- **Frère / soeur** : frère ou soeur y compris le demi-frère ou la demi-soeur lorsqu'il y a un parent en commun
- **Beau-parent** : parent du conjoint
- **Cousin/Cousine** : cousin/cousine ayant un grand parent en commun
- **Tante,oncle** : Soeur ou frère (ou conjoints respectifs) du père ou de la mère du salarié

Les Parties conviennent qu'une attention particulière est portée par les HRBP aux situations des salariés ayant été accueillis en famille d'accueil ou lorsque l'autorité parentale n'a pas été exercée par la famille d'origine.

### **Article 33.2 – Barèmes applicables au titre des congés pour événements familiaux**

Chaque salarié entrant dans le champ d'application du présent accord a droit, sans condition d'ancienneté et sur justificatif, à des autorisations d'absence (selon le barème ci-dessous) lui permettant de participer à des événements familiaux, d'accomplir les formalités administratives qui y sont attachées et d'assister, le cas échéant, aux cérémonies qui les accompagnent.

Le barème défini ci-dessous est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 à l'ensemble des salariés du Groupe relevant de la convention collective de la Métallurgie et se substituent à l'ensemble des congés supplémentaires prévues par les accords collectifs et usages en vigueur dans les sociétés du Groupe relevant de la convention collective de la Métallurgie ainsi qu'au barème prévu par la convention collective de la Branche de la Métallurgie.

Congés	SE	Modalités de prise	Justificatif(s)
Mariage, Pacs du salarié	7 jours calendaires	Prise dans les 15 jours avant ou suivant évènement	Copie certificat de mariage ou convention de Pacs
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	Prise jour même ou jour ouvré suivant/précédant évènement	Copie de l'acte de mariage de l'enfant
Arrivée d'un enfant en vue de son adoption	3 jours ouvrés	Démarrage le jour de l'adoption ou le 1er jour ouvré suivant l'adoption de l'enfant	Attestation de l'organisme remettant l'enfant mentionnant la date d'arrivée de l'enfant
Pour chaque naissance pour le père et le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS	3 jours ouvrés	Démarrage le jour de la naissance ou le 1er jour ouvré suivant la naissance de l'enfant. NB : conformément aux dispositions légales en vigueur, il doit être suivi d'au moins 4 jours calendaires de congé paternité ou d'accueil de l'enfant pour pouvoir bénéficier dudit congé.	Prévenir en amont + copie livret de famille ou acte de naissance et le cas échéant document justifiant le lien avec la mère de l'enfant (extrait de mariage, Pacs, certificat vie commun etc)
Annonce de la survenue du handicap d'un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours ouvrés	Dans les 15 jours suivant l'annonce du handicap en une ou deux fractions	Document justifiant de la situation

Décès du beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille	2 jours ouvrés	Prise au moment du décès et/ou des obsèques et en tout état de cause au plus tard dans la semaine suivant les obsèques	Copie du certificat de décès et attestation sur l'honneur du lien de parenté
Décès d'une tante d'un oncle d'un cousin, neveu, nièce	Jour des obsèques	Prise le jour des obsèques	Copie du certificat de décès
Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même	12 jours ouvrés	Prise au moment du décès et/ou des obsèques et en tout état de cause au plus tard dans la semaine suivant les obsèques	Copie du certificat de Décès
Décès du beau-père ou de la belle mère	2 jours ouvrés		
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrés		
Décès du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin, du père, de la Mère	5 jours ouvrés		
Décès d'un Grand Parent ou d'un petit enfant	3 jours ouvrés		
Deuil* d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours ouvrés	Un an à compter du décès de l'enfant. Congés Fractionnable en deux périodes d'au moins une journée	Copie certificat de décès Demande écrite de congés 24h avant le début auprès de la CPAM
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours ouvrés	Prise au moment du décès et/ou des obsèques et en tout état de cause au plus tard dans la semaine suivant les obsèques en une ou deux fractions	Copie du certificat de Décès

### **Article 33.3 – Précisions relatives aux modalités de prises des congés pour événement de famille**

Les congés pour événements familiaux peuvent être pris dans les conditions définies dans le tableau prévu à l'article 33.2 sous réserve de la présentation des justificatifs demandés, sans condition d'ancienneté.

Les congés pour événements familiaux sont pris en une seule fois et ne sont pas fractionnables à l'exception, compte-tenu de leur particularité et de leur durée, de ceux relatifs :

- A l'annonce d'un handicap de l'enfant. Ce congé peut être pris en deux fractions d'au moins deux jours dans les 15 jours suivant l'annonce du handicap de l'enfant
- Au décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. Ce congé peut être pris en deux fractions d'au moins deux jours. La première devra démarrer au plus tard dans la semaine suivant le décès de l'enfant, la seconde au plus tard dans le mois suivant le décès.
- Au deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. Ce congé peut être fractionné selon les dispositions légales, soit à ce jour en deux fractions d'au moins une journée prise dans l'année suivant le décès.

Il est possible d'accoler les congés pour événement de famille à des congés payés ou à des Jours de Réduction du Temps de Travail (sous réserve de l'accord du manager).

Les congés pour événements familiaux sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits tirés de l'ancienneté, des droits à congés et jours de repos et des droits en matière d'intéressement et de participation. La rémunération est maintenue pendant la période de congés.

En cas de suspension du contrat de travail (par exemple : période de congés payés, arrêt de travail, etc.), au moment de la réalisation de l'événement ouvrant droit aux congés, le délai de prise du congé est prorogé jusqu'au mois civil suivant le jour de l'événement.

Il est entendu que, pour l'événement relatif au PACS et au mariage du salarié, les jours ne sont attribués qu'une seule fois pour une période de 12 mois débutant à compter du premier événement, c'est-à-dire sans cumul possible lorsque les deux événements se produisent avec la même personne sur une période de 12 mois.

Lorsqu'ils sont attribués en jours ouvrés, les jours de congés pour événements familiaux sont attribués au prorata du nombre de jours travaillés par le salarié, arrondis à l'entier supérieur :

- *Exemple : salarié en équipe de suppléance travaillant le samedi et dimanche : bénéficie des 2/5 des jours, arrondis à l'entier supérieur.*

### **Article 34 - Congé Maternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant**

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. C'est pour cela que les parties conviennent d'élargir à l'ensemble du Groupe :

- L'indemnisation des congés maternité d'adoption et d'accueil de l'enfant sans condition d'ancienneté
- L'allongement du congé maternité ou du congé d'adoption du parent 1

A titre de rappel, il est précisé que pour l'application de l'ensemble des dispositions des accords de Groupe relatives à la parentalité 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.

### **Article 34.1 - Indemnisation des congés maternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant**

Les parties conviennent que la rémunération des salariés partant en congé maternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant sera maintenue pendant la durée desdits congés sans aucune condition d'ancienneté.

### **Article 34.2 - Allongement du congé maternité et d'adoption du parent 1**

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.

#### ➤ **Etalement 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 convenues 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 Jours de Réduction du Temps de Travail autres.

Cette mesure sera effective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour les congés maternité ou les congés d'adoption démarrant à compter de cette date pour l'ensemble des entités juridiques du Groupe ne l'ayant pas déjà mis en place.

### **Article 35 - Le congé d'hospitalisation de l'enfant**

Afin de permettre une meilleure conciliation de la vie personnelle avec la vie professionnelle et d'accompagner les salariés dans les différentes étapes de leur vie, les parties ont décidé de mettre en place un congé d'hospitalisation de l'enfant.

Ce congé vient en complément des dispositions rappelées dans le cadre de l'accord QVCT relatives à l'hospitalisation de l'enfant à la naissance.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le parent 1 et le parent 2 d'un enfant de moins de 16 ans pourront bénéficier d'un congé fractionnable de maximum 5 jours par année civile, en cas d'hospitalisation du ou de l'un de leurs enfants.

Pendant la durée de ce congé, la rémunération est maintenue à 100%. La durée de ce congé sera assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits tirés de l'ancienneté, des droits à congés payés et jours de repos et des droits en matière d'intéressement et de participation.

Pour bénéficier du présent congé le parent concerné doit :

- Prévenir dans les plus brefs délais son manager ainsi que son HRBP de l'hospitalisation de son enfant en précisant la date de début et de fin de l'hospitalisation prévue
- Remettre dès que possible à son manager et à son HRBP un bulletin d'hospitalisation et un document attestant de la nécessité de la présence d'un parent.

Le salarié ou son manager devront saisir le congé pour hospitalisation dans le logiciel de suivi des temps.

## **TITRE IX - Dialogue social au sein du Groupe**

Les parties au présent accord rappellent leur attachement à un dialogue social de qualité. Elles conviennent ainsi de mettre en place des négociations salariales annuelles au niveau du Groupe et de se revoir en seconde partie d'année afin d'échanger sur les moyens d'organiser au mieux le dialogue social au sein du Groupe et des différentes entités juridiques.

### **Article 36 - Organisation des Négociations salariales annuelles**

L'ambition des Parties au présent accord est de rémunérer au mieux la contribution, la responsabilité et la performance des salariés tout en tenant compte de l'environnement économique du groupe et de ses entreprises. Cette ambition passe par la mise en place d'une organisation transparente et efficiente des négociations salariales annuelles en alliant à la fois la nécessité d'une forte coordination au niveau du Groupe et la volonté de permettre aux partenaires sociaux de chacune des entités juridiques la composant de prendre en compte leurs spécificités et besoins locaux dans le cadre de ces négociations.

C'est pourquoi les parties conviennent que, préalablement aux négociations annuelles obligatoires qui auront lieu au sein de chaque entité juridique du Groupe, une négociation salariale annuelle sera ouverte au niveau du Groupe entre la direction et les organisations syndicales représentatives afin de discuter des enveloppes d'évolution de salaire ainsi que de la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté groupe. Cette délégation sera composée du coordonnateur syndical Groupe ou de son adjoint et de deux autres représentants.

Les négociations annuelles obligatoires seront ensuite organisées au niveau de chaque entité juridique entre la direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entité afin de définir les modalités de répartition de l'enveloppe déterminée au niveau du Groupe ainsi que les mesures annexes de politique salariale.

Il est précisé que ces mesures annexes devront notamment prendre en compte, pour les entités concernées, la nécessité de rattrapage de la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté fixée pour le Groupe 1 dans les délais impartis par le présent accord.

Ces négociations devront intervenir dans le respect du calendrier défini au niveau monde par le Groupe. Il est précisé qu'en l'absence d'accord au niveau du Groupe sur les enveloppes d'évolutions de salaire et/ou sur la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, un procès-verbal de désaccord sera rédigé et la valeur du point sera éventuellement définie par décision unilatérale de la Direction. Il est précisé que cette valeur sera au minimum égale à la valeur du point en vigueur.

Les négociations annuelles obligatoires seront menées au niveau de chaque entité juridique.

### **Article 37 – Négociation sur les moyens servant le dialogue social**

Les parties au présent accord rappellent leur attachement à un dialogue social de qualité.

Afin de discuter des moyens permettant d'accompagner ce dialogue social, elles prennent l'engagement d'ouvrir une négociation relative aux moyens servant le dialogue social au quatrième trimestre 2023.

Cette négociation portera notamment sur les moyens accordés en matière de communication syndicale, sur l'organisation de la BDESE, la place du dialogue social dans les sujets pouvant impacter l'environnement ainsi que sur la composition des collèges pour les élections professionnelles.

## **TITRE X - Dispositions transitoires : les conséquences du changement de classification**

La mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la Métallurgie et de la nouvelle grille de classification associée est un changement important.

Cette évolution de la grille de cotation a permis de décrire l'ensemble des emplois occupés par les salariés et de conduire des réflexions sur l'organisation des différentes activités. Cette mise en place de la nouvelle grille de classification a nécessité une forte coordination pour permettre de restructurer la place de chacun des emplois au sein de l'organisation.

Alors que le statut cadre ou non cadre avait tendance à être, malgré tout, attaché à la personne, ce sont les contenus et missions des emplois repères définis qui ont été cotés et classés et non chacun des salariés individuellement.

L'application de cette nouvelle méthode de cotation des emplois a pu engendrer des évolutions de classification des emplois par rapport au système actuellement en vigueur. Ainsi, des emplois cotés « non-cadre » selon la méthode actuellement en vigueur peuvent être cotés « cadre » selon la nouvelle méthode de classification des emplois de la Métallurgie. Inversement, des emplois cotés « cadre » selon la méthode actuelle de classification peuvent être cotés « non cadre » selon la nouvelle méthode de classification des emplois de la Métallurgie.

Pour autant, chacun des emplois contribuant à l'organisation générale/collective du Groupe en France, qu'il soit coté cadre ou non cadre a sa place et contribue au succès collectif.

Le présent article a pour objet de fixer les modalités transitoires applicables aux salariés dont l'emploi « cadre » a été coté « non-cadre » ou bien dont l'emploi « non-cadre » a été coté « cadre ».

En effet, conformément aux dispositions conventionnelles prévues par la branche professionnelle de la Métallurgie, la nouvelle cotation de l'emploi tenu par le salarié n'est pas contractuelle. Aussi si le passage d'un emploi coté « cadre » à un emploi coté « non-cadre » et inversement ne requiert pas l'accord du salarié, les modifications entraînées par ce changement d'emploi peuvent requérir un accord.

Il est précisé que le bulletin de paye du salarié comportera la référence à la classe d'emploi dont relève son emploi, peu important que la nouvelle cotation ait engendré un passage de « cadre » à « non-cadre » et inversement.

Le salarié sera affecté au collège électoral dont relève sa classe d'emploi.

### **Article 38 – Campagne d'information des salariés**

Conformément à l'accord de Méthode relatif à l'implémentation de la nouvelle convention de la branche de la Métallurgie, la campagne d'information des salariés quant à leur nouvelle cotation d'emploi démarrera après la présentation des cartographies d'emploi au sein des différents CSE du Groupe au mois d'octobre 2023.

Les salariés pour qui la nouvelle cotation d'emploi engendrerait un passage d'un emploi « cadre » à un « emploi non-cadre » (et inversement) seront reçus en entretien par leur HRBP et leur manager. Cet entretien aura pour objet d'expliquer :

- la cotation de leur emploi
- le cas échéant, les modifications de contrat qui vont leur être proposés et la possibilité d'accepter ou de refuser lesdites modifications.

En fonction de la situation du salarié, un avenant au contrat de travail ou un courrier d'information lui sera proposé à partir du mois de novembre 2023.

En cas de proposition d'avenant au contrat de travail, le salarié bénéficiera d'un délai d'un mois (se terminant au plus tard le 15 décembre 2023) pour accepter ou pour refuser les modifications proposées.

- Si le salarié accepte l'avenant proposé, les nouvelles conditions contractuelles entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.
- Si le salarié refuse l'avenant proposé, il bénéficiera d'un maintien de son statut à l'identique.

Une nouvelle campagne de proposition d'avenant aux salariés sera organisée au second semestre 2024 (les avenants seront adressés en octobre 2024 avec un délai de réflexion de 4 semaines) pour une application des nouvelles modalités au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Une fois cette seconde campagne terminée, il ne sera plus possible de bénéficier des nouvelles conditions contractuelles, à l'exception des situations de mobilité professionnelle.

Toutefois, les salariés en arrêt maladie au moment du déploiement de la nouvelle convention collective auront la possibilité, s'ils le souhaitent, de signer l'avenant à leur contrat de travail à leur retour dans l'entreprise.

### **Article 39 - Dispositions applicables au salarié « cadre » occupant un emploi qui est côté « non-cadre »**

Le salarié ingénieur et cadre occupant un emploi qui, du fait de la mise en œuvre de la nouvelle méthode de cotation, se trouve être côté non-cadre, bénéficiera d'un maintien de son statut « cadre » dans des conditions identiques à celles prévues par son contrat de travail mais se verra affecter la cotation liée à son nouvel emploi.

Sa rémunération fixe et variable ainsi que les modalités d'organisation de son temps de travail resteront inchangées jusqu'à une prochaine mobilité professionnelle.

Le salarié bénéficiera de la clause prévue à l'article 68 de la nouvelle convention collective de la Métallurgie prévoyant le maintien de l'ensemble du statut collectif prévu pour les salariés cadres tels que l'indemnisation maladie, les indemnités de préavis ou encore les indemnités conventionnelles de rupture.

Les parties ont convenu de mettre en place la même garantie conventionnelle concernant le statut collectif entreprise et groupe applicable au salarié concerné. Aussi, ce dernier relèvera du barème de congé d'ancienneté cadre et bénéficiera des augmentations de salaire éventuelles dans les conditions prévues par les cadres. Il est exclu du bénéfice de la prime d'ancienneté Groupe telle qu'elle est prévue dans le présent accord.

L'ensemble de ces dispositions seront rappelées aux salariés concernés dans un courrier qui leur seront remis après entretien avec le manager et le HRBP.

En cas de changement d'emploi du salarié « cadre » pour un emploi « non-cadre » indépendamment de la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la Métallurgie, le salarié se verra appliquer le statut « non-cadre ». Ce statut comprendra notamment les modalités d'organisation du temps de travail associé à son nouvel emploi, la modification de sa rémunération et la mise en place de la prime d'ancienneté Groupe le cas échéant. Cette mise en place sera faite par compensation entre la valorisation de sa rémunération variable dite « STIP » et le montant de la prime d'ancienneté à laquelle il peut prétendre.

### **Article 40 – Dispositions applicables au salarié « non-cadre » occupant un emploi qui est côté « cadre »**

Le salarié « non-cadre » (actuellement OATAM) occupant un emploi qui, du fait de la mise en œuvre de la nouvelle méthode de cotation, se trouve être côté « cadre », se verra proposer un avenant de modification du contrat de travail.

Cette proposition de modification interviendra dans les conditions prévues à l'article 38, soit après l'entretien avec son manager et son HRBP.

L'avenant proposera au salarié de bénéficier de l'organisation du temps de travail (forfait) associé à son emploi selon les modalités prévues au sein de son entité juridique, l'intégration de sa prime d'ancienneté dans son salaire de base ainsi que le bénéfice d'une rémunération variable (STIP) de 3% s'il ne bénéficie pas de la rémunération variable dénommée « SIP ».

Le salarié aura, à l'issue d'un délai de réflexion d'un mois maximum, la possibilité d'accepter ou de refuser la proposition de modification de son contrat de travail. Le silence du salarié à l'issue de ce délai sera considéré comme un refus.

En cas d'acceptation de la proposition de la modification de son contrat de travail, le salarié bénéficiera des nouvelles conditions à compter du 1er janvier 2024.

En cas de refus de la proposition de son contrat de travail, le salarié gardera le bénéfice de ses conditions contractuelles : sa durée du travail ne sera pas modifiée. Cependant son passage au statut « cadre » entrainera :

- une affectation automatique de la classification de son emploi
- un gel de sa prime d'ancienneté. Cette dernière sera maintenue sur une ligne de maintien de salaire sur son bulletin de paye à hauteur du montant perçu en décembre 2023. Cette prime ne sera pas intégrée au salaire de base

Le salarié ne sera pas éligible au bénéfice de la rémunération variable cadre (STIP).

Ces conditions seront appliquées jusqu'au prochain changement de poste du salarié.

Le salarié « non-cadre » dont l'emploi est côté « cadre » du fait de la nouvelle méthode de cotation des emplois de la Métallurgie bénéficiera dans tous les cas, du fait de la nouvelle cotation de son emploi :

- De la campagne de révision salariale des cadres
- Des barèmes de congés d'ancienneté mis en place pour les cadres

- Des dispositions conventionnelles de branche, d'entreprise et de groupe applicables aux cadres

En cas de changement d'emploi du salarié « non-cadre » pour un emploi « cadre » indépendamment de la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la Métallurgie, le salarié se verra appliquer le statut « cadre ».

Une nouvelle campagne de proposition d'avenant aux salariés sera organisée au second semestre 2024 (les avenants seront adressés en octobre 2024 avec un délai de réflexion de 4 semaines) pour une application des nouvelles modalités au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **TITRE XI – Clauses finales**

### **Article 41 – Commission de suivi**

Afin d'assurer le suivi du présent accord au sein du groupe Schneider Electric en France et les éventuelles difficultés d'application qui en résulterait, une commission de suivi sera constituée.

Elle sera réunie dans le courant de l'année 2024 et sera composée de deux membres de la Direction et de trois personnes par organisation syndicale signataire dont le coordonnateur syndical de Groupe ou son adjoint.

La commission sera ensuite réunie une fois par an jusqu'en 2027 puis sur demande des parties les plus diligentes.

### **Article 42 – Champ d'application**

Le présent accord a vocation à couvrir l'ensemble des sociétés de Schneider Electric en France entendues au sens du Comité de Groupe relevant de la convention collective de la Métallurgie.

Les dispositions du présent accord sont directement applicables au sein des filiales de Schneider Electric en France relevant de la branche de la Métallurgie. Par exception à ces dispositions l'article 36 relatif à la négociation salariale annuelle s'appliquera à l'ensemble des sociétés du Groupe en France.

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

### **Article 43 – Entrée et sortie du Groupe**

Compte tenu du statut favorable mis en place dans le présent accord, il est précisé que toute nouvelle entité juridique qui entrerait dans le champ d'application du présent accord puisque remplissant à la fois la condition d'appartenance au Groupe au sens légal et la condition de relever de la branche de la Métallurgie bénéficierait d'un délai de deux années civiles complètes à compter de son entrée dans le Groupe pour se mettre en conformité avec les dispositions prévues dans le

cadre du présent accord (incluant la prime d'ancienneté, la négociation salariale annuelle, la valeur du point etc...)

Par ailleurs, toute société qui serait amenée à sortir du champ d'application du Groupe tel que défini par le présent accord cessera d'appliquer les présentes dispositions dès sa date de sortie du Groupe.

#### **Article 44 – Durée et Entrée en vigueur**

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

Au regard de la gestion administratives et de développement des outils qu'il nécessite, le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, ses dispositions se substituent à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages, engagements unilatéraux et dispositions contractuelles portant sur le même objet, applicables au sein des sociétés juridiques du Groupe.

Ils se substituera également aux dispositions de la convention collective de la Métallurgie ayant le même objet.

#### **Article 45 – Clause de Rendez-vous**

Les parties se rencontreront régulièrement dans le cadre des commissions de suivi du présent accord.

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

#### **Article 46 – Révision**

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 47 - Dénonciation**

Le présent accord est à durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

La partie qui entend dénoncer tout ou partie de cet accord doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque signataire de l'accord ; la lettre de dénonciation devra contenir les motifs conduisant à cette dénonciation.

En cas de dénonciation, le présent accord ou la partie du présent accord concernée reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé ou, à défaut, pendant une durée de douze mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois prévu par l'article L.2261-9 du Code du travail.

La dénonciation devra être déposée auprès de l'autorité administrative compétente et du Conseil de prud'hommes compétent dans les mêmes conditions de forme que le présent accord.

### **Article 48 – Adhésion**

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

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

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

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

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

## **Article 49 – Dépôt et Publicité**

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

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- un exemplaire sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans un délai de 15 jours à compter de la date limite prévue à l'article L.3314-4 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel sur les sites Intranet des sociétés entrant dans son champ d'application.

Sa signature est intervenue le 19 juillet 2023 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**

**POUR LES DELEGATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE GROUPE**

M. LAURENT Dominique

*Directeur des Ressources Humaines France*

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

**CFDT :**

Yvon MORY

DocuSigned by:  
*Yvon MORY*  
B56F54C5444749F...

Mme. ROBERT Marylene

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

**CFE-CGC :**

Philippe BORDAS

DocuSigned by:  
*Philippe BORDAS*  
A06CB266C9984C9...

M. LAMBERT Christian

*Directeur de la Stratégie Sociale*

*Et des Relations Sociales*

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

**CFTC :**

Mme RESTANI Sylvie

DocuSigned by:  
*Mme RESTANI Sylvie*  
5A282C41E82F4CA...

**CGT :**

**FO :**

DA CRUZ Emmanuel

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

M. CHIRET Michel

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

# ANNEXE 1

Rappel des modalités de calcul de l'ancienneté Groupe :

<b>Situation</b>	<b>Reprise ancienneté</b>
Alternance	Tous les contrats
CDD	Tous les contrats
Contrat de chantier ou opération	Tous les contrats
Mutation concertée	Oui
VIE France ou étranger	Oui
Contrat à l'étranger	Oui
Stage	Tous les stages de plus de 2 mois
Nouvelle embauche en CDI	Non
Suspension de contrat	Oui
Intérim	Toutes les missions effectuées dans les 18 mois précédant l'embauche dans la limite de 12 mois
Formation école	Durée de la période passée à l'école Schneider Electric

## ANNEXE 2

### Liste des entités juridiques du groupe relevant de la convention collective de la Métallurgie

STIE

Schneider Electric Industrie

Schneider Electric France

SEIT

SAREL

ECKARDT

Schneider Electric Alpes

Solar Spain

Newlog

France Transfo

SFG

MG Alès

SEMB

SESF

CEV

Transfo Services

SFCME

SEEF

SETBT

SA3I

SE Aubenas