

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE
DES CHANCES, DE LA PREVENTION ET
DE LA QUALITE DE VIE ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL 2026 - 2030
AU SEIN DU GROUPE SCHNEIDER
ELECTRIC EN FRANCE**

SOMMAIRE

PREAMBULE	8
TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES	10
CHAPITRE 1 : OBJET, CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD ET ENGAGEMENT DE NEGOCIATION	10
Article 1 : Objet de l'accord	10
Article 2 : Champ d'application de l'accord	10
Article 3 : Engagement de négociation sur l'égalité des chances, la prévention et la qualité de vie et des conditions de travail	11
Article 3.1 Au niveau du Groupe	11
Article 3.2 Au niveau de chacune des entités juridiques du Groupe	11
CHAPITRE 2 : BENEFICIAIRES DE L'ACCORD	11
TITRE 2 – AFFIRMER UN PRINCIPE UNIVERSEL D'EGALITE DES CHANCES	12
CHAPITRE 1 : ENVISAGER LA DIVERSITE SOUS TOUTES SES FORMES	12
Article 1 : Poser un socle commun : diversité, inclusion, non-discrimination et égalité des chances	12
CHAPITRE 2 : AFFIRMER L'INCLUSION ET LA QVCT COMME DES ATOUTS ECONOMIQUES AU SERVICE DE LA PERFORMANCE ET DE LA RETENTION DES TALENTS	13
Article 1 : Faire de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) un levier de performance durable	13
Article 2 : Développer le sens, la reconnaissance et l'engagement	14
Article 3 : Renforcer le rôle du manager comme acteur de prévention, d'inclusion et de performance	14
Article 4 : Favoriser l'inclusion numérique et accompagner l'intégration de l'intelligence artificielle	15
CHAPITRE 3 : DEVELOPPER LES CONDITIONS DU BIEN VIVRE ENSEMBLE	15
Article 1 : Promouvoir une culture du respect, de la bienveillance et de la coopération	15
Article 2 : Prévenir et traiter les violences, discriminations et situations de harcèlement	16
Article 3 : Encourager la parole, le dialogue et la médiation	18
TITRE 3 – HANDICAP : CAPITALISER SUR NOS LEVIERS D'ACTION	19
CHAPITRE 1 : NOTRE POLITIQUE SANTE, NOTRE PILIER	19
Article 1 : Ancrer le handicap dans une politique globale de santé au travail	19

Article 2 : Mobiliser une gouvernance handicap structurée	20
CHAPITRE 2 : POURSUIVRE NOS ACTIONS, TOUT EN S'APPUYANT SUR L'EXPERTISE ACQUISE	21
Article 1 : Consolider l'emploi direct des personnes en situation de handicap	21
Article 2 : Développer l'alternance, les stages, période de mise en situation en milieu professionnel, intérim et nouvelles formes d'emploi	22
Article 3 : Capitaliser sur les partenariats avec le secteur du travail protégé et adapté	22
Article 4 : Sécuriser l'accueil, l'intégration et la reconnaissance des salariés en situation de handicap	23
Article 5 : Garantir le développement professionnel, la formation et la mobilité	25
CHAPITRE 3 : RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES EQUIPES LOCALES EN TENANT COMPTE DE LA SPECIFICITE DE LEUR ENVIRONNEMENT ET SOUTENIR LES PROJETS INNOVANTS	25
Article 1 : Donner aux équipes locales des outils et ressources opérationnels	26
Article 2 : Appuyer les situations complexes et le maintien en emploi	26
Article 3 : Développer les mesures de compensation et d'autonomie	27
Article 4 : Prévoir des garanties spécifiques en cas de difficultés économiques ou d'inaptitude	28
<i>Article 4.1 Dispositions particulières en cas de difficultés économiques.....</i>	<i>28</i>
<i>Article 4.2 Garanties applicables en cas de licenciement pour inaptitude.....</i>	<i>28</i>
TITRE 4 – ORGANISER LE TRAVAIL POUR NE PAS EXCLURE, AGIR EN PREVENTION	29
CHAPITRE 1 : AGIR EN PREVENTION, AU QUOTIDIEN, DANS LES SITUATIONS DE CHANGEMENT	29
Article 1 : Définir et partager une approche commune des risques psychosociaux	29
Article 2 : Évaluer les risques au plus près du travail réel	29
Article 3 : Construire, suivre et ajuster les plans d'action de prévention	30
Article 4 : Prévenir les risques dans les projets de transformation et de réorganisation	31
<i>Article 4.1 Cadrage</i>	<i>31</i>
<i>Article 4.2 Evaluation approfondie des risques psychosociaux et construction d'un plan d'actions dans le cadre de projets ayant un impact important sur les conditions de travail des salariés</i>	<i>32</i>
<i>Article 4.3 Diagnostic embarqué du plan d'actions et des risques psychosociaux.....</i>	<i>34</i>
Article 5 : Prévenir les risques de désinsertion professionnelle	34
<i>Article 5.1. Principes généraux</i>	<i>34</i>
<i>Article 5.2. Les trois niveaux de prévention</i>	<i>35</i>
<i>Article 5.2.1. Prévention primaire</i>	<i>35</i>

Article 5.2.2. Prévention secondaire.....	35
Article 5.2.3. Prévention tertiaire	35
Article 5.3. Préparation du retour à l'emploi et maintien du lien pendant l'absence ...	35
Article 5.4. Les sous-commissions de prévention de la désinsertion professionnelle	35
Article 5.5 Coordination nationale de prévention de la désinsertion professionnelle..	37
Article 5.6 La formation des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle.....	38
Article 6 : Prévenir les risques liés à la charge, aux temps de connexion et au travail hybride.....	39
CHAPITRE 2 : PROMOUVOIR L'ENJEU DU MAINTIEN DU LIEN PENDANT L'ABSENCE.....	39
Article 1 : Anticiper les retours après absence longue.....	39
Article 2 : Un protocole de retour à l'emploi structuré.....	40
Article 3 : Préserver les absences et organiser le collectif pendant les congés	41
CHAPITRE 3 : S'APPUYER SUR LES ESPACES D'ECHANGE INDIVIDUELS OU COLLECTIFS.....	42
Article 1 : Structurer les espaces collectifs de régulation du travail	42
Article 2 : Sécuriser les échanges individuels	42
Article 3 : Former les acteurs pour agir plus tôt et mieux.....	43
Article 4 : Préserver la santé mentale	43
Article 4.1 L'enjeu de prévention en santé mentale	43
Article 4.2 Déployer un plan d'action "santé mentale"	44
TITRE 5 – ACCOMPAGNER LES TEMPS DE VIE.....	45
CHAPITRE 1 : ACCOMPAGNER L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE DANS LE CADRE D'UNE RESPONSABILITE PARTAGEE	45
Article 1 : Poser le principe de coresponsabilité.....	45
Article 2 : Sécuriser les temps de connexion et la déconnexion	45
Article 3 : Faciliter les aménagements du temps de travail.....	46
CHAPITRE 2 : PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITE, L'AIDANCE ET LES EPREUVES DE VIE DES SALARIES	46
Article 1 : Soutenir les parentalités dans leur diversité	47
Article 1.1 L'accompagnement du parent 2 lors de la naissance de l'enfant.....	47
Article 1.2 Maintenir l'offre de crèches interentreprises	48
Article 1.3 Identifier le besoin de soutien à la parentalité.....	48
Article 2 : Accompagner la pluralité des situations d'aidance	49
Article 2.1 : Répondre au besoin de flexibilité.....	49

Article 2.1.1 Faciliter le passage à temps partiel	50
Article 2.1.2 Faciliter le recours au télétravail	50
Article 2.2 Répondre au besoin de temps	50
Article 2.2.1 Mobiliser les congés légaux existants.....	50
Article 2.2.2 Bénéficier d'une absence rémunérée pour accompagner son aidé à un rendez-vous médical.....	50
Article 2.2.3 Prendre en compte les situations difficiles	51
Article 2.3 Répondre au besoin de soutien financier	51
Article 2.4 Répondre au besoin d'information et d'orientation.....	51
Article 2.4.1 Le rôle des acteurs de la prévention.....	51
Article 2.4.2 Favoriser l'assistance dans les démarches du salarié aidant.....	52
Article 2.4.3 Diffuser un guide pratique à destination des salariés aidants	52
Article 2.5 Répondre au besoin de répit	52
Article 2.5.1 Favoriser les temps d'échange.....	52
Article 2.5.2 La communauté LeRepair	52
Article 3 : Le don de jours de repos : un dispositif de solidarité entre salariés.....	52
Article 3.1 Dons de jours de repos pour les « proches aidants » et pour les salariés en situation de handicap	52
Article 3.2 Dispositif complémentaire expérimental de don de jours à un fonds de solidarité pour les situations les plus critiques d'aidance.....	55
Article 3.3 Articulation des dispositifs de don de jours « proche aidant et pour les salariés en situation de handicap » et du dispositif complémentaire du don de jours mis en place à titre expérimental pour les situations d'aidance les plus critiques	58
Article 4 – Accompagner les situations d'interruption spontanée de grossesse	58
Article 5 : Accompagner les salariés confrontés aux violences intrafamiliales	59
CHAPITRE 3 : ENCOURAGER L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET LE SOUTIEN AUX MOBILITÉS DOUCES POUR UN AVENIR DURABLE	60
Article 1 : Soutenir l'engagement citoyen et associatif	60
Article 2 : Dispositifs de soutien aux mobilités de déplacement domicile / lieu de travail	60
Article 3 : Promouvoir des mobilités de déplacement plus « vertueuses »	61
Article 3.1 : Prioriser la santé et la sécurité des collaborateurs lors de leurs déplacements domicile-travail.....	61
Article 3.2 : Le forfait mobilités durables.....	61
Article 3.2.1 Encourager et développer le recours au covoiturage.....	62
Article 3.2.1.1 Promotion d'applications / de plateformes « courte distance » de covoiturage.....	62
Article 3.2.1.2 L'allocation forfait mobilités durables covoiturage.....	63

<i>Article 3.2.2 : Développer la pratique du vélo et de la trottinette (personnel ou en location) en toute sécurité</i>	<i>64</i>
<i>Article 3.2.2.1 L'allocation forfait mobilités durables dédiée à l'usage du vélo ou de la trottinette (personnel ou en location)</i>	<i>65</i>
<i>Article 3.2.3 : Suivi et adaptation du dispositif « forfait mobilités durables » aux usages des collaborateurs</i>	<i>66</i>
Article 4 : Participation employeur au remboursement des frais d'abonnement, au nom d'une mobilité plus « verte » et équitable	67
Article 5 : Conditions de cumul des dispositifs de soutien aux déplacements domicile / lieu de travail	67
Article 6 : Développer la mobilité électrique et la participation employeur	68
<i>Article 6.1 Campagnes de promotion et tarifs préférentiels pour différents équipements et services de mobilité électrique</i>	<i>68</i>
<i>Article 6.2 Poursuivre le verdissement de la flotte électrique.....</i>	<i>68</i>
<i>Article 6.3 Accompagner le verdissement de la flotte électrique.....</i>	<i>69</i>
Article 7 : Développer les pratiques préservant l'environnement	69

TITRE 6 – PILOTAGE, MOYENS ET CLAUSES GENERALES 70

Article 1 : Commission de suivi, pilotage et clause de rendez-vous	70
Article 2 : Budgets et moyens	70
Article 3 : Communication, sensibilisation et acculturation	71
Article 4 : Durée et entrée en vigueur de l'accord	72
Article 5 : Révision	72
Article 6 : Adhésion	73
Article 7 : Dépôt et publicité	73

ANNEXE 1 : SOCIETES AUXQUELLES LE PRESENT ACCORD EST APPLICABLE A DATE 75

ANNEXE 2 : PROCEDURE DE GESTION DES AGISSEMENTS DE HARCELEMENT DENONCES ET/OU IDENTIFIES 76

ANNEXE 3 – TABLEAU RECAPITULATIF DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT EN VIGUEUR (A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT ACCORD)..... 80

ANNEXE 4 : BUDGET ANNUEL GLOBAL POUR L'ANNEE 2026 82

ANNEXE 5 : REFERENCES UTILES (A LA DATE DE CONCLUSION DU PRESENT ACCORD)..... 83

Préambule

Fidèle à ses valeurs, à son histoire sociale et à ses engagements en matière de santé au travail, d'inclusion, de diversité et de qualité de vie et des conditions de travail, le Groupe Schneider Electric en France réaffirme sa volonté d'agir de façon concrète et durable en faveur de ses collaborateurs.

Son ambition est de permettre à chacune et chacun d'évoluer dans un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif, tout en construisant un parcours professionnel porteur de sens et d'opportunités.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements déjà pris par le Groupe à travers plusieurs accords structurants, notamment l'accord du 24 juillet 2020 relatif à la promotion de la santé au travail, à la prévention et à la préservation des conditions de travail, l'accord Groupe sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail du 27 juin 2022 ainsi que l'accord relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap signé le 7 janvier 2025.

Au fil des années, ces accords ont permis de bâtir un socle solide de dispositifs, de pratiques et d'actions concrètes en faveur de la prévention, du maintien dans l'emploi, de l'accessibilité, de la conciliation des temps de vie et du développement d'une culture managériale toujours plus attentive aux réalités du travail.

Les parties signataires constatent toutefois que les évolutions du monde du travail appellent aujourd'hui une nouvelle étape. Les transformations des organisations, l'évolution des attentes des collaborateurs, les transitions numériques, environnementales et sociétales, ainsi que la nécessité de prévenir toute forme d'exclusion conduisent à renforcer encore davantage les politiques en faveur de l'égalité des chances, de l'inclusion, de la santé au travail et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Dans ce cadre, les parties conviennent que le présent accord se substitue aux stipulations des trois accords précités qu'il regroupe et constitue désormais le cadre conventionnel unique applicable aux thématiques qu'il couvre.

Les parties partagent une conviction forte : ces enjeux ne relèvent ni d'une simple obligation réglementaire ni d'une démarche périphérique. Ils constituent au contraire un levier essentiel de performance durable, d'engagement des collaborateurs, d'attractivité, d'innovation et de responsabilité sociale.

Garantir des environnements de travail de qualité, prendre en compte la diversité des situations humaines, prévenir les ruptures de parcours, favoriser l'accessibilité et accompagner les équilibres de vie contribuent directement à la réussite collective de Schneider Electric et à l'expression concrète de ses valeurs.

Dans cette perspective, les parties ont souhaité regrouper au sein d'un même accord l'ensemble des thématiques relatives à l'inclusion, à la prévention et à la qualité de vie et des conditions de travail. Cette démarche vise à consolider les acquis, renforcer la cohérence des

actions engagées et offrir un cadre unique, lisible et ambitieux pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Elle repose sur un principe de coresponsabilité associant l'entreprise, les managers, les équipes des ressources humaines, les acteurs de la prévention et de la santé au travail, les représentants du personnel ainsi que l'ensemble des collaborateurs.

À travers cet accord, les parties poursuivent quatre ambitions complémentaires :

- affirmer un principe universel d'égalité des chances ;
- renforcer l'inclusion et capitaliser sur les actions développées en matière de handicap ;
- organiser le travail dans une logique de prévention et de non-exclusion ;
- accompagner les temps de vie dans un esprit de responsabilité partagée.

Cet accord s'inscrit dans un ensemble plus large d'accords collectifs, de politiques et de dispositifs internes applicables au sein de Schneider Electric en France. Il s'articule notamment avec les accords relatifs au télétravail, à l'emploi des salariés expérimentés, à l'intelligence artificielle et à l'environnement, ainsi qu'avec les différentes politiques du Groupe en matière d'inclusion, d'équilibre des temps de vie et de santé au travail, qui demeurent.

TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1 : OBJET, CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD ET ENGAGEMENT DE NEGOCIATION

Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de regrouper, au sein d'un accord unique, les thématiques relatives à la qualité de vie et aux conditions de travail, à l'insertion professionnelle, à l'emploi des personnes en situation de handicap et plus largement au maintien en emploi, conformément à l'obligation quadriennale de négociation prévue par le Code du travail. Il intègre également les axes de promotion de la santé au travail, d'amélioration, de prévention et de préservation des conditions de travail au sein du Groupe Schneider Electric en France.

Les parties entendent structurer une approche globale et cohérente des engagements du Groupe en matière d'environnement professionnel, en articulant l'ensemble des dispositifs et principes visant à garantir un cadre de travail inclusif, sécurisé et propice à l'épanouissement de l'ensemble des salariés.

Article 2 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord a vocation, par la constitution d'un socle commun, à s'appliquer à l'ensemble des sociétés du Groupe situées sur le territoire français, faisant partie du périmètre du Comité de Groupe tel que défini à l'article L.2331-1 du Code du travail.

Le présent accord s'applique directement aux sociétés figurant en annexe 1 du présent accord.

Les Sociétés non listées en annexe ou qui entreraient dans le périmètre du Groupe en cours d'application du présent accord pourront y adhérer par simple décision unilatérale de l'employeur.

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, politiques ou décisions unilatérales, voire référendums en vigueur au sein des Sociétés du périmètre ayant le même objet.

Les parties prennent le soin de préciser les points suivants en cas de modification affectant le périmètre du présent accord Groupe :

- En cas de sortie du périmètre du Groupe d'une société adhérente :

Toute filiale adhérente qui ne serait plus incluse dans le périmètre défini à l'article 2 sortira automatiquement du champ d'application du présent accord au plus tard à l'issue du délai de survie de l'accord conformément aux articles L.2261-14 à L.2261-14-4 du Code du Travail.

- En cas d'entrée dans le périmètre du Groupe d'une nouvelle société adhérente :

Toute Entreprise qui viendrait à intégrer, postérieurement à la signature du présent accord, le périmètre défini à l'article 2, pourra y adhérer, dans les conditions et selon les modalités prévues au présent article.

Article 3 : Engagement de négociation sur l'égalité des chances, la prévention et la qualité de vie et des conditions de travail

Article 3.1 Au niveau du Groupe

Afin d'assurer la cohérence et la portée des engagements collectifs au sein du Groupe Schneider Electric en France, les parties ont décidé de réunir, dans un accord unique applicable au niveau du Groupe, l'ensemble des thèmes de négociation relatifs à :

- La qualité de vie et aux conditions de travail ;
- L'insertion professionnelle, l'emploi des personnes en situation de handicap et plus largement le maintien dans l'emploi ;
- La promotion de la santé au travail, la prévention et la préservation des conditions de travail.

Cette démarche vise à renforcer l'efficacité des mesures adoptées au bénéfice des salariés des entités du Groupe entrant dans le champ d'application du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-33 du Code du travail, les entreprises dans le périmètre du Groupe ne devront plus engager de négociations à leur niveau sur ces thématiques.

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

Article 3.2 Au niveau de chacune des entités juridiques du Groupe

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

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

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

CHAPITRE 2 : BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés du Groupe Schneider Electric en France relevant des entités du Groupe entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il s'applique notamment aux travailleurs tels que définis par l'article L. 5212-13 du Code du travail et par la loi du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005. Ces travailleurs seront nommés au sein du présent accord « salariés ou travailleurs en situation de handicap ».

Titre 2 – Affirmer un principe universel d'égalité des chances

CHAPITRE 1 : ENVISAGER LA DIVERSITE SOUS TOUTES SES FORMES

Article 1 : Poser un socle commun : diversité, inclusion, non-discrimination et égalité des chances

Le Groupe Schneider Electric en France réaffirme que la diversité constitue un atout stratégique au service de la créativité, de l'ouverture, de la performance collective, de l'engagement des équipes et de l'attractivité de l'entreprise. Cette diversité recouvre notamment le handicap, le genre, l'âge, les situations sociales, les parcours de vie, les parentalités, l'aidance, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les situations d'emploi, les modalités de travail et les différents degrés de familiarité avec les usages numériques. Elle constitue une condition indispensable à la réussite du Groupe et à l'engagement des équipes.

Sa promotion s'inscrit dans le respect du principe de non-discrimination énoncé à l'article L.1132-1 du Code du travail, qui prohibe toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, fondée notamment sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap.

Les parties signataires conviennent que l'inclusion constitue un principe fondamental qui s'applique à l'ensemble des situations couvertes par le présent accord. Elle vise à garantir à chaque salarié, quelles que soient ses caractéristiques, son parcours, sa situation ou ses singularités, un environnement de travail respectueux, équitable et accessible, dans lequel chacun se sent reconnu, valorisé et en capacité de contribuer pleinement à la réussite collective. À ce titre, l'inclusion doit inspirer, dans tous les champs de l'activité professionnelle, les comportements, les décisions et les dispositifs déployés au sein du Groupe. Il est rappelé que ces comportements sont contraires aux valeurs du Groupe, à ses politiques internes et aux dispositions légales en vigueur. Les procédures de prévention, d'alerte, de signalement, d'enquête et de traitement déployées dans l'entreprise ont vocation à permettre une prise en

compte effective et rigoureuse des situations portées à connaissance, dans le respect des principes de confidentialité, de protection des personnes et d'impartialité.

CHAPITRE 2 : AFFIRMER L'INCLUSION ET LA QVCT COMME DES ATOUTS ECONOMIQUES AU SERVICE DE LA PERFORMANCE ET DE LA RETENTION DES TALENTS

Article 1 : Faire de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) un levier de performance durable

Les parties signataires affirment que la qualité de vie et des conditions de travail constitue un élément essentiel de la politique Ressources Humaines du Groupe Schneider Electric en France. Elle participe pleinement à la qualité du cadre social et humain proposé aux collaborateurs, à l'attractivité de l'entreprise, à la fidélisation des talents, à l'engagement durable des équipes et à la performance collective. Dans cette perspective, la QVCT ne saurait être appréhendée comme un sujet périphérique ; elle constitue au contraire un levier structurant d'efficacité, de coopération, de santé, de reconnaissance et de sens au travail.

Cette ambition s'inscrit dans la continuité des équilibres déjà affirmés par le Groupe, à savoir l'équilibre dans l'activité de travail, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, et l'équilibre de santé physique et mentale. Elle s'articule également avec les transformations engagées en matière de nouvelles façons de travailler, de travail hybride, de transformation numérique, de transition écologique et d'évolution des attentes des collaborateurs. Les parties conviennent que l'amélioration durable des conditions de travail doit permettre à chacun de mieux travailler, de mieux coopérer, de mieux se projeter et de contribuer à une performance plus soutenable.

Dans ce cadre, le Groupe veillera à mettre à disposition des collaborateurs et des managers des ressources, repères et outils leur permettant de mieux comprendre les dimensions de la QVCT, d'en faire un sujet de dialogue concret et d'identifier les leviers d'action adaptés aux réalités de terrain.

Le Groupe poursuivra par ailleurs l'intégration de ces enjeux dans ses démarches d'organisation du travail et de conduite du changement, afin que les évolutions de l'entreprise contribuent à la fois à l'efficacité opérationnelle, à la qualité des relations professionnelles, à la prévention des risques et à la soutenabilité des rythmes de travail.

Les parties conviennent qu'une mise en visibilité régulière des actions de QVCT, de leurs ressources associées et des dispositifs connexes utiles à l'équilibre de vie des collaborateurs sera organisée dans une logique d'information, de sensibilisation et d'appropriation. À ce titre, le Groupe mettra en place des « RDV Équilibre », organisés sous forme de conférence en ligne ouvertes à l'ensemble des salariés. Ces rendez-vous auront vocation à mettre en visibilité les différents axes de l'approche « qualité de vie et conditions de travail » promue dans le présent accord, à promouvoir les dispositifs existants et à favoriser une meilleure orientation des collaborateurs vers les ressources susceptibles de répondre à leurs besoins. Ils pourront notamment aborder des thématiques liées à la santé, à la prévention, au handicap, à la parentalité, à l'aidance, aux nouvelles façons de travailler, à l'épargne salariale, aux dispositifs proposés par Action Logement, à la maîtrise des consommations énergétiques ou à toute autre

thématique contribuant à l'équilibre des temps de vie, à la santé, à l'inclusion ou au pouvoir d'achat des salariés. Ces rendez-vous pourront être complétés par des actions locales, notamment afin d'enrichir les approches déployées au niveau du Groupe sur des sujets tels que le logement.

Article 2 : Développer le sens, la reconnaissance et l'engagement

Le Groupe affirme que le sens du travail constitue un facteur majeur d'engagement, de motivation et de santé au travail. Il importe à cet égard que chaque collaborateur puisse comprendre sa contribution à l'activité collective, situer son emploi dans l'organisation, percevoir l'utilité de son travail et se projeter dans des perspectives d'évolution cohérentes avec ses compétences, son potentiel et ses aspirations. Cette logique de clarification du sens du travail doit contribuer à renforcer le sentiment de reconnaissance et la fierté d'appartenance.

Les parties conviennent également de l'importance de poursuivre le développement de la culture du retour descendant/ascendant et entre pairs, dite culture du feedback, comme levier de reconnaissance, de progrès, de coopération et d'amélioration continue. Ces échanges, qu'ils s'inscrivent dans des cadres formels ou informels, doivent permettre de mieux travailler ensemble, d'ajuster les pratiques, de partager les réussites, de traiter les difficultés et de renforcer la qualité des relations professionnelles.

Dans cette perspective, le Groupe encourage le recours à des dispositifs de retour managérial, tels que l'"Upward Feedback" dispositif de retour ascendant., permettant aux managers de recueillir la perception de leur équipe sur leur fonctionnement, leur posture et l'animation du collectif. Ces démarches, fondées sur l'écoute et le dialogue, contribuent au développement des pratiques managériales, à la confiance au sein des équipes et à l'amélioration continue de la qualité du collectif de travail.

Plus largement, la reconnaissance du travail, la valorisation des métiers, l'écoute des contributions individuelles et collectives et la capacité à faire émerger des marques concrètes de considération constituent des composantes essentielles de l'engagement durable et de la qualité de vie au travail que le présent accord entend promouvoir.

Article 3 : Renforcer le rôle du manager comme acteur de prévention, d'inclusion et de performance

Les parties rappellent le rôle central du manager dans la construction et la pérennisation de relations de travail de qualité, dans l'animation du collectif, dans la circulation de l'information, dans l'écoute des besoins, dans la reconnaissance du travail réalisé et dans l'arbitrage quotidien entre exigences d'activité, soutenabilité du travail et attention portée aux personnes.

À ce titre, le manager constitue un acteur clé de prévention, d'inclusion, d'engagement et de performance durable.

Cette responsabilité implique une exemplarité particulière dans l'organisation du travail, la gestion de la charge, le respect des temps de connexion et de déconnexion, la prise en compte des absences, l'attention portée aux situations individuelles, la prévention des risques et la capacité à faire vivre des collectifs de travail inclusifs, notamment dans un environnement hybride, cette dimension constituant une composante essentielle et indissociable de sa mission managériale.

Le Groupe poursuivra le développement des formations et ressources destinées aux managers afin de renforcer leur capacité à prévenir les risques psychosociaux, à détecter les signaux faibles, à accompagner les transformations, à traiter les situations de surcharge, à favoriser l'expression, à orienter les salariés vers les bons interlocuteurs et à agir dans un cadre respectueux des personnes et des collectifs. Afin de garantir une accessibilité équitable à l'ensemble des managers du Groupe, ces formations et ressources seront également proposées en langue anglaise ou dans un format adapté aux managers non francophones.

Le renforcement des compétences managériales portera également sur les enjeux de handicap, d'inclusion, d'accessibilité, d'intégration, d'aménagements, de maintien en emploi et de mobilisation des ressources disponibles au sein du Groupe, en lien avec les équipes Ressources Humaines, la Mission Handicap, les acteurs de la prévention et de la santé au travail et les dispositifs existants.

Article 4 : Favoriser l'inclusion numérique et accompagner l'intégration de l'intelligence artificielle

Le Groupe poursuivra les actions engagées en faveur de la résorption de la fracture numérique afin de garantir à chaque salarié un accès équitable aux outils, usages et compétences nécessaires dans un environnement de travail en constante évolution. À ce titre, il maintiendra sa collaboration avec des partenaires spécialisés tels que Simplon, afin de proposer des actions d'acculturation, de sensibilisation et de montée en compétences adaptées aux besoins des populations les plus éloignées des usages numériques.

Dans le prolongement de cette démarche, et conformément à l'accord Groupe relatif au dialogue social en matière d'accompagnement du déploiement de l'intelligence artificielle et à la sensibilisation aux enjeux environnementaux au sein du Groupe Schneider Electric en France, conclu le 22 mai 2026, le Groupe veillera à anticiper et à accompagner l'introduction progressive de l'intelligence artificielle dans les activités de travail, selon les modalités prévues par cet accord, notamment en son article 3 intitulé « Accompagner les transformations engendrées par le déploiement de l'intelligence artificielle ».

Dans ce cadre, les parties conviennent que les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi mentionnée au Titre 6 du présent accord :

- Le bilan des “RDV équilibre” proposés sur la période ;
- Nombre de salariées par an ayant bénéficié d'une action d'acculturation ou de formation relative aux usages numériques et à l'intelligence artificielle.

CHAPITRE 3 : DEVELOPPER LES CONDITIONS DU BIEN VIVRE ENSEMBLE

Article 1 : Promouvoir une culture du respect, de la bienveillance et de la coopération

Les parties signataires entendent faire vivre, au travers du présent accord, une culture du respect, de la bienveillance, du dialogue et de la coopération. Cette ambition repose sur l'idée de « prendre soin » de soi, des autres et du travail, dans une logique de responsabilité

partagée, de civilité, d'écoute, de considération mutuelle et d'attention aux effets des comportements quotidiens sur le collectif de travail.

Le Groupe rappelle que les règles de vivre ensemble, de bonne conduite, de politesse, de coopération et de respect sont des composantes concrètes de la qualité des relations professionnelles et de la prévention des tensions, des exclusions et des risques psychosociaux. Il veillera à promouvoir un environnement de travail dans lequel chacun puisse se sentir légitime, respecté, inclus et en capacité de contribuer pleinement.

Dans cette perspective, les pratiques favorisant la coopération, l'écoute, la convivialité, la reconnaissance et la qualité du lien social au travail seront encouragées. Les parties conviennent également de l'intérêt d'outiller les acteurs de l'entreprise pour mieux prévenir les comportements hostiles, les formes d'incivilité ou les micro-agressions qui, même lorsqu'elles paraissent diffuses ou banalisées, peuvent altérer durablement la qualité de vie au travail.

Des ressources d'information, de sensibilisation ou d'accompagnement pourront être mises à disposition pour aider les équipes, les managers et les fonctions support à mieux comprendre certaines situations spécifiques et à adopter des pratiques plus inclusives, respectueuses et adaptées à la diversité des réalités humaines. Dans cette perspective, une offre de formation relative à l'interculturalité sera mise en place afin de mieux appréhender la diversité des références culturelles, des modes de communication, des représentations et des pratiques professionnelles. Cette formation doit permettre de prévenir les malentendus, les biais d'interprétation, les mécanismes d'exclusion implicite ou les tensions relationnelles pouvant naître d'écarts culturels insuffisamment compris. Elle participe ainsi pleinement à l'ambition du Groupe de faire de l'inclusion une réalité concrète du travail quotidien, en renforçant la qualité de la coopération, le respect mutuel et le sentiment d'appartenance de chacun.

Dans la continuité de ses engagements en faveur de l'égalité des chances et du respect de la dignité de chacun, le Groupe réaffirme son engagement dans l'initiative #StOpE au sexisme ordinaire. À travers cette démarche, le Groupe entend poursuivre les actions visant à prévenir et faire reculer les comportements, propos, stéréotypes ou attitudes sexistes susceptibles d'altérer la qualité des relations de travail, de porter atteinte à l'égalité professionnelle ou de créer un environnement de travail non inclusif.

À ce titre, le Groupe poursuivra les actions de sensibilisation et de communication permettant à chacun d'identifier les manifestations du sexisme ordinaire, d'en comprendre les impacts et d'adopter des comportements favorisant le respect et l'inclusion. Une attention particulière sera portée à l'accompagnement des managers et des collectifs de travail afin de promouvoir une culture de tolérance zéro à l'égard des comportements sexistes et de favoriser la capacité de chacun à agir lorsqu'il est témoin de telles situations.

Dans ce cadre, le Groupe pourra s'appuyer sur les ressources, outils et événements proposés dans le cadre de l'initiative #StOpE ainsi que sur les dispositifs internes existants de sensibilisation et de prévention.

A ce titre, un suivi quantitatif de la participation à la formation relative à l'interculturalité sera réalisé en Commission de suivi détaillée au Titre 6 du présent accord.

Article 2 : Prévenir et traiter les violences, discriminations et situations de harcèlement

Le Groupe réaffirme son engagement à prévenir et traiter avec la plus grande rigueur toute situation de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de propos ou comportements LGBTphobes, racistes ou plus largement contraires au respect de la personne.

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

Pour rappel, les règlements intérieurs en vigueur au sein du Groupe mentionnent l'ensemble des dispositions dans ce domaine du harcèlement, agissements sexistes.

Ces situations ne sauraient être tolérées au sein de l'entreprise. Elles appellent une vigilance constante, une information claire des collaborateurs, une capacité d'alerte effective et un traitement rapide, confidentiel et proportionné des faits portés à la connaissance de l'employeur.

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

Les procédures internes de signalement, de qualification, d'enquête et de traitement ont vocation à permettre l'établissement des faits, la mise en œuvre de mesures de protection, la recherche de solutions adaptées et, le cas échéant, la prise de mesures disciplinaires ou de gestion.

A ce titre, la procédure interne, spécifique, de gestion des agissements de harcèlement dénoncés / identifiés est définie en annexe 2 du présent Accord. Elle pourra être mise à jour en fonction de l'évolution de la législation et uniquement dans ce cas, sans qu'il soit nécessaire de renégocier le présent Accord.

Il est rappelé que tout salarié victime de harcèlement peut avoir recours à la médiation visée à l'article ci-dessous.

Le Groupe souligne qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, discriminé ou licencié pour avoir subi ou refusé de subir de tels agissements, pour les avoir relatés de bonne foi ou pour avoir témoigné.

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

Enfin, il est également rappelé que les procédures doivent être conduites dans le respect de la confidentialité, de l'impartialité, de la dignité des personnes et des règles légales applicables.

Les acteurs internes compétents, et notamment les équipes Ressources Humaines, les managers, les référents dédiés à savoir les référents de lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement et la LGBTphobie, les représentants du personnel, les services de prévention et de santé au travail, ainsi que les dispositifs d'écoute ou d'assistance existants, doivent pouvoir être mobilisés de manière complémentaire pour prévenir les situations à risque,

protéger les personnes concernées, sécuriser leur environnement de travail et faciliter leur orientation vers les ressources adaptées.

Dans une logique de protection globale des personnes, le Groupe veillera également, lorsqu'une situation le justifie, à étudier avec les acteurs concernés toute mesure d'aménagement ou d'organisation du travail de nature à sécuriser la personne dans son emploi, à préserver sa santé et à lui permettre de poursuivre son activité dans des conditions compatibles avec sa situation, dont l'étude de l'exercice de l'emploi sur un autre site si la situation le nécessite.

Article 3 : Encourager la parole, le dialogue et la médiation

Les parties signataires considèrent que la qualité du dialogue au travail constitue une condition essentielle de la prévention, de la régulation du travail, de la cohésion des équipes et de l'amélioration continue des situations professionnelles. À ce titre, le Groupe poursuivra et développera les espaces permettant l'expression individuelle et collective sur le contenu, l'organisation et les conditions d'exercice du travail, dans le respect des responsabilités de chacun, des prérogatives des représentants du personnel et des valeurs de l'entreprise.

Les groupes d'expression, les espaces de discussion sur le travail, les communautés numériques, telles que « Viva Engage », les enquêtes internes, les démarches de perception, les dispositifs de participation et les temps d'échange collectifs constituent, lorsqu'ils sont correctement animés, des leviers utiles pour mieux comprendre le travail réel, identifier les points de tension, partager des solutions concrètes et faire émerger des propositions d'amélioration. Les opinions exprimées dans ces cadres ne sauraient donner lieu à sanction dès lors qu'elles s'exercent de bonne foi, dans le respect des personnes, des règles légales et des principes du Groupe.

Le Groupe rappelle également l'existence du dispositif d'alerte et de confiance « Trust Line » permettant à tout collaborateur de signaler, de manière identifiée ou non, des comportements ou situations contraires aux principes de responsabilité, de respect, de sécurité ou d'intégrité. Ce dispositif participe à la sécurisation de la prise de parole, à la prévention des situations graves et à la mise en mouvement rapide des actions de traitement nécessaires.

Le recours à la médiation interne pourra également être mobilisé à des fins de prévention ou lorsque des situations de désaccord, de tension ou de conflit professionnel le justifient. Un réseau de médiateurs, formés à cet effet sur le territoire, peut être sollicité afin de favoriser le rétablissement d'une communication apaisée entre les parties, par l'écoute, la compréhension mutuelle et la recherche d'une solution partagée et adaptée. Le médiateur intervient dans le respect d'une stricte confidentialité des échanges tout au long du processus et adopte une posture bienveillante, neutre et indépendante. Les modalités de recours à la médiation sont précisées dans les ressources internes disponibles sur support@schneider.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi mentionnée au Titre 6 du présent accord :

- bilan des actions de sensibilisation et de communication réalisées ;
- suivi quantitatif des médiations réalisées par géographie ;
- bilan des actions de prévention conduites ;
- bilan du nombre d'alertes du dispositif « Trust Line » ;

- suivi des actions de développement des compétences managériales en matière d'inclusion, de prévention et de QVCT.

Titre 3 – Handicap : capitaliser sur nos leviers d'action

CHAPITRE 1 : NOTRE POLITIQUE SANTE, NOTRE PILIER

Article 1 : Ancrer le handicap dans une politique globale de santé au travail

Les parties signataires conviennent que l'inclusion, le maintien en emploi et l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap doivent s'inscrire pleinement dans la politique globale de santé au travail du Groupe Schneider Electric en France. Cette politique réaffirme un principe de coresponsabilité et repose sur plusieurs piliers complémentaires : la garantie d'un environnement de travail sûr et sain, le suivi régulier de la santé des collaborateurs, l'accompagnement pluridisciplinaire des situations liées à la santé ou au handicap, la prévention de la désinsertion professionnelle, la gestion des risques sanitaires, la prévention en santé publique et la montée en compétences des différents acteurs.

Dans ce cadre, les services de prévention et de santé au travail occupent une place centrale. Ils ont vocation à conseiller l'employeur, les salariés, les managers et les représentants du personnel, à prévenir toute altération de la santé du fait du travail, à repérer les situations de tension ou d'exclusion, à contribuer à la recherche de solutions adaptées et à orienter, lorsque cela est nécessaire, vers les ressources internes ou externes appropriées. Leur action s'exerce en articulation étroite avec les équipes Ressources Humaines, la Mission Handicap, les préventeurs, les responsables de site, les ergonomes et l'ensemble des acteurs de la prévention.

Le Groupe poursuivra le déploiement de campagnes de prévention, de sensibilisation et de formation en lien avec les réalités vécues au travail et les enjeux de santé publique, notamment sur les risques psychosociaux, le risque routier, le risque électrique, les troubles musculosquelettiques, la santé cardiovasculaire, le cancer, la santé mentale, les addictions, le sommeil et, selon les environnements, les risques machine, la manutention ou le travail en hauteur. Ces actions ont vocation à contribuer à une meilleure compréhension des risques, à une détection plus précoce des fragilités, réduire l'absentéisme et concourir à un environnement de travail plus inclusif et plus protecteur.

Les équipes locales pourront s'appuyer sur un réseau d'interlocuteurs internes et externes afin de construire des réponses adaptées, préventives et soutenables aux situations rencontrées. En interne, elles pourront notamment mobiliser les compétences et expertises du Pôle Prévention Ergonomie Conception (PRECO), des médecins du travail, des infirmiers, des psychologues du travail, des assistants de service social, des préventeurs ainsi que des autres acteurs de la prévention et de la santé au travail. En externe, elles pourront, lorsque la situation le justifie, recourir à l'appui d'intervenants spécialisés, tels que les CARSAT, Cap Emploi, les cabinets de conseil en prévention des risques professionnels ou tout autre organisme compétent, afin de compléter l'analyse des situations et de soutenir la mise en œuvre de solutions adaptées.

Article 2 : Mobiliser une gouvernance handicap structurée

Le Groupe confirme le rôle structurant de la Mission Handicap, rattachée à la Direction des Ressources Humaines, dans le pilotage et l'animation de la politique d'emploi, d'inclusion et de maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap. Elle intervient en qualité de conseillère experte auprès des responsables des entités légales et managériales, des équipes Ressources Humaines et des acteurs locaux, afin de faciliter la mise en œuvre opérationnelle des engagements prévus par le présent accord et relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.

À ce titre, la Mission Handicap informe, anime et coordonne un réseau d'acteurs et de relais locaux, afin de favoriser la collaboration, la cohérence des pratiques et la synergie des actions engagées au sein des entités du Groupe. Elle accompagne les équipes locales par un appui technique et stratégique, propose des recommandations fondées sur les meilleures pratiques et encourage, lorsque cela est pertinent, des approches innovantes destinées à améliorer l'efficacité des engagements pris en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Cet accompagnement a notamment vocation à permettre la construction de plans d'action personnalisés, mesurables et adaptés aux besoins propres de chaque entité, dans le respect des obligations légales applicables.

Elle contribue également à l'identification des priorités d'intervention, en fonction des besoins constatés, des données disponibles, des réalités opérationnelles et des enjeux propres aux environnements de travail concernés. Elle veille à la bonne exécution des engagements et actions définis par le présent accord, en assurant leur coordination, leur suivi et leur évaluation, sans se substituer aux responsabilités propres des entités, des managers et des fonctions compétentes dans leur mise en œuvre.

La Mission Handicap assure, par ailleurs, un rôle de pilotage des données. Elle met à disposition des outils de collecte, de suivi et d'analyse permettant d'apprécier l'impact des actions prévues par le présent accord, d'identifier les marges de progrès, d'adapter les stratégies déployées et d'optimiser les ressources mobilisées. Elle contribue également à la communication interne et externe relative aux engagements et actions du Groupe en faveur de l'emploi et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Sous réserve des conditions et procédures internes applicables, la Mission Handicap peut également accompagner l'identification et la mobilisation de financements destinés à soutenir certains projets ou actions entrant dans le champ du présent accord. Elle apprécie, dans ce cadre, la pertinence, la faisabilité et la viabilité des projets soumis, au regard notamment de leur impact collectif, de leur coût, des besoins identifiés et des cofinancements éventuellement mobilisables.

Le référent national de la Mission Handicap travaille en étroite collaboration avec les responsables des entités légales et managériales, la Direction Prévention et Santé au Travail, les correspondants locaux, les équipes Ressources Humaines, les chargés de recrutement, les directions de site, la Direction de la communication interne France, ainsi qu'avec les experts internes et externes mobilisés en matière de sous-traitance avec les établissements et services d'aide par le travail, les entreprises adaptées et les entreprises d'insertion. Cette coopération vise à garantir une mise en œuvre lisible, coordonnée et effective des engagements portés par le présent accord.

Une information annuelle sur la mise en œuvre de la politique handicap, les principaux indicateurs, les actions conduites, les résultats observés et l'utilisation des moyens dédiés pourra être présentée dans le cadre de la Commission de suivi détaillée au Titre 6 du présent accord, afin de renforcer la transparence, la responsabilité collective et le dialogue social sur le sujet.

CHAPITRE 2 : POURSUIVRE NOS ACTIONS, TOUT EN S'APPUYANT SUR L'EXPERTISE ACQUISE

Article 1 : Consolider l'emploi direct des personnes en situation de handicap

Dans la continuité de l'accord Groupe sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap entré en vigueur le 1^{er} janvier 2025, le Groupe Schneider Electric en France confirme son ambition de consolider l'emploi direct des personnes en situation de handicap.

- À ce titre, il rappelle les objectifs de recrutement fixés sur la durée de l'accord, à savoir : l'embauche d'au moins 30 personnes en situation de handicap en contrat à durée indéterminée, y compris à l'issue d'un parcours de stage, d'alternance, de contrat à durée déterminée ou de travail temporaire,
- ainsi que l'accueil de 70 personnes en alternance sur la même période, afin de constituer un vivier de compétences clés.

Le Groupe poursuivra le renforcement de sa communication marque employeur en cohérence avec sa politique Inclusion & Care et avec les objectifs portés par le présent accord. Cette dynamique s'appuiera sur les réseaux spécialisés, les structures institutionnelles de l'insertion, les écoles, les universités, les acteurs territoriaux de l'emploi, les partenaires de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et les associations compétentes, afin de mieux faire connaître les métiers du Groupe et de favoriser l'identification de nouveaux talents.

Dans cette perspective, le Groupe poursuivra sa participation à des forums, salons, journées portes ouvertes, rencontres de recrutement et événements de découverte des métiers, en présentiel ou en distanciel, et pourra mobiliser un budget spécifique pour soutenir les actions destinées à renforcer la recherche de candidats, la visibilité de ses engagements et le recrutement de candidats en situation de handicap.

La réussite de cet objectif repose sur la mobilisation conjointe des équipes recrutement, des HRBP, des managers et de la Mission Handicap. Ces acteurs ont vocation à coopérer pour détecter les candidatures, accompagner les recrutements, sécuriser l'intégration, suivre les parcours d'alternance ou de stage, évaluer les opportunités de transformation en emploi durable et faire vivre une approche plus inclusive du recrutement.

Afin de favoriser une intégration réussie et durable, les parties conviennent de s'appuyer sur la mise en œuvre du "parcours d'intégration handicap" publié et disponible sur l'outil support@schneider, afin de s'adapter aux besoins des personnes recrutées. Une attention particulière sera portée à l'identification et à la mise en œuvre, lorsque cela est nécessaire,

des aménagements permettant de sécuriser la prise de poste et le parcours professionnel en collaboration étroite avec les services de prévention et santé au travail.

Article 2 : Développer l'alternance, les stages, période de mise en situation en milieu professionnel, intérim et nouvelles formes d'emploi

Le Groupe veillera à poursuivre le développement de l'alternance comme voie privilégiée d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. À ce titre, il maintiendra les dispositifs permettant de sécuriser l'accès à l'alternance, notamment en partenariat avec les acteurs spécialisés de l'emploi et de l'insertion, et poursuivra les démarches facilitant la construction de parcours professionnalisants au bénéfice des jeunes en formation comme des salariés en reconversion.

Le Groupe favorisera également l'accueil de stagiaires en situation de handicap, en particulier dans le cadre de ses partenariats avec les écoles et les organismes de formation, considérant que le stage constitue une première étape déterminante vers l'emploi durable et l'acculturation réciproque au monde professionnel.

Les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) seront également encouragées afin de permettre à des personnes en situation de handicap de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel, de mieux appréhender un environnement de travail ou d'intégrer une démarche de pré-recrutement.

Le Groupe poursuivra la mobilisation de ses partenaires du travail temporaire, en lien avec les fonctions Achats et la Mission Handicap, afin de favoriser l'identification et la présentation de candidats en situation de handicap lors de l'ouverture de missions d'intérim. Dans le cadre du partenariat établi avec les entreprises de travail temporaire, une attention particulière sera portée au suivi régulier des recrutements réalisés et à l'identification des leviers permettant de renforcer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le Groupe encouragera également, lorsque cela est pertinent, la mise en œuvre de parcours d'insertion ou de professionnalisation susceptibles de déboucher sur un emploi durable ou sur l'acquisition de compétences complémentaires, notamment au travers de dispositifs tels que les Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaires (CIPI).

Le Groupe réaffirme également sa volonté d'explorer et de soutenir les nouvelles formes de travail permettant de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment par le recours aux Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH), en s'appuyant sur des plateformes ou dispositifs spécialisés facilitant l'identification de missions, l'accompagnement entrepreneurial et la création de passerelles vers l'emploi.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi mentionnée au Titre 6 du présent accord :

- Bilan des actions menées en matière de recrutement et de visibilité externe ;
- Nombre d'embauches réalisées par type de contrat ;
- Suivi du recours aux Travailleurs Indépendants Handicapés.

Article 3 : Capitaliser sur les partenariats avec le secteur du travail protégé et adapté

Le Groupe exprime sa volonté de maintenir et de renforcer la sous-traitance auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA), en cohérence avec ses engagements historiques et avec

l'objectif de soutenir concrètement l'emploi des personnes en situation de handicap. Il veillera à poursuivre une politique d'achats inclusifs structurée, tant sur les activités industrielles que sur les achats indirects et maintenir un volume de sous-traitance vers le STPA au moins égale à 3% de son volume de sous-traitance global.

Cette dynamique s'inscrit notamment dans les engagements du Groupe en matière de développement durable et d'économie plus inclusive. Elle doit permettre d'accroître progressivement la part des achats inclusifs, de diversifier les partenariats utiles et de mieux intégrer la contribution du STPA dans la stratégie globale de responsabilité sociale de Schneider Electric.

Lorsque cela est pertinent et compatible avec les contraintes opérationnelles et juridiques, les prestations réalisées avec les structures du STPA pourront également donner lieu à des collaborations sur site, afin de favoriser le partage de savoir-faire, l'évolution des représentations autour du handicap et le développement de pratiques inclusives en matière d'intégration, de management et de maintien en emploi.

Le Groupe pourra également mobiliser les dispositifs d'engagement citoyen, au travers du mécénat de compétences au service d'Entreprises Adaptées, d'Entreprises d'Insertion ou d'ESAT. Ces opportunités seront communiquées aux collaborateurs à l'aide de la plateforme interne VolunteerIn.

Dans une logique de passerelles vers le milieu ordinaire, le Groupe intensifiera sa collaboration avec les entreprises adaptées, les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) grâce aux dispositifs de type CDD tremplin, afin de faciliter la découverte de l'entreprise, l'accès à des missions qualifiantes, la montée en compétences et, lorsque cela est possible, la transformation de ces parcours en emplois durables.

Au-delà du STPA, le Groupe poursuivra l'intégration de clauses inclusives dans les contrats conclus avec ses sous-traitants et partenaires lorsque cela est pertinent, et à encourager les entreprises qui s'engagent elles-mêmes en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette logique doit permettre d'élargir l'impact de la politique handicap au-delà du seul périmètre direct du Groupe.

Des actions d'acculturation et de sensibilisation aux achats inclusifs pourront être organisées auprès des équipes concernées afin de mieux faire connaître les dispositifs disponibles, les partenaires mobilisables, les modalités contractuelles adaptées et les opportunités concrètes de contribution à une économie plus inclusive.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi mentionnée au Titre 6 du présent accord :

- Volume de sous-traitance auprès du STPA par typologie d'achats ;
- Nombre de sous-traitants actifs au sein du STPA (ESAT, EA, EATT) ;
- Suivi des actions de mécénat de compétences ou de PASS Solidaire ;
- Bilan des actions d'acculturation menées relatives aux achats inclusifs.

Article 4 : Sécuriser l'accueil, l'intégration et la reconnaissance des salariés en situation de handicap

Dans la continuité des actions menées jusqu'alors, le Groupe veillera à sécuriser l'accueil et l'intégration des salariés en situation de handicap en anticipant, lorsque la situation le nécessite, leur arrivée dans l'environnement de travail. Cette anticipation pourra donner lieu à une analyse des besoins, à la mobilisation des acteurs utiles, à l'identification des aménagements ou compensations nécessaires, à la sensibilisation éventuelle du collectif de travail et à un suivi dans les premières phases de l'intégration. Cette démarche a pour objectif d'assurer les meilleures conditions d'accès à l'emploi, de favoriser une prise de poste durable et de prévenir les situations d'exclusion ou de désajustement. Le processus d'intégration applicable à ces situations fait l'objet d'une formalisation spécifique et disponible dans l'application support@schneider, afin de clarifier les étapes, les rôles des différents acteurs et les modalités d'accompagnement mobilisables.

Les salariés nouvellement embauchés reconnus en situation de handicap participeront, comme tout autre nouveau collaborateur, aux dispositifs d'intégration collective du Groupe, et notamment à la journée d'intégration dite "Welcome Day" organisée sur les sites de référence. L'entreprise veillera à déployer les moyens nécessaires, notamment en matière de facilités de déplacement lorsque cela est requis, pour permettre leur pleine participation à ces temps d'intégration.

Le Groupe réaffirme son engagement en faveur de la reconnaissance administrative du handicap et entend faciliter l'accès à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pour les salariés qui souhaitent engager ou renouveler cette démarche. À cette fin, les collaborateurs pourront bénéficier d'un accompagnement reposant notamment sur la mise à disposition de supports d'information dédiés, tel que le guide du handicap, ainsi que sur la mobilisation du réseau d'assistants de service social.

Par ailleurs, les salariés concernés bénéficieront, sur présentation d'un justificatif, d'une autorisation d'absence rémunérée de deux demi-journées par année civile destinée à couvrir le temps nécessaire aux démarches administratives, médicales ou paramédicales relatives à l'obtention, au renouvellement ou au suivi de leur reconnaissance administrative du handicap, ainsi qu'aux rendez-vous en lien avec cette situation. Ce droit est renouvelé chaque année civile tant que la reconnaissance demeure en vigueur. Toutefois, en l'absence de prise de ces deux demi-journées au cours d'une année, aucun report sur l'année suivante ne sera effectué.

Les frais de déplacement engagés dans le cadre des démarches relatives à la demande de RQTH pourront, le cas échéant, être pris en charge conformément aux règles et procédures internes en vigueur au sein du Groupe.

Le Groupe veillera à rendre plus visibles les guides pratiques, ressources internes, expertises disponibles et services mobilisables pour les salariés concernés, les managers, les RHBP et les recruteurs, afin de faciliter l'orientation, la compréhension des dispositifs et la mobilisation rapide des bons interlocuteurs tout au long du parcours professionnel. Une offre de formation en ligne immersive sera spécialement déployée à cet effet.

Afin d'accompagner sereinement les fins de parcours professionnels, le Groupe mettra également à disposition des salariés en situation de handicap une information dédiée à la préparation de la retraite, via les outils, documentations, conférences en ligne et simulateurs proposés par ses partenaires, dans une logique d'anticipation et de sécurisation des transitions.

Article 5 : Garantir le développement professionnel, la formation et la mobilité

Le Groupe réaffirme sa volonté de faire de la formation un levier central de l'évolution des compétences des travailleurs en situation de handicap, afin de soutenir leur employabilité, leur développement professionnel et leur capacité à se projeter dans des parcours durables et évolutifs. Les salariés concernés bénéficient, à ce titre, de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables en matière de formation.

Le Groupe veillera à adapter les formations à la nature du handicap lorsque cela est nécessaire, en mobilisant, selon les cas, des formateurs spécialisés, des supports pédagogiques adaptés, des outils spécifiques, des aides au déplacement ou tout autre aménagement utile. Cette adaptation sera mise en œuvre avec le support des équipes Ressources Humaines et des services de prévention et de santé au travail, afin de garantir un accès effectif à l'offre de formation.

Lorsqu'il persiste, malgré les mesures de compensation ou d'aménagement, une difficulté à poursuivre l'activité sur le poste ou dans le métier exercé, des bilans professionnels et des formations de reconversion pourront être proposés afin de renforcer l'employabilité du salarié, d'identifier les perspectives réalistes d'évolution et de sécuriser les transitions professionnelles nécessaires.

Dans cette perspective, les dispositifs de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), tels que les PASS de requalification, de reconversion, de création ou les outils de mobilité et d'accompagnement existants, pourront être mobilisés pour faciliter les reconversions et les parcours adaptés aux compétences, aux aspirations et à la situation de handicap des collaborateurs concernés.

Le Groupe s'engage à garantir l'absence de discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap. Tout collaborateur qui estime rencontrer une difficulté particulière dans son parcours, ou constater un écart injustifié d'évolution, pourra solliciter un échange avec son HRBP afin d'examiner sa situation et, le cas échéant, identifier les mesures d'ajustement ou de soutien adaptées.

Les salariés en situation de handicap devront avoir accès aux opportunités de mobilité interne dans les mêmes conditions que les autres salariés. Une attention particulière sera portée à l'adaptation des parcours de mobilité aux compétences, à la situation de handicap, aux besoins d'accompagnement lors de la prise de poste et, lorsque cela est nécessaire, à la recherche de solutions externes adaptées en cas d'absence de poste interne compatible.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi mentionnée au Titre 6 du présent accord :

- Bilan quantitatif de mobilisation des demi-journées d'absence "handicap" ;
- Bilan quantitatif des formations suivies par les salariés en situation de handicap ;
- Bilan de participation à la nouvelle formation en ligne immersif.

CHAPITRE 3 : RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES EQUIPES LOCALES EN TENANT COMPTE DE LA SPECIFICITE DE LEUR ENVIRONNEMENT ET SOUTENIR LES PROJETS INNOVANTS

Article 1 : Donner aux équipes locales des outils et ressources opérationnels

La Mission Handicap accompagnera les entités légales et managériales dans la construction de plans d'action personnalisés, mesurables et adaptés à leurs besoins spécifiques, en tenant compte des réalités opérationnelles, des environnements de travail et des marges de progrès identifiées localement. Cet accompagnement pourra porter notamment sur les actions de sensibilisation, les démarches d'accessibilité, les audits, les diagnostics, les projets d'intégration ou les initiatives innovantes favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Les données sociales relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap, déjà disponibles dans le tableau de bord RH nommé "Cockpit RH", feront l'objet d'une promotion et d'une valorisation renforcées auprès des entités, des HRBP et des managers. L'objectif étant de favoriser une meilleure appropriation des enjeux, de renforcer la responsabilisation des acteurs, de faciliter l'identification des écarts et de soutenir la mise en œuvre d'actions adaptées au plus près du terrain.

Les bonnes pratiques locales, les actions remarquables des sites, les démarches exemplaires en matière d'accessibilité, de maintien en emploi ou de sensibilisation, ainsi que les bilans annuels de la politique handicap, feront l'objet d'une valorisation régulière dans le cadre du plan de communication interne. Cette valorisation vise à favoriser le partage des bonnes pratiques, l'appropriation des enjeux du handicap et la reconnaissance des initiatives engagées.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi mentionnée au Titre 6 du présent accord :

- Visibilité des données sociales relatives aux taux d'emploi ;
- Bilan des actions menées en faveur de l'accessibilité physique ou numérique (suivi des audits, diagnostics ou plans d'action engagés) ;
- Bilan des campagnes d'information et d'acculturation réalisées.

Article 2 : Appuyer les situations complexes et le maintien en emploi

Le maintien en emploi des salariés confrontés à une situation de handicap suppose la construction d'une situation de travail adaptée, en mobilisant les HRBP, les managers, les services de prévention et de santé au travail, le salarié concerné, et, à sa demande, les représentants du personnel, ainsi que l'ensemble des réseaux et expertises utiles. Cette démarche doit permettre d'identifier les causes de difficulté, d'agir au plus tôt et de sécuriser les solutions retenues.

Pour les salariés bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap, le Groupe met à disposition un processus formalisé de demande d'aménagement de poste porté par les Services de Prévention et Santé au Travail. Ce dispositif permet à la personne, en lien avec les services de santé au travail, référent handicap de proximité ou à défaut en lien avec le référent handicap national, de solliciter l'étude de mesures d'adaptation individuelles visant à compenser les conséquences du handicap sur l'activité de travail. Les besoins sont analysés de manière confidentielle, au regard des préconisations médicales lorsqu'elles existent, afin de déterminer et de mettre en œuvre les aménagements les plus adaptés à la situation, qu'ils

soient organisationnels, techniques, matériels ou liés aux conditions de travail. Le suivi régulier de ces aménagements permet de s'assurer de leur pertinence dans le temps et de leur adéquation à l'évolution de la situation du salarié.

Les actions de maintien en emploi pourront être examinées en référence aux offres de services et méthodologies proposées par l'Agefiph, avec l'appui de Cap Emploi et des services de prévention et de santé au travail, afin de mobiliser les dispositifs les plus pertinents et de structurer les réponses dans une logique de prévention de la désinsertion professionnelle.

Le financement des mesures d'aménagement et de compensation du handicap s'appuie sur le budget dédié prévu à l'article 2 du Titre 6 du présent accord. Pour les situations dont le reste à charge estimé dépasse le seuil interne en vigueur, la commission dédiée d'engagement de dépenses (DED), composée de représentants de la Mission Handicap, du PRECO et du Service de Prévention et de Santé au Travail, pourra être mobilisée afin d'examiner la demande, de valider les financements nécessaires et de sécuriser les conditions de mise en œuvre des aménagements ou mesures de compensation retenus.

Le Groupe recherchera systématiquement, lorsque cela est possible, les cofinancements mobilisables auprès des organismes compétents, afin d'optimiser les moyens disponibles et de faciliter la mise en place des solutions les plus adaptées aux besoins des salariés concernés.

Le Groupe pourra également tester, soutenir ou déployer des solutions innovantes en matière d'accessibilité, d'ergonomie, de compensation ou d'accès à l'emploi, lorsque celles-ci permettent d'apporter des réponses concrètes, efficaces et soutenables à des besoins identifiés sur le terrain.

Article 3 : Développer les mesures de compensation et d'autonomie

Les parties conviennent qu'une politique handicap efficace suppose de rendre lisibles les interlocuteurs, les étapes du processus et les ressources mobilisables pour compenser les situations de handicap, développer l'autonomie des salariés concernés et faciliter la mise en place de solutions adaptées. Cette lisibilité doit permettre une mobilisation plus rapide et plus fluide des dispositifs, tant par les salariés que par les managers, les RHBP et les acteurs de la prévention.

Le droit à la compensation pourra se traduire par la mise en place d'aménagements de poste, d'aménagements organisationnels, de missions de réadaptation, de prestations de psychologues ou d'ergonomes, de bilans de capacités, de tutorat, d'assistance humaine, d'adaptations techniques ou de toute autre mesure permettant de construire une situation de travail soutenable et compatible avec les besoins du salarié. Lorsque cela est pertinent et compatible avec le poste, le télétravail pourra également être envisagé selon des modalités adaptées, après avis du médecin du travail et dans le respect du cadre applicable au sein du Groupe.

Des aménagements d'horaires pourront également être étudiés, après avis du médecin du travail, afin de faciliter une reprise progressive, de tenir compte de contraintes liées au handicap, de préserver les temps de repos nécessaires ou d'adapter le rythme de travail à une situation singulière.

Le dispositif de don de jours de repos pourra être mobilisé au bénéfice des salariés en situation de handicap, selon les règles et conditions prévues à l'article 3.1 du Chapitre 2 du Titre 5 du présent accord. Ce mécanisme participe d'une logique de solidarité interne et de souplesse dans l'accompagnement des situations individuelles.

Les aides favorisant l'autonomie des salariés pourront être mobilisées, en lien avec l'Agefiph, les régimes de prévoyance et de frais de santé, les services d'assistance sociale et les autres partenaires compétents. Il pourra notamment s'agir d'aides aux déplacements, d'aides humaines, d'aménagements du domicile ou du véhicule, de téléassistance, de prestations d'ergothérapie ou de dispositifs administratifs spécifiques tels que la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH), lorsqu'un surcoût particulier doit être compensé dans le cadre de l'activité professionnelle.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi mentionnée au Titre 6 du présent accord :

- Bilan des actions d'accompagnement menées par la Direction Prévention et Santé au Travail ;
- Nombre de Demandes d'Engagement de Dépense (DED) examinées et budget mobilisé à ce titre ;
- Bilan des solutions innovantes en matière d'accessibilité, d'ergonomie, de compensation ou d'accès à l'emploi déployées ou testées ;

Article 4 : Prévoir des garanties spécifiques en cas de difficultés économiques ou d'incapacité

Article 4.1 Dispositions particulières en cas de difficultés économiques

En cas de difficultés économiques qui devraient entraîner des licenciements collectifs, les salariés qui auront informé l'Employeur de leur qualité de travailleurs en situation de handicap reconnue conformément à l'article L.5213-2 du Code du travail, bénéficieront des mesures suivantes :

- un préavis complémentaire de deux mois s'ajoutant au préavis conventionnel, sans préjudice des dispositions de l'article L.5213-9 du Code du travail ;
- la proposition systématique par la Direction à ses Organisations Syndicales dans le cadre de la négociation des mesures sociales d'accompagnement, d'attribuer des points supplémentaires pour l'application des critères d'ordre des licenciements retenus ;
- l'octroi d'aides spécifiques à l'élaboration d'un projet professionnel et à la recherche d'un nouvel emploi ;
- un accompagnement spécifique dans le cadre d'une mobilité.

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

Article 4.2 Garanties applicables en cas de licenciement pour incapacité

Sans préjudice des dispositions de l'article L.1226-12 du Code du travail, lorsqu'un salarié en situation de handicap est reconnu inapte par le médecin du travail, l'employeur mettra en

œuvre tous les moyens nécessaires afin de satisfaire à son obligation de reclassement (hormis les cas où l'employeur est dispensé de reclassement) et toute solution de maintien en emploi sera explorée.

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

Titre 4 – Organiser le travail pour ne pas exclure, agir en prévention

CHAPITRE 1 : AGIR EN PREVENTION, AU QUOTIDIEN, DANS LES SITUATIONS DE CHANGEMENT

Article 1 : Définir et partager une approche commune des risques psychosociaux

Les parties signataires entendent rappeler que les risques psychosociaux recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, mettant en jeu l'intégrité physique, la santé mentale et le bien-être social des salariés, et susceptibles d'avoir des effets sur le fonctionnement collectif et économique de l'entreprise.

La démarche de prévention s'articule autour de trois niveaux complémentaires : la prévention primaire, qui consiste à agir en amont sur les conditions d'exercice du travail pour réduire les risques à leur source ; la prévention secondaire, qui vise à renforcer les compétences des acteurs, à les outiller et à élaborer des réponses adaptées ; à mettre en place des solutions personnalisées lorsque cela s'avère pertinent ; la prévention tertiaire, qui permet de prendre en charge les situations critiques, de limiter leurs effets et de favoriser le retour et le maintien en emploi lorsque la santé a été affectée.

Afin de partager un référentiel commun d'analyse, le Groupe retient six grandes familles de facteurs de risques psychosociaux : l'intensité et le temps de travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie, les rapports sociaux au travail, les conflits de valeurs et l'insécurité de la situation de travail. Cette grille commune a vocation à structurer l'identification des situations de risque, à mieux objectiver les difficultés rencontrées et à soutenir l'élaboration de réponses adaptées. Un facteur complémentaire relatif au respect permet de réaliser un dépistage concernant le respect des personnes, le respect du travail réalisé, l'absence de comportements inadéquats (Gestes, paroles à caractères sexuels, racistes...). Le résultat issu de l'évaluation de ce dernier facteur est distinct et n'entre pas dans le calcul du niveau de risque issus des 6 premiers risques.

Article 2 : Évaluer les risques au plus près du travail réel

La préservation de la santé mentale et physique des salariés implique d'identifier et d'évaluer les risques psychosociaux au plus près du travail réel et des collectifs concernés. Cette démarche permet de prévenir les troubles graves, d'améliorer les conditions de travail, de soutenir la performance durable, de réduire les effets négatifs sur le climat social et de répondre aux obligations légales de prévention. Elle suppose une approche homogène,

structurée et régulière sur l'ensemble du territoire, tout en restant suffisamment proche des réalités locales pour être pertinente.

L'évaluation des risques psychosociaux est réalisée au niveau d'unités de travail définies localement par les préventeurs, d'établissement ou de site, avec la possibilité d'y associer les CSSCT compétentes. Le Groupe s'engage à mettre en place une démarche harmonisée au niveau du Groupe, tant dans sa méthodologie d'analyse que dans ses modalités de restitution des résultats. La consultation des salariés peut être organisée selon des modalités définies localement, sous format numérique ou présentiel, en fonction des besoins et des caractéristiques des collectifs concernés.

Cette démarche est mise en œuvre de manière périodique, à une fréquence adaptée aux enjeux identifiés localement, afin de permettre un suivi dans la durée sans systématiquement recourir à une seule évaluation annuelle. Elle s'appuie sur une collecte anonymisée des perceptions, une consolidation des résultats et, lorsque cela est pertinent, une analyse par collectif de travail, dans le respect des principes de confidentialité et de non-identification des salariés.

Cette évaluation est complétée par une veille continue des signaux faibles et des signaux forts susceptibles de révéler l'émergence ou l'existence de facteurs de risques psychosociaux. Cette veille s'appuie notamment sur les remontées des managers, des représentants du personnel, des services de prévention et santé au travail, des ressources humaines ainsi que sur les indicateurs sociaux disponibles au sein du Groupe.

Les résultats de l'évaluation donneront lieu à des échanges entre les salariés et les managers, dans un cadre fondé sur le respect, l'écoute et la libre expression. Ces échanges devront permettre de mieux comprendre les facteurs de tension, de confronter les perceptions, d'identifier les contraintes du travail réel et de faire émerger des pistes d'amélioration concrètes.

Les résultats de cette évaluation auront vocation à être intégrés au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et à être présentés aux CSSCT compétentes, afin de permettre le suivi des risques identifiés et la définition des priorités d'action en matière de prévention.

Article 3 : Construire, suivre et ajuster les plans d'action de prévention

Le Groupe mettra en place une coordination entre le niveau national et les équipes locales afin d'assurer une approche cohérente, tout en tenant compte des spécificités des sites, des organisations de travail et des populations concernées. Cette coordination pourra s'appuyer sur des référents identifiés dans chaque organisation (GSC, ETO, ACSRP/Grenoble), des points de pilotage réguliers et des dispositifs de partage d'expérience permettant de sécuriser le déploiement des actions de prévention.

Les actions de prévention seront définies par les managers, les HRBP, les services de santé au travail, les responsables sécurité et les autres acteurs compétents, dans une logique d'amélioration des conditions de travail, de régulation des tensions, de prévention des exclusions et de soutien aux collectifs. Elles devront être priorisées, planifiées et accompagnées des moyens nécessaires à leur mise en œuvre.

Ces actions seront regroupées dans des plans de prévention propres à l'entreprise, à l'établissement ou au site concerné. Les plans d'action devront préciser les objectifs poursuivis, les responsables désignés, le calendrier de mise en œuvre et, le cas échéant, les indicateurs permettant d'en apprécier l'avancement et les effets.

Des points d'avancement réguliers seront présentés aux CSSCT compétentes afin d'assurer un suivi des mesures engagées, de permettre l'expression d'observations ou de propositions complémentaires et d'ajuster les réponses si nécessaire.

Le Groupe veillera à sensibiliser les salariés et les managers à l'importance de la prévention des risques psychosociaux et à la participation aux évaluations et démarches associées, en tenant compte des risques émergents, afin de favoriser une meilleure appropriation des enjeux et une parole plus libre sur les conditions réelles du travail. A ce titre, le questionnaire d'évaluation des risques psychosociaux pourra être amené à évoluer.

Le Groupe poursuivra et renforcera les actions de formation destinées aux managers et aux RHBP en matière de prévention des risques psychosociaux. L'offre de formation actuelle sera ajustée en fonction des facteurs de risque les plus prégnants identifiés au travers des évaluations, avec une attention particulière portée à la charge de travail, à l'organisation, à la santé mentale et aux transformations du travail notamment liés à la place de plus en plus importante de l'Intelligence Artificielle dans l'activité de travail, conformément à l'accord Groupe relatif au dialogue social en matière d'accompagnement du déploiement de l'intelligence artificielle et à la sensibilisation aux enjeux environnementaux au sein du Groupe Schneider Electric en France.

L'ambition du Groupe est de tendre vers une couverture complète de la population cible pendant la durée d'application de l'accord, y compris au bénéfice des managers étrangers ou non francophones au moyen de supports adaptés.

Article 4 : Prévenir les risques dans les projets de transformation et de réorganisation

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

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

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

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

Article 4.1 Cadrage

Avant la réunion d'information du Comité social et économique, le groupe projet de réorganisation ou de transformation réalise un cadrage établi sur différents indicateurs,

notamment les conséquences sur le métier, les relations de travail, l'environnement et l'organisation de travail... Cette liste d'indicateurs n'est pas exhaustive.

Ce cadrage réalisé en perspective de l'organisation cible, la finalité attendue du projet, permet de mesurer l'impact du projet sur le travail, la santé et sécurité des salariés et par là, son importance. Pour ce faire, une grille de lecture, reprenant dans le détail des groupes de facteurs de risques évoqués dans l'article 1 du présent chapitre est mobilisée. Cette grille pourra être affinée en fonction des particularités des situations étudiées.

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

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

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

En fonction de l'analyse du résultat :

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

Article 4.2 Evaluation approfondie des risques psychosociaux et construction d'un plan d'actions dans le cadre de projets ayant un impact important sur les conditions de travail des salariés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le chemin critique contient essentiellement des actions :

- d'accompagnement du changement ;
- de formations ;
- d'une éventuelle modification des contrats de travail des salariés concernés ;
- d'aménagement des locaux de travail ;
- de soutien managérial renforcé ;
- d'ajustement de la charge de travail ;
- de prévention des risques psychosociaux.

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

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



Article 4.3 Diagnostic embarqué du plan d'actions et des risques psychosociaux

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

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

Article 5 : Prévenir les risques de désinsertion professionnelle

Article 5.1. Principes généraux

Le Groupe réaffirme son engagement en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien durable dans l'emploi des salariés tout au long de leur parcours professionnel. Cette démarche s'inscrit dans la continuité de la politique Santé France du Groupe ainsi que des engagements pris en matière de qualité de vie et des conditions de travail, de prévention des risques professionnels et d'inclusion des personnes en situation de handicap.

La désinsertion professionnelle désigne le processus par lequel un salarié peut être conduit à s'éloigner durablement de l'emploi en raison d'une altération de son état de santé, d'une situation de handicap, d'une usure professionnelle, d'un accident, d'une maladie ou de toute situation créant une inadéquation durable entre ses capacités et les exigences de son activité professionnelle.

Le Groupe privilégie une approche fondée sur l'anticipation, la détection précoce des situations à risque et la mobilisation coordonnée des acteurs susceptibles de contribuer au maintien dans l'emploi.

Cette démarche repose sur la coopération entre le salarié, le management, les équipes Ressources Humaines, les Services de Prévention et de Santé au Travail, la Mission Handicap, le Pôle Prévention Ergonomie Conception (PRECO), les assistants de service social, les préventeurs ainsi que les représentants du personnel.

Article 5.2. Les trois niveaux de prévention

Article 5.2.1. Prévention primaire

La prévention primaire vise à prévenir l'apparition des situations susceptibles d'entraîner une désinsertion professionnelle en agissant sur les facteurs organisationnels, techniques, humains et environnementaux pouvant avoir un impact sur la santé ou l'employabilité des salariés.

À ce titre, le Groupe poursuit notamment le déploiement des actions relevant de sa politique Santé France, de la prévention des risques professionnels, de l'amélioration continue des conditions de travail, de l'ergonomie de conception, de la prévention des risques psychosociaux, de la prévention de l'usure professionnelle ainsi que du développement des compétences et de l'employabilité.

Article 5.2.2. Prévention secondaire

La prévention secondaire a pour objet d'identifier le plus précocement possible les situations susceptibles de fragiliser le maintien dans l'emploi afin de permettre la mise en œuvre rapide des mesures d'accompagnement appropriées.

Cette démarche repose notamment sur la détection des signaux faibles, les échanges réguliers entre le salarié et son management, les interventions des équipes Ressources Humaines, de la Mission Handicap, des assistants de service social, du PRECO, des Services de Prévention et de Santé au Travail ainsi que sur les travaux conduits dans le cadre des sous-commissions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Article 5.2.3. Prévention tertiaire

La prévention tertiaire vise à favoriser le maintien durable dans l'emploi ou le retour à l'activité des salariés dont la situation singulière a déjà des conséquences sur l'exercice de leur activité professionnelle.

Elle repose sur la mobilisation de l'ensemble des dispositifs permettant d'adapter le poste de travail, l'organisation du travail ou le parcours professionnel du salarié afin de rechercher des solutions compatibles avec son état de santé et les besoins de l'activité.

Article 5.3. Préparation du retour à l'emploi et maintien du lien pendant l'absence

Le Groupe réaffirme l'importance d'un accompagnement anticipé des situations d'absence de longue durée afin de préparer les conditions d'une reprise d'activité durable conformément aux modalités prévues aux articles 1 et 2 du Chapitre 2 du présent accord.

À cette fin, le Groupe poursuit la mise à disposition de ressources et actions de sensibilisation à destination des managers et des RHBP, notamment au travers de conférences en ligne consacrées au maintien du lien avec les salariés absents, à la préparation du retour à l'emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle.

Article 5.4. Les sous-commissions de prévention de la désinsertion professionnelle

Les Sous-Commissions de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) mises en place au sein des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) sont

maintenues pendant toute la durée du présent accord. Elles constituent un dispositif essentiel de prévention, d'anticipation et de maintien dans l'emploi, en cohérence avec la politique Santé France du Groupe et les engagements pris en faveur de l'égalité des chances et de l'inclusion.

Leur composition, leur fonctionnement et leur articulation avec les différents acteurs du maintien dans l'emploi ont vocation à permettre le repérage précoce des situations individuelles et collectives à risque de désinsertion, tout en garantissant le respect des exigences de confidentialité et de protection des données personnelles. A ce titre, lors de l'instruction de ces situations, tant individuelles que collectives, un principe d'anonymat et de confidentialité sera respecté et cela en adéquation avec les obligations du RGPD.

Les Sous-Commissions PDP sont composées :

- de membres issus de la CSSCT et désignés par celle-ci parmi les membres élus du CSE ou, le cas échéant, parmi les représentants de proximité ;
- de deux représentants de la Direction ;
- d'un représentant du Service de Prévention et de Santé au Travail ;
- ainsi que, en fonction des situations examinées, de tout expert ou acteur dont la contribution apparaît nécessaire, notamment les RHBP, préventeurs, méthodistes, managers, assistants de service social, représentants de la Mission Handicap ou experts du Pôle Prévention Ergonomie et Conception (PRECO).

Le nombre de représentants désignés par la CSSCT est fixé comme suit :

- jusqu'à 500 salariés couverts : 2 membres ;
- de 501 à 1 000 salariés couverts : 3 membres ;
- à partir de 1 001 salariés couverts : 4 membres.

Les Sous-Commissions PDP se réunissent une à deux fois par semestre. Des réunions complémentaires peuvent être organisées à titre exceptionnel lorsque la situation le justifie.

Leur rôle consiste notamment à :

- améliorer le repérage des situations susceptibles de conduire à une désinsertion professionnelle ;
- contribuer à l'identification des facteurs d'usure professionnelle et des situations à risque ;
- formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail ou des organisations ;
- promouvoir les dispositifs de maintien dans l'emploi existants ;
- compléter les actions individuelles par des démarches collectives de prévention ;
- favoriser la prise en compte de l'accessibilité et de la prévention des situations d'exclusion dans le cadre des projets de transformation, d'aménagement ou d'évolution des organisations ;
- assurer le suivi des actions décidées localement et en évaluer l'efficacité.

Les travaux des Sous-Commissions PDP s'appuient sur des états des lieux et indicateurs pertinents permettant de caractériser les situations à risque, d'identifier les actions de prévention adaptées et d'assurer le suivi de leur mise en œuvre.

Le traitement des situations relevant de la prévention de la désinsertion professionnelle s'effectue dans le respect strict du secret médical, des obligations découlant du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), du principe de confidentialité et de juste connaissance des informations. Les situations individuelles ne peuvent être examinées qu'à partir d'informations strictement nécessaires à la compréhension des enjeux de maintien dans l'emploi et ne comportant aucune donnée médicale nominative et n'a pas vocation à traiter des situations individuelles mais bien de s'assurer de leur prise en compte par le RH et le manager.

Le pôle d'expertise de la Direction Prévention et Santé au Travail peut être sollicité à tout moment afin d'apporter un appui méthodologique, une expertise ou une analyse complémentaire.

Article 5.5 Coordination nationale de prévention de la désinsertion professionnelle

Afin de favoriser le partage des bonnes pratiques, l'harmonisation des démarches et l'accompagnement des situations les plus complexes, une Coordination nationale de Prévention de la Désinsertion Professionnelle sera mise en place au niveau du Groupe.

Cette instance sera composée de représentants de la Direction Santé au Travail, de la direction Inclusion & QVCT, du PRECO, des Services de Prévention et de Santé au Travail locale. En fonction des sujets examinés, elle peut associer toute expertise complémentaire jugée utile.

La Coordination nationale PDP se réunit deux fois par an. Des réunions extraordinaires pourront être organisées lorsqu'une situation particulière ou une problématique transversale le justifie.

Elle peut être saisie par :

- une Sous-Commission SSCT PDP locale ;
- un Service de Prévention et de Santé au Travail ;
- la Mission Handicap ;
- le PRECO ;
- un RHBP ;
- ou la Direction Santé au Travail lorsqu'un accompagnement complémentaire, un partage d'expertise ou un avis pluridisciplinaire apparaît nécessaire.

Dans le respect du secret médical et des règles de confidentialité applicables, cette instance a notamment pour mission :

- d'apporter un appui aux acteurs locaux dans l'analyse des situations complexes ;
- de favoriser la recherche de solutions de maintien dans l'emploi ;
- de partager les retours d'expérience et bonnes pratiques observés au sein du Groupe ;
- de contribuer à l'harmonisation des pratiques de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- de réaliser une revue périodique des actions mises en œuvre en matière de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- d'identifier les axes de progrès, les besoins d'accompagnement ou les actions de prévention à développer au niveau national.

La Coordination nationale PDP n'a pas vocation à se substituer aux dispositifs locaux d'accompagnement ni aux prérogatives des Services de Prévention et de Santé au Travail. Elle intervient en appui des acteurs locaux et dans le respect du principe de subsidiarité. Les échanges relatifs aux situations individuelles sont limités aux informations strictement nécessaires à la compréhension de la situation et à l'identification des solutions mobilisables, dans le respect du principe de confidentialité et de juste connaissance.

Article 5.6 La formation des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle

Le Groupe réaffirme que la qualité du repérage, de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi repose sur la capacité des différents acteurs à identifier précocement les situations à risque et à mobiliser les dispositifs adaptés.

À ce titre, le Groupe mettra à disposition un parcours de formation renouvelé et dédié à la prévention de la désinsertion professionnelle à destination des acteurs directement impliqués dans ces démarches, notamment les RHBP, les membres des Sous-Commissions PDP, les préventeurs, les représentants des Services de Prévention et de Santé au Travail, les représentants de la Mission Handicap ainsi que tout acteur participant à l'accompagnement des situations de maintien dans l'emploi. Ce parcours de formation vise notamment à renforcer la connaissance des facteurs de risque de désinsertion professionnelle, des signaux faibles, des dispositifs de maintien dans l'emploi, des rôles respectifs des différents acteurs ainsi que du cadre applicable en matière de confidentialité et de protection des données personnelles.

Le contenu de ce parcours de formation intégrera notamment les principes de prévention primaire, secondaire et tertiaire de la désinsertion professionnelle, les facteurs de risque et signaux faibles susceptibles d'altérer durablement l'employabilité d'un salarié, les rôles et responsabilités des différents acteurs du maintien dans l'emploi, ainsi que le cadre juridique applicable en matière de santé au travail, d'inaptitude, de handicap et d'obligation de reclassement.

La formation abordera également les modalités d'accompagnement des salariés confrontés à une altération de leur état de santé ou à une absence prolongée, les dispositifs permettant de préparer et sécuriser le retour à l'emploi, notamment la visite de pré-reprise, le rendez-vous de liaison, la visite de reprise, l'essai encadré, les mesures d'aménagement du poste ou de l'organisation du travail, ainsi que les ressources internes mobilisables au sein du Groupe, telles que les Services de Prévention et de Santé au Travail, la Mission Handicap, le Pôle Prévention Ergonomie et Conception (PRECO), les assistants de service social et les dispositifs de maintien dans l'emploi.

Une attention particulière sera portée à la coordination des acteurs, à l'identification des leviers de prévention de l'usure professionnelle, au maintien du lien avec les salariés durant les périodes d'absence ainsi qu'à la construction de solutions adaptées favorisant le maintien durable dans l'emploi.

Le Groupe se fixe pour objectif de former 100 % de la population cible visée ci-dessus identifiée au plus tard à l'échéance du présent accord. Un suivi régulier du déploiement de cette formation sera réalisé dans le cadre du suivi du présent accord.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi mentionnée au Titre 6 du présent accord :

-Suivi de participation aux formations RPS et PDP ;

- Bilan national des évaluations RPS ;
- Bilan des situations accompagnées par la cellule nationale PDP.

Article 6 : Prévenir les risques liés à la charge, aux temps de connexion et au travail hybride

La charge de travail constitue un sujet central de prévention et de régulation du travail. Le Groupe entend poursuivre les actions de sensibilisation et de formation permettant de mieux comprendre ses différentes dimensions, de lever les tabous qui l'entourent et de favoriser l'émergence de solutions concrètes adaptées aux réalités de terrain. Une attention particulière sera portée au développement d'une culture de l'écoute active et du respect du « non » exprimé en situation de surcharge, dans une logique de santé mentale, d'équilibre et de performance durable.

La charge de travail devra être abordée de manière régulière dans les points de contact managériaux et de façon systématique dans les entretiens de performance ou d'évaluation, afin de mieux articuler objectifs, moyens disponibles, priorités et soutenabilité des rythmes de travail.

Les temps de connexion devront être organisés autour du principe de connexion choisie, du respect des temps de repos, de pause et de congé, et de la responsabilité partagée entre l'organisation, le manager et le collaborateur. Le Groupe travaillera sur le développement de ressources et d'outils de soutien au droit à la déconnexion détaillé au sein de l'article 2 du Chapitre 1 du Titre 5, afin d'accompagner chacun dans un usage plus raisonné et plus protecteur des outils numériques.

Dans la mesure du possible, les réunions devront être organisées dans des plages compatibles avec les horaires de travail habituels, en préservant la pause déjeuner et en tenant compte des contraintes de fuseaux horaires, des temps partiels et des situations individuelles particulières.

Chaque équipe sera invitée à co-construire un cadre de fonctionnement hybride clarifiant son périmètre, son animation, ses bonnes pratiques, l'articulation présentiel-distanciel, l'intégration des arrivées et départs, les modalités d'écoute et les temps de respiration du collectif, afin de sécuriser les coopérations et de prévenir les dérives liées à l'hybridation du travail. Un outil dédié 'Le système de management' est à disposition sur l'outil support@schneider pour guider cette réflexion collective.

CHAPITRE 2 : PROMOUVOIR L'ENJEU DU MAINTIEN DU LIEN PENDANT L'ABSENCE

Article 1 : Anticiper les retours après absence longue

Dès le début d'une absence longue, le manager et les acteurs compétents veilleront, avec l'accord du salarié, à proposer des modalités de maintien du lien adaptées à ses souhaits et à sa situation. Ce lien ne doit ni se transformer en pression ni laisser s'installer un sentiment d'oubli ou de rupture avec l'entreprise. Il a pour objectif de préserver le sentiment d'appartenance, d'informer le salarié des évolutions significatives intervenues pendant son absence et de préparer, lorsque cela devient possible, les conditions de son retour.

Le rendez-vous de liaison et la visite de pré-reprise pourront être mobilisés, conformément au cadre légal et aux pratiques du Groupe, pour anticiper les conditions du retour, informer le salarié des actions de prévention de la désinsertion professionnelle dont il peut bénéficier et préparer, avec le service de prévention et de santé au travail, les aménagements éventuellement nécessaires.

À l'issue de l'absence, une visite de reprise obligatoire, lorsque la réglementation le prévoit, ainsi qu'un échange avec le manager et le HRBP permettront de déterminer les modalités de retour au poste, les éventuels aménagements à mettre en place et les formes d'accompagnement adaptées à la situation du salarié.

Selon les besoins identifiés, un retour progressif, un aménagement du poste, une affectation temporaire ou permanente sur un autre poste, ainsi qu'une formation adaptée pourront être envisagés afin de sécuriser la reprise et de prévenir les rechutes ou nouvelles ruptures dans le parcours professionnel.

Le salarié pourra également bénéficier, lorsque cela est utile, d'un accompagnement renforcé par les services de santé au travail ou d'autres professionnels compétents, tels que les psychologues du travail, ergonomes ou assistants de service social.

Article 2 : Un protocole de retour à l'emploi structuré

Le protocole de retour à l'emploi devra être connu des managers et des fonctions support afin de permettre une mobilisation plus précoce et plus fluide des ressources utiles. Il a vocation à structurer les démarches de maintien en emploi, à favoriser une reprise soutenable et à inscrire l'accompagnement dans une logique de prévention plutôt que de seule réaction.

Le Groupe poursuivra les actions d'information destinées aux managers, notamment au travers de ressources, de communications et de conférence en ligne dédiées au maintien du lien pendant l'arrêt et à la préparation du retour, afin de mieux les outiller dans leur rôle.

Ainsi, les managers et les HRBP ayant dans leurs équipes des salariés en arrêt depuis au moins 30 jours seront systématiquement conviés à une réunion en ligne, pratique, portant sur les enjeux du maintien du lien et les points essentiels à connaître pour agir efficacement.

Les parties signataires rappellent que la qualité du retour repose également sur le fait que le salarié se sente soutenu pendant l'épreuve traversée et attendu lorsque son retour devient possible. Le maintien du lien et l'attention portée à la reprise participent directement à cette sécurisation.

Une réflexion sur le poste de travail, les contraintes éventuellement incompatibles avec la situation du salarié et les mesures de prévention ou de compensation utiles devra être engagée avec les acteurs compétents, en prenant en compte la situation singulière de la personne concernée.

La personne salariée doit demeurer au centre du processus de retour à l'emploi. Les mesures envisagées devront être construites avec elle, en tenant compte de ses besoins, de ses contraintes, de ses capacités et de ses souhaits, dans le respect de sa dignité et de son autonomie.

Dans le cadre de l'anticipation du retour à l'emploi après une absence d'une durée de plus de 30 jours, le salarié sera informé, avant le terme de son arrêt de travail, de la possibilité de

solliciter une visite de pré-reprise auprès du service de prévention et de santé au travail, ainsi que des coordonnées du médecin du travail compétent. Cette visite a pour objet de permettre un échange en amont sur les conditions de retour au poste de travail et, le cas échéant, d'identifier les mesures de prévention, d'adaptation ou d'accompagnement susceptibles de faciliter une reprise dans des conditions adaptées à la situation du salarié.

À son retour, le salarié bénéficie, lorsque les dispositions légales et réglementaires applicables le prévoient, d'une visite de reprise auprès du service de prévention et de santé au travail. Cette visite permet d'apprécier son aptitude à reprendre son poste, d'examiner les éventuelles préconisations médicales et d'identifier, le cas échéant, les adaptations nécessaires à la sécurisation de la reprise.

Un entretien de reprise pourra également être organisé avec le manager et le HRBP afin d'échanger avec le salarié sur les conditions pratiques de son retour, les éventuelles difficultés identifiées et les mesures susceptibles de favoriser une reprise progressive, soutenable et compatible avec sa situation.

Selon les besoins identifiés et en lien avec les acteurs compétents, ces mesures pourront notamment prendre la forme d'un retour progressif au travail, d'un aménagement du poste ou de l'organisation du travail, d'une affectation temporaire ou permanente sur un autre poste, ou encore d'une formation adaptée lorsque celle-ci apparaît nécessaire à la reprise ou à la sécurisation du parcours professionnel.

À compter de la reprise, le salarié pourra bénéficier, selon ses besoins et dans le respect du secret médical, d'un accompagnement renforcé par le service de prévention et de santé au travail et, le cas échéant, par d'autres professionnels compétents, tels que le psychologue du travail, l'ergonome ou l'assistant de service social. Le salarié pourra également, s'il le souhaite, solliciter l'appui d'un représentant du personnel.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi mentionnée au Titre 6 du présent accord :

- Nombre d'actions d'information ou de conférences en ligne dédiées au maintien du lien réalisés ;
- Taux de participation aux actions de sensibilisation.

Article 3 : Préserver les absences et organiser le collectif pendant les congés

Pendant les congés et absences, l'organisation du collectif devra permettre d'identifier les relais nécessaires pour traiter les urgences ou les dossiers essentiels, en veillant à transmettre les informations utiles et, si besoin, à ajuster temporairement la charge de travail des personnes mobilisées pour assurer cette continuité.

Le salarié sera invité à informer ses interlocuteurs de son absence, de sa date prévisible de retour et, le cas échéant, de la personne à contacter pendant cette période, en utilisant les fonctionnalités de gestion d'absence des outils numériques mis à sa disposition.

L'organisation du travail pendant les absences devra préserver l'effectivité du droit à la déconnexion et éviter les sollicitations inappropriées pendant les temps de repos, dans une logique de respect des équilibres de vie et de protection de la santé.

CHAPITRE 3 : S'APPUYER SUR LES ESPACES D'ÉCHANGE INDIVIDUELS OU COLLECTIFS

Article 1 : Structurer les espaces collectifs de régulation du travail

Les espaces de discussion sur le travail (EDD) seront encouragés comme leviers de régulation, de coopération, de prévention et d'amélioration continue. Ils doivent permettre aux équipes d'échanger sur les façons d'organiser le travail, de faire émerger des propositions d'amélioration, de mieux articuler performance et qualité de vie au travail, et de développer la confiance au sein des collectifs.

Une sensibilisation ou une formation spécifique pourra être proposée aux animateurs et participants de ces espaces, avec le support des équipes santé au travail, afin d'en sécuriser le fonctionnement, la posture d'animation et l'utilité opérationnelle.

Les groupes d'expression, communautés numériques, enquêtes internes "One Voice", enquêtes de perception, comités de vie collaborative et autres formes d'expression collective continueront à être mobilisés comme outils complémentaires pour recueillir les attentes, comprendre les tensions, partager les idées et soutenir les dynamiques d'amélioration.

Article 2 : Sécuriser les échanges individuels

Tout salarié confronté à une difficulté individuelle ou collective liée à son travail pourra s'adresser au manager, au HRBP, aux services de santé au travail, aux représentants du personnel ou aux référents compétents, afin d'obtenir écoute, orientation et accompagnement.

Le soutien psychologique externe pourra également être mobilisé par les salariés confrontés à une situation professionnelle génératrice de stress ou de mal-être, en contactant par téléphone un psychologue clinicien, dans la limite de 5 fois par an.

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

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

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

Ce soutien participe d'une logique de prévention, d'écoute et d'orientation vers les ressources adaptées.

Les dispositifs de signalement, d'alerte et de gestion de crise, qu'il s'agisse de la Trust Line, des numéros d'urgence ou des mesures de soutien mises en place en cas d'événement traumatisant, devront rester identifiables, accessibles et articulés avec les autres acteurs de prévention.

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

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié signalant les situations de travail qu'il identifie comme à risques dans le cadre de son environnement de travail immédiat,

exposant aussi bien les salariés, que les intérimaires ou salariés d'Entreprises prestataires, bénéficie d'une protection contre toute sanction, licenciement ou discrimination.

En cas de crise (événement brusque qui provoque une déstabilisation de l'organisation de l'entreprise ou d'un service de l'entreprise et qui s'accompagne d'une forte charge émotionnelle), des numéros d'urgence, directement accessibles au salarié et administrés par les services de santé au travail, seront mis en place sur les sites de travail. En complément, une cellule de crise pourra être mobilisée et mettra en œuvre, en fonction de la situation, des dispositifs d'accompagnement tels que cellule d'écoute psychologique, interne et externe, mobilisation du service social du travail, de la Direction Santé.

Article 3 : Former les acteurs pour agir plus tôt et mieux

Le Groupe poursuivra le déploiement d'actions de formation à destination de l'ensemble des salariés afin de mieux faire connaître les risques psychosociaux, leurs causes, leurs conséquences, les signaux d'alerte et les bons réflexes à adopter pour soi-même comme pour les autres.

Des modules spécifiques pourront être proposés pour traiter des exigences au travail, de la gestion du temps, des émotions, de la charge mentale ou de l'identification des signaux faibles, afin de renforcer la capacité d'action des collaborateurs face aux situations de tension.

Ces formations devront concerner en priorité les managers, les RHBP, les préventeurs, les chefs de projet de transformation, les élus des CSSCT et les services de santé au travail, afin de leur permettre d'agir plus tôt, plus justement et de manière plus coordonnée face aux situations à risque.

Article 4 : Préserver la santé mentale

Article 4.1 L'enjeu de prévention en santé mentale

Déclarée Grande Cause Nationale en 2025, la santé mentale constitue aujourd'hui un enjeu majeur de santé publique, de cohésion sociale et de performance durable des organisations. Dans un contexte marqué par une augmentation des situations de fragilité psychologique et de l'absentéisme lié à la santé mentale, les parties réaffirment leur volonté de renforcer les actions de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement des salariés.

La prévention des conduites addictives et du risque suicidaire s'inscrit pleinement dans cette démarche globale de préservation de la santé mentale, de prévention des risques psychosociaux et plus largement de promotion de la santé au travail. Les addictions, définies comme des pathologies cérébrales caractérisées par une dépendance à une substance ou à une activité, peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé des salariés, leur sécurité et leur qualité de vie au travail lorsqu'elles ne sont pas prises en charge. De même, le risque suicidaire constitue une situation de vulnérabilité nécessitant une vigilance particulière et une mobilisation coordonnée des acteurs de la prévention.

Dans cette perspective, il poursuivra les actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement permettant de mieux identifier les situations à risque et d'orienter les salariés vers les ressources adaptées.

A ce titre, des campagnes de prévention et de lutte contre les addictions sont régulièrement animées par les équipes de santé au travail par une addictologue et un psychothérapeute. Un module de formation portant sur le dépistage de l'alcool et des drogues a notamment été déployé auprès des acteurs clés de la prévention que sont les managers, les HRBP, les directeurs de sites et préventeurs sécurité.

Article 4.2 Déployer un plan d'action "santé mentale"

Dans le cadre d'un plan d'actions dédié à la santé mentale, le Groupe conduira des démarches d'acculturation plus larges, incluant des conférences annuelles, la promotion de ressources numériques accessibles à tous, l'encouragement à l'auto-évaluation des besoins et, lorsque cela est pertinent, des actions expérimentales permettant de mieux prendre en compte la diversité des fonctionnements cognitifs et des situations de neurotypie au travail, dans un cadre volontaire, confidentiel et ciblé sur les situations professionnelles.

Dans ce cadre, le Groupe organisera chaque année une conférence dédiée à la santé mentale afin de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux associés, de favoriser la déstigmatisation des troubles psychiques et de promouvoir les ressources d'accompagnement disponibles.

Le Groupe poursuivra également la promotion de son offre de formation numérique relative à la santé mentale, accessible à l'ensemble des salariés, afin de renforcer la compréhension des enjeux de santé psychologique au travail et de développer les capacités d'action individuelles et collectives.

Afin de favoriser une démarche proactive de prévention, les collaborateurs seront encouragés à mobiliser les outils d'auto-évaluation et d'auto-diagnostic mis à leur disposition, dans une logique de sensibilisation, de prise de conscience et d'orientation vers les ressources adaptées lorsque cela apparaît nécessaire.

Le Groupe veillera également à promouvoir les ressources développées en matière de prévention des comportements susceptibles d'altérer la santé mentale et la qualité des relations de travail. À ce titre, une attention particulière sera portée à la diffusion et à l'utilisation du guide d'accompagnement permettant de réagir face aux micro-agressions au travail, élaboré à la suite des enseignements issus des démarches de perception réalisées au sein du Groupe.

Les conférences en ligne consacrées au repérage des signaux de fragilité ou de souffrance psychologique seront régulièrement proposés à l'ensemble des salariés. Ces actions auront notamment pour objectif de permettre à chacun de mieux comprendre ce qu'est la santé mentale, d'identifier les principaux signaux d'alerte, d'adopter des postures adaptées d'écoute et de non-jugement et de connaître les possibilités d'orientation vers les interlocuteurs compétents.

Afin de renforcer l'accompagnement des salariés confrontés à des difficultés d'ordre personnel, social, familial ou professionnel susceptibles d'avoir un impact sur leur santé, leur équilibre de vie ou leur maintien dans l'emploi, le Groupe poursuivra le développement de son réseau d'assistants de service social.

Le réseau d'assistants de service social intervient en complémentarité des acteurs de la prévention, de la santé au travail, des ressources humaines et des dispositifs d'écoute et d'accompagnement existants. Il a notamment vocation à informer, orienter et accompagner les

salariés confrontés à des situations de fragilité ou de vulnérabilité ainsi qu'à faciliter l'accès aux dispositifs internes et externes mobilisables.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi mentionnée au Titre 6 du présent accord :

- Suivi du plan « Santé mentale » : participations aux conférences, formations et actions de sensibilisation ;
- Suivi des démarches expérimentales mises en place.

Titre 5 – Accompagner les temps de vie

CHAPITRE 1 : ACCOMPAGNER L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE DANS LE CADRE D'UNE RESPONSABILITE PARTAGEE

Article 1 : Poser le principe de coresponsabilité

Les parties signataires rappellent que l'efficacité d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail repose sur un principe de coresponsabilité entre l'organisation, le manager et le collaborateur. Cette coresponsabilité constitue un cadre de référence pour l'équilibre des temps de vie, pour l'organisation des activités de travail et pour la mise en œuvre des dispositifs prévus par le présent accord.

L'organisation a la responsabilité de définir la direction, les principes, les règles de fonctionnement, les processus, les outils et les ressources nécessaires à un environnement de travail équilibré, sain et soutenable. Elle doit rendre lisibles les dispositifs existants, assurer leur cohérence et créer les conditions permettant à chacun d'exercer son activité dans un cadre sécurisant.

Le manager, pour sa part, est promoteur et rôle modèle dans ses pratiques, ses comportements et ses arbitrages. Il veille à faire vivre les engagements de l'organisation, à animer le collectif de travail, à réguler l'activité, à tenir compte des contraintes individuelles et à concilier les enjeux de performance avec les équilibres de vie. Les ressources du Groupe relatives aux nouvelles façons de travailler et au travail intelligent pourront utilement soutenir cette posture.

Le collaborateur est, enfin, acteur de ses propres équilibres. Il est invité à faire des choix cohérents avec ses besoins personnels et professionnels, dans le respect du collectif de travail, des contraintes du service et du cadre posé par l'entreprise. Cette responsabilité individuelle s'inscrit dans une logique de dialogue, d'anticipation et de coopération avec le management et les fonctions support.

Article 2 : Sécuriser les temps de connexion et la déconnexion

Les parties rappellent que le principe doit demeurer celui de la déconnexion et de la désactivation des notifications en dehors du temps de travail, sauf choix volontaire du salarié dans le respect des dispositions légales relatives aux durées maximales de travail, aux

amplitudes horaires et aux temps de repos obligatoires. Cette faculté de connexion choisie ne saurait être interprétée comme une attente implicite de disponibilité.

Les collaborateurs seront encouragés à paramétrer leurs horaires de travail, leurs temps de pause et leurs notifications dans les outils numériques mis à leur disposition, afin de mieux protéger leurs temps de repos et de faciliter l'organisation collective.

Afin de renforcer l'effectivité du droit à la déconnexion, le Groupe poursuivra le développement d'outils, de ressources et de bonnes pratiques favorisant un usage raisonné des outils numériques. À ce titre, il encouragera le recours aux fonctionnalités permettant de limiter les sollicitations en dehors du temps de travail, telles que l'envoi différé des courriels, le paramétrage des horaires de travail et des notifications, l'activation des messages d'absence ainsi que l'utilisation des outils collaboratifs de manière adaptée aux priorités opérationnelles. Ces pratiques participent à une culture plus respectueuse des équilibres de vie.

Le collaborateur pourra informer son manager ou son HRBP en cas de sollicitations récurrentes en dehors de ses horaires habituels de travail ou en cas de surcharge persistante, sans que cette démarche ne soit perçue négativement. Il s'agit au contraire de favoriser un traitement précoce des déséquilibres et de sécuriser les pratiques.

Article 3 : Faciliter les aménagements du temps de travail

Le Groupe rappelle que l'aménagement du temps de travail peut constituer une réponse utile à des situations personnelles, familiales ou de santé nécessitant davantage de flexibilité. Tout collaborateur peut solliciter un passage à temps partiel, sous réserve des contraintes du service et du bon fonctionnement de l'organisation.

Inversement, le retour à temps plein à la demande du collaborateur sera facilité dans la mesure du possible, afin de sécuriser les parcours et d'éviter les effets de verrouillage dans l'organisation du temps de travail.

Le recours au temps partiel devra nécessairement s'accompagner d'une diminution réelle et proportionnée de la charge de travail. Le management veillera, dans ce cadre, à ne pas laisser subsister des attentes incompatibles avec le nouveau temps de présence du salarié.

Des aménagements d'horaires pourront également être étudiés au bénéfice des travailleurs en situation de handicap, après avis du médecin du travail, lorsque cela apparaît nécessaire pour faciliter la reprise, préserver la santé ou tenir compte de contraintes liées à la situation individuelle.

CHAPITRE 2 : PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITE, L'AIDANCE ET LES EPREUVES DE VIE DES SALARIES

Les parties rappellent que l'équilibre des temps de vie suppose de tenir compte de la diversité des situations personnelles, familiales et de santé, susceptibles d'affecter temporairement ou durablement l'organisation du travail. À ce titre, le présent chapitre vise à préciser les dispositifs mobilisables pour accompagner les collaborateurs dans les situations liées à la parentalité, à l'aidance, au handicap, à la santé ou à certaines épreuves de vie, dans le respect des dispositions légales, conventionnelles et des politiques internes applicables.

Les mesures prévues ci-après ont vocation à répondre, selon la situation rencontrée, à des besoins de temps, de flexibilité, d'information, d'orientation, de répit, de soutien financier ou de solidarité entre salariés. Leur mise en œuvre repose sur un examen adapté à chaque situation, en lien avec les acteurs compétents, notamment le manager, le HRBP, les services de prévention et de santé au travail, les assistants de service social et, le cas échéant, le référent "aidant" national ou les commissions prévus par le présent accord, sans préjudice des conditions propres à chacun des dispositifs concernés.

Article 1 : Soutenir les parentalités dans leur diversité

Les parties conviennent donc des mesures suivantes, étant précisé que les dénominations « parent 1 » et « parent 2 » sont retenues dans une logique inclusive, afin de couvrir l'ensemble des configurations familiales et parentales. Le « parent 1 » désigne le porteur de l'enfant le cas échéant, et le « parent 2 » désigne son conjoint, sa conjointe ou son autre parent.

Article 1.1 L'accompagnement du parent 2 lors de la naissance de l'enfant

Le Groupe entend continuer à encourager et valoriser la prise effective du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, dans toute sa durée, comme levier d'égalité professionnelle, de partage des responsabilités familiales et de développement personnel.

Les parties rappellent que la prise de ce congé ne saurait constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés, mais s'inscrit pleinement dans la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Des actions de sensibilisation seront déployées dans ce sens au sein du Groupe auprès des managers et salariés afin de valoriser la prise de ce congé au titre de l'égalité professionnelle mais aussi de la carrière.

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

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

➤ Modalités de rémunération du parent 2 lors de la naissance de l'enfant :

La direction réaffirme sa volonté de voir les parents bénéficiaires disposer pleinement de ce congé. A ce titre, afin de garantir l'absence d'impact sur la rémunération du collaborateur, la Direction s'engage à maintenir à 100% le salaire du parent 2 par le versement d'un complément de rémunération aux indemnités journalières de sécurité sociale pendant la période du congé paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que l'éventuelle prolongation de la période résultant d'une hospitalisation de l'enfant.

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

Les parties rappellent que le parent 2 a droit à la prolongation de la période de 4 jours calendaires obligatoires en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance,

pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés suivantes :

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

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

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

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

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

- Joindre à sa demande :

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

Le présent article s'applique sans préjudice des dispositions relatives au congé d'hospitalisation de l'enfant de moins de 16 ans prévues par l'accord relatif à l'élargissement et au renforcement du socle conventionnel Groupe de Schneider Electric en France, dans les conditions définies par celui-ci.

Article 1.2 Maintenir l'offre de crèches interentreprises

Le Groupe maintiendra et développera son offre de crèches interentreprises afin de soutenir concrètement la conciliation des responsabilités parentales et des carrières professionnelles. Dans ce cadre, l'engagement de maintien d'un parc de 180 berceaux sur l'ensemble du territoire sera poursuivi, avec une attention portée à l'accessibilité de l'offre, y compris en accueil occasionnel ou d'urgence.

Une communication dédiée pourra être organisée pour mieux faire connaître ces services, leurs modalités d'accès et les solutions complémentaires proposées par les partenaires du Groupe en matière de soutien à la parentalité.

Article 1.3 Identifier le besoin de soutien à la parentalité

Afin de garantir l'adéquation entre les dispositifs de soutien à la parentalité proposés par le Groupe et les besoins réels des salariés concernés, le Groupe Schneider Electric en France

s'engage à consulter régulièrement les salariés parents d'au moins un enfant de moins de trois ans. Cette consultation permettra d'identifier leurs attentes et d'adapter, le cas échéant, les dispositifs existants.

Une attention particulière sera portée à la participation des salariés travaillant en horaires d'équipe, afin de garantir une représentativité suffisante de leurs besoins spécifiques liés à leurs conditions et horaires de travail. Les résultats de cette démarche pourront notamment contribuer à l'évaluation des besoins en solutions de garde d'enfants, y compris en matière de places en crèche.

Article 2 : Accompagner la pluralité des situations d'aidance

Les parties signataires entendent retenir une approche ouverte de l'aidance, tenant compte de la diversité des situations effectivement vécues par les collaborateurs.

Est considéré comme proche aidant, au sens du présent accord et dans une logique d'accompagnement interne, le salarié qui apporte, à titre non professionnel, une aide régulière et fréquente à une personne de son entourage confrontée à une perte d'autonomie, à une situation de handicap, de maladie, de dépendance ou à une situation de vulnérabilité nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants.

La personne aidée ne saurait, à cet égard, être systématiquement limitée au seul lien familial dès lors que la réalité des soutiens apportés peut concerner d'autres personnes de l'entourage dans des circonstances de vulnérabilité ou de dépendance.

Cette approche est retenue sans préjudice des définitions légales applicables à certains congés ou dispositifs spécifiques.

L'offre d'accompagnement Schneider Electric a vocation à répondre à cette pluralité de besoins, qu'ils relèvent du temps, de la flexibilité horaire, de l'information, du répit ou du soutien financier.

L'offre d'accompagnement déployée par Schneider Electric s'organise de manière complémentaire selon la nature du besoin exprimé :

- Un besoin de flexibilité, par l'étude d'aménagements horaires ou de modalités particulières de télétravail ;
- Un besoin de temps et de soutien financier, au travers des congés spécifiques, absences rémunérées et dons de jours et pour éviter le renoncement aux soins avec le soutien notamment de la commission sociale de la MESE ;
- Un besoin d'information et d'orientation, via les assistants de service social, le référent aidant, les guides pratiques et les actions de sensibilisation ;
- Et enfin, un besoin de répit, au travers d'espaces d'échange tels que les Cafés des aidants, la communauté Le RePair ou la promotion de solutions d'accueil adaptés pour l'aidé.

Article 2.1 : Répondre au besoin de flexibilité

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

Article 2.1.1 Faciliter le passage à temps partiel

Il est rappelé que tout collaborateur peut demander à son responsable hiérarchique de passer d'un temps complet à un temps partiel. Inversement et à la demande du collaborateur, le passage du temps partiel au temps plein sera facilité. Néanmoins, la demande de temps partiel sera examinée en fonction des contraintes du service et ne devra pas porter atteinte au bon fonctionnement de celui-ci.

Les modalités retenues, définies pour une durée déterminée, font l'objet d'une formalisation par voie d'avenant au contrat de travail. Un point de suivi est organisé afin d'apprécier la pertinence du dispositif et, le cas échéant, d'en ajuster les modalités.

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

Article 2.1.2 Faciliter le recours au télétravail

Le Groupe rappelle que des modalités spécifiques de télétravail peuvent être mises en œuvre au bénéfice des proches aidants, sous réserve de l'éligibilité du poste et de l'accord du manager, afin de favoriser un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, conformément aux dispositions de l'Accord relatif au Télétravail au sein du Groupe Schneider Electric en France.

Article 2.2 Répondre au besoin de temps

Article 2.2.1 Mobiliser les congés légaux existants

A la date du présent accord, plusieurs dispositifs légaux existent afin d'accompagner les salariés dans des moments importants de leur vie, dont les suivants :

- Congé de solidarité familiale ;
- Congé de proche aidant ;

Afin d'encourager la prise effective de ces deux congés et d'en limiter l'impact financier pour les salariés, le Groupe Schneider Electric en France s'engage à compléter, à titre plus favorable, les allocations journalières (AJPA et AJAP) par une allocation forfaitaire de 55 euros bruts, selon les modalités rappelées en annexe.

- Congé de présence parentale.

Le régime applicable à ces dispositifs (bénéficiaires, durée, modalités de prise, conditions de rémunération) est détaillé en annexe 3 du présent accord.

Les parties rappellent que les dispositions prévues par l'accord Groupe relatif à l'élargissement du socle conventionnel en matière de congés pour événements familiaux demeurent applicables dans les conditions prévues par cet accord, sous réserve des dispositions légales impératives en vigueur à la date de leur mise en œuvre.

Article 2.2.2 Bénéficier d'une absence rémunérée pour accompagner son aidé à un rendez-vous médical

Le Groupe maintient la possibilité pour les collaborateurs de bénéficier de deux demi-journées rémunérées par an pour accompagner une personne aidée de leur entourage à un rendez-vous médical lorsque leur présence est nécessaire.

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

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

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

Article 2.2.3 Prendre en compte les situations difficiles

Le Groupe rappelle également l'existence, en complément des dispositifs légaux et conventionnels applicables, de la politique globale de congés familiales (GFLP), qui prévoit l'octroi d'un contingent de 10 jours d'absence rémunérés à 100 %, mobilisables sur une période de 12 mois, pour accompagner :

- les situations d'aidance les plus critiques ;
- les parents d'enfants en situation de handicap reconnu supérieur à 50 % de moins de 16 ans.

L'attribution de ces jours est examinée selon les modalités de gouvernance du dispositif définies par le Groupe et disponibles dans support@Schneider, par la commission « aidance » composée de la coordinatrice du réseau des assistants de service social et le référent "aidant" du Groupe :

- sur la base de l'argumentaire social transmis par l'assistant de service social qui accompagne la personne salariée, pour les situations d'aidance les plus critiques ;
- de manière automatique dès la transmission de la reconnaissance de handicap, pour les parents d'enfants en situation de handicap.

Une fois attribués, ces jours sont mis à disposition dans l'outil de gestion des temps et des absences "Paylink" afin d'en faciliter l'utilisation par le salarié concerné.

Article 2.3 Répondre au besoin de soutien financier

En cas de difficultés financières pouvant conduire à différer ou renoncer à des soins, le salarié proche-aidant pourra solliciter un accompagnement auprès du réseau d'assistants de service social. Celui-ci pourra l'informer sur les aides existantes et, le cas échéant, l'accompagner dans la constitution d'une demande auprès de la commission sociale de la MESE afin de soutenir la prise en charge de certaines dépenses liées à sa propre santé.

Article 2.4 Répondre au besoin d'information et d'orientation

Article 2.4.1 Le rôle des acteurs de la prévention

Le Groupe rappelle également les liens étroits entretenus avec les acteurs de la prévention et de la santé au travail, tels que la MESE, afin de sensibiliser et d'informer les salariés sur les enjeux liés à l'aidance, aux situations de fragilité familiale et aux ressources mobilisables.

Article 2.4.2 Favoriser l'assistance dans les démarches du salarié aidant

Le Groupe rappelle le rôle majeur du réseau d'assistants de service social dans l'accompagnement des salariés aidants. Ce réseau a vocation à informer, orienter, aider à la mobilisation des dispositifs internes ou externes et accompagner les démarches administratives, sociales ou médico-sociales nécessaires.

En complément, un référent aidant est identifié au sein du groupe et peut être sollicité par l'ensemble des salariés pour faciliter l'accès aux ressources disponibles, orienter vers les bons interlocuteurs et contribuer à une meilleure lisibilité de l'offre d'accompagnement.

Article 2.4.3 Diffuser un guide pratique à destination des salariés aidants

Le Groupe met à disposition un guide pratique dédié aux salariés aidants, afin de rassembler de manière accessible les informations, droits, interlocuteurs et ressources utiles.

Article 2.5 Répondre au besoin de répit

Article 2.5.1 Favoriser les temps d'échange

Des « Cafés des aidants » pourront être mis en place afin de proposer des temps d'échange et d'apport sur des thématiques variées telles que le répit, l'accompagnement des aidants, l'équilibre de vie, l'activité physique ou la mobilisation des dispositifs disponibles.

Article 2.5.2 La communauté LeRepair

Le Groupe reconnaît l'importance du soutien entre pairs dans l'accompagnement des situations de maladie chronique, de handicap et d'aidance. À ce titre, il continuera à soutenir et promouvoir la communauté Viva Engage : Le RePair, réseau animé par des salariés volontaires concernés directement ou indirectement par ces situations, en tant que patients, anciens patients ou proches aidants. Cette communauté constitue un espace d'écoute, de partage d'expériences et de solidarité, complémentaire aux dispositifs médicaux, sociaux et RH existants. Elle contribue à rompre l'isolement, à faciliter le maintien et le retour à l'emploi, à sensibiliser les collectifs de travail et à lutter contre les stéréotypes et les tabous associés à la maladie et aux situations de vulnérabilité. Le Groupe veillera à faire connaître cette communauté et à favoriser son accessibilité à l'ensemble des salariés qui souhaitent y recourir.

Article 3 : Le don de jours de repos : un dispositif de solidarité entre salariés

Article 3.1 Dons de jours de repos pour les « proches aidants » et pour les salariés en situation de handicap

Convaincu que la solidarité entre salariés constitue l'un des piliers de la qualité de vie au travail, le Groupe entend pérenniser les mécanismes de don de jours de repos permettant à chacun de venir en aide à un collègue confronté aux exigences d'un accompagnement d'un proche ou aux besoins liés à sa situation de handicap.

➤ **Les bénéficiaires :**

Peuvent bénéficier du don de jours :

- Les salariés définis comme proches aidants selon les modalités prévues à l'article 2.2.1 du présent chapitre.
- Les salariés en situation de handicap au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail et par la loi du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005.

Par ailleurs, le bénéficiaire d'un don de jours de repos doit nécessairement être un salarié du Groupe Schneider Electric en France (toutes sociétés juridiques confondues entrant dans le champ d'application du présent accord), en CDI ou en CDD, de la même société juridique que le salarié donateur, sans condition d'ancienneté ou de statut.

➤ **Définition du donateur :**

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

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

➤ **Les jours cessibles :**

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

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

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

Sont en revanche exclus, en tout état de cause :

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

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

➤ **Valorisation des jours de congés**

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

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

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

➤ **Modalités d'utilisation par le bénéficiaire :**

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

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

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

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

➤ **Situation du bénéficiaire pendant et à l'issue du congé :**

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

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

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

➤ **Procédure de don de jours de repos :**

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

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

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

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

- Pour les salariés en situation de handicap :

Le bénéficiaire du don certifie en outre que les jours mobilisés le sont en lien avec sa situation de handicap en produisant une convocation à un rendez-vous de nature médicale ou paramédicale en lien avec sa situation de handicap.

- Pour les proches aidants :

L'utilisation des dons de jours de repos aux proches aidants est possible pour des enfants lorsque le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, les jours de repos donnés pour enfants malades ont été épuisés.

Les dons de jours de repos peuvent se cumuler avec un congé pour proche aidant.

Article 3.2 Dispositif complémentaire expérimental de don de jours à un fonds de solidarité pour les situations les plus critiques d'aidance

À titre expérimental, les parties conviennent de mettre en place, pour la durée du présent accord, un dispositif de don de jours de repos complémentaire reposant sur la constitution d'un fonds de solidarité au niveau du Groupe. Ce dispositif a pour objet de permettre aux salariés éligibles, confrontés à une situation d'aidance particulièrement difficile, de bénéficier de jours d'absence supplémentaires, dans les conditions définies ci-après.

Compte tenu de son caractère expérimental, le fonctionnement de ce fonds fera l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre de la commission de suivi du présent accord. Ce suivi portera notamment sur le nombre de jours donnés, le nombre de jours attribués, le nombre de situations accompagnées et le niveau d'utilisation du fonds.

Sur la base de ce bilan, les parties pourront apprécier l'opportunité de maintenir, d'adapter ou de faire évoluer le dispositif, notamment s'agissant du plafond annuel de jours pouvant alimenter le fonds de solidarité, dans le respect des dispositions légales, conventionnelles et des règles de gestion applicables.

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues au présent article au titre du dispositif expérimental de fonds de solidarité, les règles relatives aux bénéficiaires, aux salariés donateurs ainsi qu'au maintien de la rémunération du salarié bénéficiaire pendant l'utilisation des jours attribués sont celles définies à l'article 3.1 du présent chapitre, relatif aux dons de jours de repos au bénéfice des proches aidants et des salariés en situation de handicap.

➤ **Jours cessibles :**

Un salarié peut donner, par journée ou demi-journées, les jours de congés payés acquis et non utilisés dans la limite :

- De 5 jours ouvrés (6 jours ouvrables) s'agissant des salariés à temps plein par année civile au total ;

- D'un nombre de jours équivalent au nombre moyen annuel de jours travaillés dans la semaine s'agissant des salariés à temps partiel.

Les jours cédés sont définitifs une fois validés par la commission d'attribution détaillée ci-dessous. Ainsi ils ne peuvent être réattribués au salarié.

Sont en revanche exclus, en tout état de cause :

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

➤ **Modalités de recueil du don :**

Chaque salarié relevant d'une des entités entrant dans le champ d'application du présent accord conserve la faculté de participer, s'il le souhaite, à l'alimentation du fonds de solidarité.

Cette participation intervient exclusivement dans le cadre d'une campagne annuelle de recueil de dons organisée par la Direction au cours du premier trimestre de l'année, selon les modalités pratiques portées à la connaissance des salariés. À cette occasion, le salarié peut choisir de renoncer, de manière volontaire, anonyme et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos éligibles.

Le fonds de solidarité est alimenté dans la limite d'un plafond global de 100 jours par année civile. Lorsque ce plafond est atteint, aucun don supplémentaire ne peut être recueilli ni pris en compte au titre de l'exercice concerné.

Les jours donnés et non utilisés au 31 décembre de l'année civile concernée pourront être reportés sur l'exercice suivant. Ce report s'effectuera toutefois dans la limite du plafond global de 100 jours pouvant être détenus par le fonds de solidarité au titre d'une même année civile.

Les modalités pratiques de recueil et de formalisation des dons seront précisées lors de chaque campagne annuelle. Le salarié donateur précisera le nombre de jours qu'il souhaite donner dans les limites et conditions fixées.

➤ **Modalités pratiques de bénéfice du don :**

Prérequis :

Le bénéfice de jours issus du fonds de solidarité intervient à titre subsidiaire pour les situations les plus critiques d'aidance, afin de compléter les dispositifs légaux, conventionnels ou internes d'absence susceptibles d'être mobilisés par le salarié au regard de sa situation.

À ce titre, le salarié souhaitant bénéficier de jours attribués au titre du présent dispositif devra, préalablement à sa demande, avoir mobilisé les droits à absence rémunérée ouverts au titre des événements exceptionnels applicables à sa situation, ainsi que, le cas échéant, les dispositifs légaux ou conventionnels spécifiquement prévus pour répondre au motif d'absence concerné, dans les conditions rappelées à l'article 2.2.1 du présent accord.

Cette exigence ne fait pas obstacle à l'examen individualisé de la situation par la commission « Aidance » évoquée à l'article 2.2.3 du présent chapitre 2, notamment lorsque la mobilisation préalable de certains dispositifs apparaît inadaptée, impossible ou insuffisante au regard de l'urgence, de la gravité ou de la durée prévisible de la situation d'aidance.

Attributions des jours :

La commission « aidance » sera mobilisée afin d'examiner les demandes d'attribution de jours issus du fonds de solidarité et d'assurer une appréciation individualisée des situations d'aidance les plus critiques, dans les conditions prévues au présent article.

Elle pourra, en tant que de besoin et dans le respect des règles de confidentialité applicables, solliciter tout éclairage utile auprès des acteurs internes compétents, sans préjudice du secret professionnel et du principe de stricte nécessité des informations partagées.

La commission est chargée d'apprécier, sur la base des éléments transmis et notamment de l'argumentaire social établi par l'assistant de service social accompagnant le salarié, si la situation justifie l'attribution de jours de repos issus du fonds de solidarité centralisé.

La commission devra également prendre en compte la situation du donateur, notamment s'il doit bénéficier de l'ensemble de son temps de repos et que la privation d'une partie de ses jours de repos serait susceptible de nuire à sa santé. Dans ce cas, le médecin du travail sera averti de la situation.

Lorsque les conditions prévues au présent article sont remplies, la commission détermine le nombre de jours à attribuer au bénéficiaire, en tenant compte de la gravité, de l'urgence ou de la durée prévisible de la situation d'aidance accompagnée.

➤ **Prise des jours :**

Les jours attribués au titre du fonds de solidarité peuvent être pris par journée entière ou par demi-journée, de manière consécutive ou fractionnée, en fonction de la situation du salarié bénéficiaire, des besoins d'accompagnement de la personne aidée et des contraintes d'organisation du service.

Les modalités prévisionnelles de prise des jours sont examinées par la commission « Aidance », sur la base des éléments transmis et de l'argumentaire social établi par l'assistant de service social accompagnant le salarié. Elles donnent lieu, dans la mesure du possible, à l'établissement d'un calendrier prévisionnel des absences.

La hiérarchie et la fonction Ressources Humaines sont informées des seules informations strictement nécessaires à l'organisation du travail et à la gestion administrative des absences, dans le respect des règles de confidentialité applicables.

Sauf urgence ou circonstances particulières dûment justifiées, le salarié bénéficiaire informe l'employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend utiliser tout ou partie des jours attribués.

En cas de décès de la personne aidée pendant la période d'utilisation des jours attribués au titre du fonds de solidarité, le salarié bénéficiaire conserve le bénéfice des jours déjà attribués dans la limite de 10 jours ouvrables, afin de lui permettre de faire face aux conséquences immédiates de cette situation. Les jours attribués qui n'auraient pas été utilisés au-delà de cette limite sont réintégrés au fonds de solidarité.

➤ **Justificatifs à fournir :**

La demande du salarié doit être accompagnée d'un certificat médical attestant de l'état de santé du proche nécessitant un accompagnement par le salarié, et dans la mesure du possible de la durée prévisionnelle nécessaire d'accompagnement, ou le cas échéant, d'un avis de décès.

A réception du document, la Commission aideance se réunira pour analyser la situation du salarié, notamment le respect des prérequis susvisés.

Article 3.3 Articulation des dispositifs de don de jours « proche aidant et pour les salariés en situation de handicap » et du dispositif complémentaire du don de jours mis en place à titre expérimental pour les situations d'aide les plus critiques

Les deux dispositifs des articles 3.1 et 3.2 du présent chapitre peuvent, le cas échéant, être mobilisés de manière complémentaire au bénéfice d'un même salarié, sous réserve du respect des conditions d'éligibilité, des plafonds, des justificatifs et des modalités d'attribution propres à chacun d'eux.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi mentionnée au Titre 6 du présent accord :

- Bilan de l'offre LPCR et recours aux berceaux en crèche ;
- Nombre de congés de paternité et durée moyenne de prise
- Nombre de demi-journées mobilisées pour accompagnement médical
- Nombre de bénéficiaires des congés de proche aidant ou de solidarité familiale ;
- Nombre de salariés bénéficiaires de la Global Family Leave Policy et volume de jours attribués à ce titre et consommés ;
- Nombre de jours donnés au titre du dispositif expérimental de don de jours et nombre de situations d'aide accompagnées à ce titre.

Article 4 – Accompagner les situations d'interruption spontanée de grossesse

Conscient des conséquences physiques, psychologiques et émotionnelles pouvant résulter d'une interruption spontanée de grossesse, le Groupe entend accompagner les salariés confrontés à cette situation par des mesures de soutien adaptées.

À ce titre, le salarié concerné, qu'il soit parent 1 ou parent 2, pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée, sous réserve de produire un certificat médical attestant de l'interruption spontanée de grossesse, selon les modalités prévues par

les règles internes applicables au sein du Groupe depuis avril 2025. Cette absence a vocation à permettre à la personne bénéficiaire de faire face aux conséquences immédiates de l'évènement, de réaliser les démarches médicales nécessaires et de bénéficier du temps de récupération approprié.

La personne bénéficiaire pourra également être orientée, si elle le souhaite, vers les ressources d'accompagnement disponibles au sein du Groupe, notamment les services de prévention et de santé au travail, le réseau d'assistants de service social ainsi que les dispositifs d'écoute et de soutien psychologique.

Le Groupe veillera à sensibiliser les managers et les acteurs Ressources Humaines à la prise en compte de ces situations dans une logique d'écoute, de confidentialité, de respect de la vie privée et de soutien aux personnes concernées.

Article 5 : Accompagner les salariés confrontés aux violences intrafamiliales

Les parties signataires reconnaissent que les violences intrafamiliales constituent un enjeu majeur de santé, de sécurité, d'égalité des chances et de maintien dans l'emploi. Bien qu'elles trouvent leur origine dans la sphère privée, leurs conséquences peuvent affecter durablement la santé physique et psychologique des personnes concernées, leur situation professionnelle, leurs conditions de travail, leur sécurité ainsi que leur capacité à exercer sereinement leur activité.

Le Groupe réaffirme sa volonté de contribuer à la prévention de ces situations et d'accompagner les salariés qui pourraient y être confrontés, qu'ils en soient directement victimes ou qu'ils agissent auprès d'un proche concerné. Cet accompagnement s'inscrit dans une logique de confidentialité, de bienveillance, de non-jugement et de respect des choix de la personne concernée.

À ce titre, les salariés peuvent s'appuyer sur les dispositifs déjà existants au sein du Groupe, notamment le réseau des assistants de service social, les services de prévention et de santé au travail, les dispositifs d'écoute et d'accompagnement psychologique, ainsi que les interlocuteurs Ressources Humaines compétents. Ces acteurs ont vocation à informer, orienter et accompagner les personnes concernées vers les ressources internes ou externes adaptées à leur situation.

Lorsque les circonstances le justifient et sous réserve des règles applicables au sein du Groupe, des aménagements temporaires de l'organisation du travail pourront être étudiés afin de contribuer à la protection de la personne concernée, notamment en matière d'horaires, de télétravail ou d'organisation de l'activité.

Le Groupe poursuivra également ses actions de sensibilisation et de mise en visibilité des ressources disponibles. À ce titre, il assurera la promotion d'applications telles que Ti3rs, afin de faciliter l'accès à l'information, aux dispositifs d'aide et aux contacts utiles pour les personnes confrontées à des situations de violences intrafamiliales.

Enfin, afin de renforcer la prévention et de contribuer à la libération de la parole, une campagne annuelle de communication et de sensibilisation sera organisée à l'occasion de la Journée

internationale pour l'élimination de la violence du 25 novembre. Cette campagne aura notamment pour objectif de rappeler les dispositifs d'accompagnement existants, de mieux faire connaître les acteurs internes et externes mobilisables et de promouvoir une culture de vigilance et de solidarité au sein du Groupe.

CHAPITRE 3 : ENCOURAGER L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET LE SOUTIEN AUX MOBILITES DOUCES POUR UN AVENIR DURABLE

Article 1 : Soutenir l'engagement citoyen et associatif

Le Groupe réaffirme sa vocation d'entreprise citoyenne et sa conviction que l'engagement solidaire constitue un levier de développement personnel, de cohésion collective et de contribution positive à la société. À ce titre, les collaborateurs peuvent consacrer jusqu'à 20 heures par an de leur temps de travail à des missions d'intérêt général soutenues par la Fondation Schneider Electric et les équipes Corporate Citizenship France. Ce contingent est porté à 30 heures annuelles pour les salariés âgés de 50 ans et plus, afin de favoriser la transmission des compétences et l'engagement citoyen tout au long de la vie professionnelle.

Le Groupe réaffirme également son ambition de développer durablement l'engagement solidaire de ses collaborateurs, avec pour objectif d'atteindre 30 % de salariés engagés à 2030. Les opportunités d'engagement sont accessibles via la plateforme de volontariat du Groupe, VolunteerIn, qui permet à chacun de contribuer à des projets à impact en fonction de ses centres d'intérêt, de ses compétences et de ses disponibilités, au service d'une société plus inclusive et durable.

Il est convenu d'encourager les actions de volontariat contribuant aux quatre axes d'intervention de la Fondation Schneider Electric : l'accompagnement de la jeunesse, la préservation de la planète, le soutien à l'entrepreneuriat social et le développement des communautés locales.

Les managers seront encouragés à incarner cette responsabilité sociétale par la mise en visibilité de l'engagement solidaire. Cela pourra se traduire par l'organisation de temps de solidarité, ou de temps solidaire en équipe au sein de l'équipe, permettant de conjuguer impact sociétal, collaboration et qualité de vie au travail.

Dans le même esprit, le Groupe réaffirme son soutien aux salariés engagés dans la réserve opérationnelle. Cet engagement formalisé par la signature de la convention de soutien aux politiques de réserve opérationnelle en date du 11 avril 2025 avec le ministère des Armées, vise à rapprocher le monde économique et les armées, soutenir les personnels ayant la qualité de réservistes opérationnels, et prévoir des facilités particulières pour accomplir leurs périodes d'activité dans la réserve.

Article 2 : Dispositifs de soutien aux mobilités de déplacement domicile / lieu de travail

Le Groupe Schneider Electric en France entend poursuivre l'accompagnement des mobilités liées aux trajets entre la résidence habituelle¹ des collaborateurs et leur lieu de travail effectif², en favorisant le recours à des modes de déplacement plus responsables, dans le respect des conditions légales, réglementaires, fiscales et sociales applicables.

À ce titre, le présent accord distingue, d'une part, les dispositifs relevant du forfait mobilités durables, destinés à soutenir certains usages tels que le covoiturage, le vélo, la trottinette et, d'autre part, la participation de l'employeur au remboursement des titres d'abonnement aux transports publics de personnes et aux services publics de location de vélos, laquelle relève d'un régime juridique distinct.

Article 3 : Promouvoir des mobilités de déplacement plus « vertueuses »

Article 3.1 : Prioriser la santé et la sécurité des collaborateurs lors de leurs déplacements domicile-travail

La santé et la sécurité des collaborateurs dans leurs déplacements domicile-travail demeurent une priorité.

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

- De respecter le code de la route et les autres usagers ;
- D'utiliser des équipements de signalisation
- D'assurer, d'entretenir et/ou de réviser régulièrement les modes de transport utilisés.

Dans ce cadre, Schneider Electric en France s'engage à poursuivre les modules de formation dédiés à la sécurité routière et à l'écoconduite.

Par ailleurs, il est rappelé que les dispositions mises en place au sein du présent accord ne s'appliquent pas aux déplacements professionnels qui restent régis par les règles en vigueur au sein de l'Entreprise.

Article 3.2 : Le forfait mobilités durables

Le « forfait mobilités durables » mis en place au sein du Groupe Schneider Electric en France a pour but de réduire l'impact environnemental des déplacements de ses collaborateurs.

Les parties rappellent que le forfait mobilités durables s'applique aux mobilités durables ne relevant pas du dispositif de prise en charge obligatoire des titres de transport collectifs prévu à l'article L.3261-2 du Code du travail.

Il a vocation à inciter financièrement les collaborateurs à utiliser des modes de transports plus vertueux, à savoir :

- Le covoiturage [véhicule personnel ou en location] ;
- Le vélo [personnel ou en location privée mécanique ou à assistance électrique] et la trottinette [personnel ou en location] ;

¹ Le lieu de résidence habituelle s'entend du lieu figurant sur le bulletin de salaire du collaborateur, correspondant à son adresse fiscale.

² Le lieu de travail effectif s'entend du lieu de travail habituel du collaborateur (autrement dit, son site de rattachement).

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

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

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

En revanche, le collaborateur à temps partiel employé pour un taux d'activité inférieur ou égal à 50% bénéficiera du FMD dans les conditions définies par chacun des dispositifs détaillés ci-dessous.

Enfin, sont exclus du champ d'application de ce forfait :

- les collaborateurs qui bénéficient déjà d'un véhicule de fonction (VLLD Commerciaux & Techniciens et VLLD Statut) ;
- les prestataires externes ou les intérimaires.

Article 3.2.1 Encourager et développer le recours au covoiturage

Le covoiturage s'entend de l'utilisation, en commun et hors sphère familiale, d'un véhicule terrestre à moteur [4 roues]³ personnel ou en location par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux (excepté le partage des frais), dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte. Leur mise en relation, à cette fin, peut être effectuée par le biais d'une plateforme de covoiturage.

Schneider Electric poursuit le développement des axes suivants :

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

Article 3.2.1.1 Promotion d'applications / de plateformes « courte distance » de covoiturage

³ Exclusion du covoiturage en 2/3 roues

Afin de faciliter le recours au covoiturage, le Groupe Schneider Electric en France préconisera d'utiliser un opérateur de covoiturage parmi les 16 référencés dans le « Registre de covoiturage »⁴.

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

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

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

Article 3.2.1.2 L'allocation forfait mobilités durables covoiturage

➤ **Conditions d'éligibilité**

Tout collaborateur éligible au sens de l'article 2 du présent Chapitre disposant d'un véhicule et souhaitant « covoiturer » doit souscrire au minimum une assurance responsabilité civile. Cette garantie couvre les dommages qui peuvent être occasionnés à des tiers lors d'un sinistre. Ainsi, le passager du covoiturage est garanti par cette assurance obligatoire. Le covoitreur conducteur devra s'assurer que son assurance couvre bien : les trajets domicile/travail pour le covoiturage et le « prêt du volant » quand la conduite est confiée à une autre personne.

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

➤ **Modalités d'application**

Le forfait mobilités durables au titre du covoiturage est octroyé aux collaborateurs justifiant d'un usage effectif et régulier du covoiturage pour leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail effectif, que le collaborateur intervienne en qualité de conducteur ou de passager. À ce titre, le seuil de déclenchement du bénéfice de l'allocation est fixé à 80 trajets minimum par année civile pour un salarié à temps plein⁵.

Sous réserve du respect de ce seuil et de la production des justificatifs requis, les collaborateurs éligibles bénéficient d'une allocation forfaitaire versée au titre du forfait mobilités durables « covoiturage », selon les modalités suivantes :

- l'allocation est fixée à 2 euros par trajet éligible réalisé, avec un montant minimum de 160 euros par année civile dès lors que le seuil de 80 trajets est atteint ;

⁴ Le site <https://covoiturage.beta.gouv.fr/operateurs/> permettra à chaque collaborateur de prendre connaissance des plateformes existantes, parmi lesquelles figurent [KLAXIT, KAROS, BLA BLA LINES, COVOIT'ICI, ECOV, ILEVIA, MOBICOOP, REZO POUCE, RIDYGO, OUESTGO, MOV'ICI, COVOIT' Lines+, COVOITURAGE Grand Lyon, LANE, OXYCAR, ROULEZ MALIN].

⁵ Pour les salariés à temps partiel dont le taux d'activité est inférieur ou égale à 50 %, ce seuil de déclenchement sera ramené à 40 trajets minimum/an.

- dans la limite d'un plafond annuel de 400 euros pour un salarié à temps plein. Pour les salariés à temps partiel dont le taux d'activité est inférieur ou égal à 50 %, les montants sont proratisés⁶.

Le bénéfice de cette allocation est subordonné à la production, par le collaborateur, des éléments permettant d'attester de l'usage effectif du covoiturage pour ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail effectif. Ces éléments doivent permettre d'identifier la période concernée, le mode de déplacement utilisé et le nombre de trajets réalisés.

Ainsi, les collaborateurs devront systématiquement recourir à une plateforme de mise en relation des conducteurs et passagers, notamment parmi celles recommandées par le Groupe Schneider Electric en France, sans que cela ne constitue une obligation. De plus, ils devront fournir :

- l'un des justificatifs suivants : attestation, facture, reçu, capture d'écran ou encore relevé annuel des trajets effectués en covoiturage via une plateforme dédiée ;
- ainsi qu'une attestation sur l'honneur du recours au covoiturage, laquelle devra, le cas échéant faire état du temps d'activité du collaborateur.

Les justificatifs transmis⁷ feront l'objet d'une vérification préalable par les équipes People Operations, afin de s'assurer du respect des conditions prévues par le présent accord avant tout versement de l'allocation correspondante.

L'allocation ne pourra être versée qu'après transmission complète des justificatifs requis par le collaborateur sollicitant le bénéfice du forfait mobilités durables.

L'allocation sera versée en une seule fois à compter du mois de février N+1. En cas de départ du salarié en cours d'année, la demande devra être adressée à People Operations pour traitement selon les mêmes conditions et justificatifs requis.

Article 3.2.2 : Développer la pratique du vélo et de la trottinette (personnel ou en location) en toute sécurité

Compte tenu de leurs nombreux atouts environnementaux, sanitaires et économiques, le vélo et la trottinette constituent des modes de déplacement pleinement inscrits dans la démarche de mobilité durable portée par le Groupe Schneider Electric en France.

Dans cette continuité, le Groupe entend poursuivre l'usage du forfait mobilités durables au titre de ces modes de transport, afin d'encourager leur recours effectif pour les trajets entre la résidence habituelle des collaborateurs et leur lieu de travail, dans le respect du cadre légal, fiscal et social applicable, tout en s'assurant de leur usage en toute sécurité.

⁶ Le seuil de déclenchement sera ramené à 40 trajets minimum par an, soit un montant minimum de 80 euros par année civile, dans la limite d'un plafond annuel de 200 euros par an et par salarié.

⁷ En pratique, le salarié devra télécharger les justificatifs correspondants sur l'outil support@schneider, avant le 30 janvier de l'année N+1. Ils devront être joints à la demande de versement du FMD via l'outil avant tout versement de l'allocation.

Article 3.2.2.1 L'allocation forfait mobilités durables dédiée à l'usage du vélo ou de la trottinette (personnel ou en location)

➤ Conditions d'éligibilité

Tout collaborateur éligible au sens de l'article 2 du présent Chapitre, utilisant :

- un vélo personnel, mécanique ou à assistance électrique ;
- ou un vélo pris en location via un service de mobilité partagée (hors services publics relevant de l'article L.3261-2 du Code du travail) ;
- ou une trottinette, électrique ou non, personnelle ou issue d'un service de location

➤ Modalités d'application

Le forfait mobilités durables dédié à l'usage du vélo ou de la trottinette est octroyé aux collaborateurs justifiant d'un usage effectif et régulier de ces modes de déplacement pour leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail effectif.

À ce titre, le seuil d'ouverture du droit au bénéfice du forfait mobilité durable est fixé à 80 trajets minimum par année civile pour un salarié à temps plein⁸.

Dans le cadre du forfait mobilités durables, l'entreprise participe, dans la limite d'une enveloppe annuelle globale de 130 euros par collaborateur éligible, aux frais inhérents à l'usage effectif et régulier d'un vélo ou d'une trottinette pour les trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectif. Cette enveloppe a notamment vocation à contribuer aux dépenses liées à l'équipement de sécurité et à l'entretien nécessaire du mode de déplacement utilisé.

Le bénéfice du forfait mobilités durables est subordonné à la justification par le collaborateur de l'utilisation effective et régulière du vélo / trottinette pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail effectif. Sont exclues les dépenses présentant un caractère principalement personnel ou dépourvue de lien direct avec les trajets domicile-travail.

À cette fin, conformément à la réglementation applicable, le collaborateur transmet à l'entreprise, selon une périodicité au moins annuelle :

- une attestation sur l'honneur certifiant l'utilisation effective et régulière du vélo ou de la trottinette pour les trajets domicile-travail ;
- ou tout justificatif permettant d'établir l'utilisation effective et régulière du mode de transport éligible pour ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail effectif.

L'attestation devra notamment préciser la période concernée, le mode de déplacement utilisé, l'engagement du collaborateur à réaliser au moins 80 trajets par année civile avec ce mode de déplacement⁹, ainsi que, le cas échéant, sa quotité de temps de travail.

⁸ Pour les salariés à temps partiel dont le taux d'activité est inférieur ou égale à 50 %, ce seuil de déclenchement sera ramené à 40 trajets minimum/an.

⁹ 40 trajets par année civile pour les salariés à temps partiel dont le taux d'activité est inférieur ou égale à 50%.

Le collaborateur atteste respecter les conditions d'éligibilité prévues par le présent accord.

L'entreprise pourra demander tout élément complémentaire strictement nécessaire à la vérification du respect des conditions prévues par le présent accord et du régime social et fiscal applicable.

Les justificatifs transmis¹⁰ feront l'objet d'une vérification préalable par les équipes People Operations avant tout versement du forfait. Le versement ne peut intervenir qu'après réception des justificatifs requis et validation de l'éligibilité du collaborateur.

Le forfait mobilités durables sera versée en une seule fois à compter du mois de février N+1. En cas de départ du salarié en cours d'année, la demande devra être adressée à People Operations pour traitement selon les mêmes conditions et justificatifs requis.

- Accès aux infrastructures de recharges électriques pour les mobilités légères utilisées pour les trajets domicile / lieu de travail

En parallèle, dans la poursuite de l'objectif de développement des mobilités durables, le Groupe Schneider Electric en France entend maintenir, au bénéfice des collaborateurs utilisant un vélo à assistance électrique ou une trottinette électrique pour leurs trajets domicile-travail, l'accès aux infrastructures de recharge électrique présentes sur site, dans les conditions définies par l'entreprise et sous réserve de leur compatibilité avec les dispositions légales, fiscales et sociales en vigueur.

Article 3.2.3 : Suivi et adaptation du dispositif « forfait mobilités durables » aux usages des collaborateurs

Afin d'accompagner les usages et de favoriser une meilleure appropriation des dispositifs de mobilité durable, un guide « mobilité durable » sera publié et mis à disposition des collaborateurs. Ce guide aura vocation à présenter de manière accessible les dispositifs existants, les conditions de recours aux différents modes de déplacement éligibles, les démarches à réaliser, les justificatifs attendus ainsi que les bonnes pratiques permettant de sécuriser et de faciliter les trajets domicile-travail. En parallèle, et afin d'adapter le dispositif FMD aux usages réels des collaborateurs et d'en accompagner les éventuelles évolutions dans un cadre juridiquement sécurisé, une enquête sera conduite auprès de l'ensemble des salariés afin d'identifier leurs pratiques, leurs besoins, les freins rencontrés et leurs attentes en matière de mobilités durables. Les enseignements issus de cette enquête seront présentés à la Commission de suivi de l'accord visée ci-dessous à l'article 1 du Titre 6 du présent accord, afin d'éclairer, le cas échéant, les réflexions relatives à l'évolution du dispositif.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission de suivi mentionnée au Titre 6 du présent accord :

- Nombre de salariés bénéficiaires du FMD par type d'usage et par géographie ;
- Montant annuel mobilisé au titre des FMD ;

¹⁰ En pratique, le salarié devra télécharger les justificatifs correspondants sur l'outil support@schneider, avant le 30 janvier de l'année N+1. Ils devront être joints à la demande de versement du FMD via l'outil avant tout versement de l'allocation.

-Taux de réponse et principaux enseignements de l'enquête salariés sur les besoins de mobilité.

Article 4 : Participation employeur au remboursement des frais d'abonnement, au nom d'une mobilité plus « verte » et équitable

Afin d'encourager le recours aux modes de déplacement collectifs ou partagés et de favoriser une mobilité plus responsable et accessible, le Groupe Schneider Electric en France entend maintenir, pour la durée d'application du présent accord et sous réserve des dispositions légales, réglementaires, fiscales et sociales en vigueur, une participation au remboursement des titres d'abonnement aux transports publics de personnes et aux services publics de location de vélos¹¹ à hauteur de 75 % de leur coût sur l'ensemble du territoire¹².

Les parties rappellent que cette prise en charge comprend la part légalement obligatoire mise à la charge de l'employeur ainsi qu'une part conventionnelle complémentaire. Cette dernière ne pourra bénéficier du régime social et fiscal de faveur que dans les limites et conditions prévues par les textes applicables et les tolérances administratives en vigueur au moment du versement.

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

Article 5 : Conditions de cumul des dispositifs de soutien aux déplacements domicile / lieu de travail

Dans le respect des conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires, fiscales et sociales en vigueur, les parties conviennent que les dispositifs de mobilité durable prévus par le présent accord pourront être cumulés entre eux ou avec la prise en charge obligatoire des titres d'abonnement aux transports publics de personnes ou aux services publics de location de vélos, dans les conditions et limite d'exonération suivantes :

¹¹ Ex : Véligo Location (IDF).
¹²A noter que les 25% conventionnels seront soumis à charges sociales et impôts sur le revenu (selon la législation en vigueur).

1. Le cumul du forfait mobilités durables vélo/trottinette avec la prise en charge obligatoire des titres d'abonnement aux transports publics de personnes ou aux services publics de location de vélos, dans la limite du plafond global d'exonération applicable, fixé à 900 euros par an et par salarié ; ce plafond s'apprécie en tenant compte des sommes déjà prises en charge par l'employeur au titre des abonnements concernés ;
2. Le cumul des dispositifs relevant du forfait mobilités durables vélo/trottinette et covoiturage, dans la limite du plafond de 530 euros par an¹³ et par salarié.

Toute fraction excédant les limites d'exonération applicables sera traitée conformément au régime social et fiscal alors applicable.

Article 6 : Développer la mobilité électrique et la participation employeur

Dans le cadre de ses engagements en faveur de la transition énergétique et de la réduction de son empreinte carbone, le Groupe Schneider Electric en France accompagne le développement de la mobilité électrique auprès de ses salariés. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de favoriser des solutions de mobilité plus durables, en soutenant l'usage des véhicules électriques et hybrides rechargeables, tant dans le cadre professionnel que pour les trajets domicile-travail.

Afin de contribuer à cette transition, le Groupe Schneider Electric en France poursuit le verdissement de sa flotte automobile, développe les infrastructures de recharge sur ses sites et met en œuvre différentes mesures destinées à faciliter l'adoption de la mobilité électrique par les collaborateurs.

Article 6.1 Campagnes de promotion et tarifs préférentiels pour différents équipements et services de mobilité électrique

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

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

Article 6.2 Poursuivre le verdissement de la flotte électrique

En lien avec les engagements du Groupe Schneider Electric en matière de réduction des émissions de CO₂, ainsi qu'avec les orientations définies par la politique globale relative aux véhicules (Global Vehicle Policy), le Groupe Schneider Electric en France poursuit la transition de sa flotte de véhicules (véhicules de fonction, de statut et de service).

Depuis le 1er juillet 2025, toute nouvelle commande de véhicule porte exclusivement sur un modèle équipé d'une motorisation 100 % électrique (BEV).

Cette orientation s'inscrit dans l'objectif d'atteindre une flotte de véhicules intégralement électrique à l'horizon 2029.

¹³ Pour un salarié à temps plein

Par exception, une tolérance est toutefois applicable aux véhicules utilitaires (VU) et véhicules utilitaires légers (VUL), en raison des contraintes actuelles du marché. Le Groupe Schneider Electric en France poursuit ses travaux visant à faire évoluer progressivement le catalogue de véhicules proposé.

Article 6.3 Accompagner le verdissement de la flotte électrique

Afin de favoriser l'appropriation des véhicules électriques par les collaborateurs et d'accompagner le verdissement de la flotte automobile de l'entreprise, tout collaborateur bénéficiant de la livraison d'un véhicule 100 % électrique effectue une formation dédiée.

Cette formation obligatoire a pour objectif de renforcer la sécurité d'utilisation du véhicule au quotidien, de sensibiliser les collaborateurs aux spécificités de la mobilité électrique et de promouvoir les bonnes pratiques d'éco-conduite permettant d'optimiser l'autonomie du véhicule et de réduire son impact environnemental.

Dispensée en présentiel, sous la forme d'un accompagnement individuel réalisé en conditions réelles de circulation, cette formation est effectuée à bord du véhicule électrique attribué au collaborateur. Cette approche personnalisée vise à faciliter la prise en main du véhicule et à répondre aux interrogations spécifiques liées à son utilisation.

La formation s'articule autour des séquences suivantes :

- Expérience de la charge ;
- Parcours routier de référence (15 à 20 minutes environ) : réalisation d'un parcours de référence par stagiaire, sur un véhicule électrifié ;
- Exploitation des données de conduite récupérées durant le parcours de référence ;
- Parcours routier éco conduite.

L'entreprise veillera à assurer l'accès effectif à ce dispositif d'accompagnement pour l'ensemble des collaborateurs concernés dans le cadre du déploiement progressif de la flotte électrique.

Afin d'accompagner l'adoption des véhicules électriques dans le cadre du verdissement de sa flotte, le Groupe Schneider Electric en France participe à l'installation d'une borne de recharge supervisée au domicile des collaborateurs ayant un véhicule de fonction ou de statut, selon les modalités définies par les dispositifs en vigueur au sein de l'entreprise.

Conscient des contraintes que peuvent rencontrer les collaborateurs résidant en copropriété, le Groupe Schneider Electric en France propose des solutions adaptées avec plusieurs partenaires visant à faciliter l'accès à des infrastructures de recharge électrique.

Article 7 : Développer les pratiques préservant l'environnement

Le Groupe entend inscrire les pratiques environnementales dans le sens du travail, dans l'engagement sociétal des collaborateurs et dans la cohérence d'ensemble de sa culture de développement durable. Des campagnes, événements ou temps d'animation locale pourront être organisés à cette fin, afin de rendre plus visibles les enjeux environnementaux et les liens entre activité professionnelle, responsabilité collective et impact positif.

Les parties conviennent que la mobilité durable, l'usage raisonné du numérique, l'engagement citoyen et la transition écologique participent ensemble à une approche renouvelée de la

qualité de vie et des conditions de travail, articulant performance, responsabilité et contribution au bien commun.

Titre 6 – Pilotage, moyens et clauses générales

Article 1 : Commission de suivi, pilotage et clause de rendez-vous

Une commission de suivi du présent accord, est instituée afin de veiller à la bonne application de ses dispositions, d'examiner les indicateurs de suivi associés aux différents titres, d'analyser les résultats observés, de partager les bonnes pratiques déployées au sein des entités et de proposer, le cas échéant, les ajustements utiles à la bonne exécution de l'accord.

Elle associera les représentants de la Direction compétents, notamment des Ressources Humaines, de la Santé au Travail, de la Mission Handicap et des autres fonctions concernées, ainsi que 3 représentants par Organisations Syndicales signataires du présent accord. Elle pourra, autant que de besoin, entendre ou associer tout acteur utile à ses travaux.

Cette commission se réunira une fois par an à l'initiative de la Direction. La première réunion de suivi interviendra au cours du 1^{er} semestre 2027. En amont, les organisations syndicales signataires désigneront un secrétaire de la Commission parmi leurs membres à la majorité des membres présents. L'ordre du jour des réunions sera établi conjointement par le Secrétaire et le représentant de la Direction.

Cet ordre du jour sera accompagné des éléments suivants :

- une synthèse préparatoire présentant l'ensemble des indicateurs de suivi prévus par le présent accord. Cette synthèse sera transmise à l'ensemble des membres de la Commission de suivi au moins un mois avant la tenue de la réunion ;
- la liste des thématiques ou dispositifs appelés à faire l'objet d'une présentation détaillée en séance.

À compter de cette transmission, les membres de la Commission disposeront d'un délai d'une semaine pour formuler, le cas échéant, leurs observations ou demandes de compléments. Ces retours permettront à la Direction d'ajuster les éléments présentés en séance et, le cas échéant, de recueillir les informations complémentaires utiles.

Dans ce cadre, la réunion de suivi n'a pas vocation à donner lieu à une revue exhaustive de l'ensemble des indicateurs prévus par le présent accord qui figureront au sein de la synthèse préparatoire transmise aux membres de la Commission.

Les parties conviennent par ailleurs de se rencontrer dans les meilleurs délais en cas d'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, ou si des éléments d'évaluation issus de la commission de suivi justifient l'ouverture d'un échange spécifique.

Article 2 : Budgets et moyens

Un budget annuel global dédié au handicap sera mis en place pour permettre la mise en œuvre des dispositions et actions prévues par le présent accord. Ce budget, fixé à 300 000 euros par

an, a vocation à financer, en complément des budgets portés par les entités légales et des aides mobilisables auprès de l'Agefiph ou d'autres organismes compétents, des actions liées au recrutement, à la sensibilisation, à l'information, à l'accessibilité, à l'intégration, au maintien en emploi, à la compensation et aux projets innovants. La répartition par axe de ce budget global de 300 000 € est précisée en annexe 4.

Le budget prévisionnel pourra faire l'objet d'un réajustement lors de chaque commission de suivi annuelle afin de tenir compte de la réalité des besoins, des priorités identifiées et des cofinancements éventuellement obtenus. Les parties rappellent que les moyens nécessaires à la mise en œuvre du présent accord ne se limitent pas au seul budget central, mais incluent également les ressources humaines, techniques, managériales, médicales, sociales et organisationnelles mobilisées dans les entités du Groupe.

Article 3 : Communication, sensibilisation et acculturation

Le présent accord fera l'objet d'une communication adaptée afin d'en assurer la bonne diffusion, la compréhension de ses objectifs et l'appropriation de ses dispositifs par l'ensemble des acteurs concernés. Cette communication pourra notamment s'appuyer sur les canaux d'information sociale du Groupe, les espaces intranet, les outils numériques internes et les campagnes dédiées aux thématiques couvertes par l'accord.

Le Groupe pourra organiser deux campagnes annuelles de communication et d'acculturation, à vocation dynamique et pédagogique, afin de mieux faire connaître les enjeux d'égalité des chances, de santé au travail, de prévention, de parentalité, d'aidance, de handicap, de nouvelles façons de travailler, de déconnexion, de charge de travail, d'espaces de discussion ou encore de mobilités durables.

Une présentation des actions de communication et de sensibilisation réalisées, ainsi qu'un partage des données disponibles relatives à leur audience ou à leur participation, seront effectués dans le cadre de la commission de suivi de l'accord.

Le Groupe veillera à mettre en valeur les guides thématiques mis à disposition sur les espaces internes, notamment sur les sujets de l'aidance, du handicap, de la parentalité et, à mesure de leur formalisation, sur d'autres thématiques telles que les micro-agressions ou la transition de genre au travail.

Un module de formation interne dédié aux enjeux couverts par le présent accord pourra être créé ou enrichi à destination des Directeurs d'Unité, des HRBP, des représentants du personnel et des acteurs sécurité-prévention concernés. Cette formation aura pour objectif de garantir la connaissance effective de l'accord, de sécuriser les pratiques et de réduire les écarts d'application. Le Groupe se fixe l'ambition d'atteindre une couverture complète de la population cible à l'échéance de l'accord.

Les parcours d'intégration et les formations managériales seront mis à jour afin d'intégrer les nouveautés portées par le présent accord et de mieux ancrer ses principes dans les pratiques quotidiennes.

Le Groupe poursuivra les campagnes récurrentes de sensibilisation et de communication telles que la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH), la journée internationale du handicap, les actions de communication sur la RQTH, Duo Citoyen, le Village RH et la valorisation des bonnes pratiques déployées sur les sites.

Une communication spécifique pourra également être organisée sur les nouvelles façons de travailler, le droit à la déconnexion, la charge de travail, les espaces de discussion, les mobilités durables, la parentalité et l'aidance, afin d'accompagner les évolutions culturelles et opérationnelles portées par le présent accord.

Article 4 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2026. Il est conclu pour une durée de quatre ans à compter de sa date d'entrée en vigueur soit, du 1^{er} octobre 2026 au 31 août 2030 inclus.

S'agissant des dispositions relatives au forfait mobilités durables prévues à l'article 3.2 du Chapitre 3 du Titre 5 du présent accord, les parties conviennent que les nouveaux montants et plafonds seront applicables à compter de la campagne de versement 2027. En conséquence, ils s'appliqueront aux demandes formulées par les salariés éligibles au plus tard le 30 janvier 2027 au titre des trajets réalisés au cours de l'exercice 2026.

S'agissant du dispositif expérimental du don de jours de l'article 3.2 du Chapitre 2 du Titre 5 du présent accord, celui-ci pourra être mobilisé à l'occasion de la première campagne de recueil de don qui aura lieu au cours du 1^{er} trimestre 2027.

Article 5 : Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager une procédure de révision :

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

Les négociations devront être initiées au plus tard dans un délai d'un mois 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.

L'éventuel avenant conclu dans le cadre de la révision du présent accord fera l'objet des formalités de notification et dépôt prévues par les articles L.2231-5 et suivants du Code du travail.

Article 6 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau du groupe peut décider d'adhérer à tout moment et sans réserve au présent accord.

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

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

L'adhésion 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 7 : Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, l'Accord sera déposé :

- En version électronique via la plateforme <https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/> ;
- En support papier au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative par voie dématérialisée 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.

Il comporte 83 pages numérotées de 1 à 83 dont 5 annexes.

Sa signature est intervenue le 23 juillet 2026, à Rueil-Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric France et les Organisations Syndicales Représentatives.

**POUR LA DIRECTION DES SOCIETES
DU GROUPE**

M. FOSSAT Michael
**Directeur des Ressources
Humaines France**

DocuSigned by:

0C8E323DF8BE4F4...

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

Signé par :

2B63D675FCB64EB...

**Pour les Organisations Syndicales
Représentatives au niveau du Groupe**

CFDT

M. COUTURIER Stéphane

Signé par :

0F17B989B4454E6...

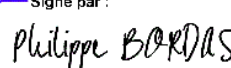
Mme. Marylene ROBERT

Signé par :

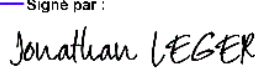
1E80FE1642C642F...

CFE-CGC

Philippe BORDAS

Signé par :

A06CB266C9984C9...

Jonathan LEGER

Signé par :

F96D44D7EE854F6...

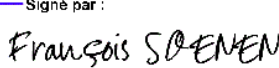
CFTC

Mme RESTANI Sylvie

Signé par :

27A0073D68BC4BF...

François SOENEN

Signé par :

35AE9DF3F89C4E0...

CGT

DE FREITAS Jean

Signé par :

29DB0C0D8630486...

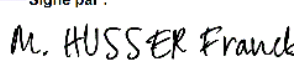
FO

DA CRUZ Emmanuel

Signé par :

C61DA9B66A584EC...

M. HUSSER Franck

Signé par :

A912F84C91ED4D0...

ANNEXE 1 : SOCIETES AUXQUELLES LE PRESENT ACCORD EST APPLICABLE A DATE

- BEHAR SECURITE
- CEV
- ECKARDT
- FRANCE TRANSFO
- IGE
- MG ALES
- NEWLOG
- PROSYST
- SAREL
- SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE
- SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES SAS
- SCHNEIDER ELECTRIC SE
- SCHNEIDER ELECTRIC SYSTEMS France
- SCHNEIDER ELECTRIC ENERGY France
- SCHNEIDER eSTAR
- SE ALPES
- SE AUBENAS
- SF GARDY
- SFCME
- SOLAR SPAIN FRENCH BRANCH
- STIE
- TRANSFO SERVICES
- AVEVA

ANNEXE 2 : Procédure de gestion des agissements de harcèlement dénoncés et/ou identifiés

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

1) Procédure interne

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quelle que soit la nature du signalement et son origine, le Responsable Ressources Humaines informe son interlocuteur de la qualification juridique du harcèlement, ainsi que de ses

conséquences. Il l'informe de la teneur de l'enquête et des différentes issues possibles à son terme.

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

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

b) L'enquête

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Les suites de l'enquête

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE 3 – Tableau récapitulatif des dispositifs légaux d'accompagnement en vigueur (à la date de signature du présent accord)

Type de congé	Bénéficiaire	Durée	Modalités de prise	Rémunération
Congé de solidarité familiale	Tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause.	La durée du congé est fixée par le salarié, dans la limite maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Le salarié peut, avec l'accord du manager, transformer ce congé en période de travail à temps partiel ou le fractionner.	Le salarié informe par écrit son manager de sa volonté de bénéficier du congé en indiquant sa date de départ et la date prévisible de retour au moins 15 jours calendaires avant le début du congé. Il joint un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne assistée. Le renouvellement du congé obéit aux mêmes formalités. En cas de fractionnement, la durée minimale de chaque période de congé est obligatoirement d'une journée. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou est renouvelé sans délai. Ce congé prend fin : Soit à l'expiration de l'autorisation d'absence, Soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du congé pour événement familial éventuellement dû, Soit à une date antérieure choisie par le salarié. En cas de modification de la date initiale de retour prévue, le salarié doit en informer l'employeur 3 jours avant son retour.	Le congé n'est pas rémunéré par l'employeur. Pendant cette période, le salarié peut, sans condition de ressources, percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Ajap) par la CPAM. Le Groupe s'engage à compléter le montant de l'allocation personne en fin de vie (AJAP) selon le cas, par le biais d'une allocation forfaitaire de 55 euros bruts par jour. En tout état de cause, cette allocation sera plafonnée au salaire brut de base du collaborateur concerné.
Congé de présence parentale	Tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge de moins de 20 ans est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave, nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.	310 jours ouvrés (environ 14 mois) d'absence autorisée à prendre à son gré pendant une période maximale de 3 ans. En cas d'épuisement des jours avant la fin des 3 ans du congé ou à la fin de la période initiale de 3 ans, un nouveau congé peut être accordé. Ce renouvellement est possible : Soit en cas de rechute ou récurrence de la pathologie de l'enfant Soit lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants Le salarié peut, avec l'accord du manager, transformer ce	La durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée. Pendant le congé et, en cas de fractionnement ou de temps partiel, pendant les périodes travaillées, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie d'une faute grave ou lourde du salarié, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant. Le salarié informe par écrit son manager de sa volonté de bénéficier du congé au moins 15 jours avant son début. Il fournit un certificat médical précisant la durée prévisible du traitement.	Le salarié en congé de présence parentale n'est pas rémunéré par l'employeur. Le salarié peut percevoir, sous conditions, une indemnité d'un maximum de 310 allocations journalières de présence parentale (AJPP), pour un même enfant et par pathologie.

Type de congé	Bénéficiaire	Durée	Modalités de prise	Rémunération
		congé en période de travail à temps partiel ou le fractionner.		
Congé de proche aidant	Tout salarié ayant la qualité de proche aidant d'une personne proche aidée. Le « proche aidant » est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, de manière régulière et fréquente, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à une personne de son entourage atteinte d'une maladie, d'un handicap, victime d'un accident d'une particulière gravité ou en situation de dépendance se traduisant par une perte d'autonomie et rendant indispensable une présence soutenue et/ou par des soins contraignants. La personne aidée peut être son conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ascendant, descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au quatrième degré ; Un ascendant, descendant, ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin, partenaire de PACS Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.	La durée de ce congé, fixée par le salarié lui-même, ne peut pas excéder une durée de 3 mois renouvelable, sans toutefois pouvoir excéder une durée d'un an dans toute la carrière professionnelle. Le salarié peut, avec l'accord du manager, transformer ce congé en période de travail à temps partiel ou le fractionner. Sous réserve de l'accord du manager et de la fonction RH et sous réserve de la compatibilité du poste de travail, un aménagement d'horaire du proche aidant pourra être envisagé de manière temporaire, dans le cadre de ce congé de proche aidant	Le salarié informe son manager par écrit de sa volonté d'exercer son droit à congé un mois avant la date de son départ sauf circonstances particulières visées par le législateur. Il peut demander la prise en continue ou fractionnée, à temps plein ou temps partiel. Le salarié doit fournir les justificatifs suivants : - Une déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ; - Au moins un des documents suivants : ▪ Un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de « l'aidant » salarié du Groupe et/ou des soins contraignants ; ▪ La copie de la décision d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé) ; ▪ La copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir. Schneider Electric dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour faire connaître sa réponse. Pour mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans l'un des cas expressément prévus par la loi, le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen conférant une date certaine, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines. Avant et après son congé, le salarié sera reçu par son manager à un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.	Le congé n'est pas rémunéré par l'employeur. Pendant le congé, le salarié peut percevoir une allocation journalière de proche aidant (AJPA) versée par la CAF. Le Groupe s'engage à compléter le montant de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) par le biais d'une allocation forfaitaire de 55 euros bruts par jour. En tout état de cause, cette allocation sera plafonnée au salaire brut de base du collaborateur concerné.

ANNEXE 4 : Budget annuel global pour l'année 2026

Détail budgétaire :

30 K € Recrutement
20 K € Sensibilisation et information
250 K € Maintien en emploi

**Budget total de
l'accord = 300 K €**

A ce budget s'ajoutent les aides de
l'Agefiph et le budget mobilisé par les
entités légales

ANNEXE 5 : Références utiles (à la date de conclusion du présent accord)

Politiques et charte :

- Politique santé au travail ;
- Politique Inclusion & Care ;
- Charte de confiance « Trust charter » ;
- Politique anti-harcèlement et anti-discrimination ;
- Politique globale de congé familiale « GFLP » ;
- Politique globale relatives aux véhicules ;
- Politique flex@work (à venir).

Guides :

- Guide de la parentalité ;
- Guide des salariés aidants ;
- Guide du handicap ;
- Guide « renforcer un environnement de travail inclusif et respectueux : comprendre, prévenir et agir » ;
- Guide mobilité durable (à venir).

Accords collectifs :

- Accord groupe relatif au dialogue social en matière d'accompagnement du déploiement de l'intelligence artificielle (IA) et à la sensibilisation aux enjeux environnementaux au sein du groupe Schneider Electric en France du 22 mai 2026 ;
- Accord relatif à l'élargissement et au renforcement du socle conventionnel Groupe de Schneider Electric en France du 19 juillet 2023 ;
- Accord relatif au télétravail au sein du Groupe Schneider Electric en France du 14 mars 2022 ;
- Accords locaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclus au niveau de chacune des sociétés juridiques du Groupe.

Convention :

- Convention de soutien aux politiques de réserve opérationnelle.

Articles 'Support@schneider' sur un certain nombre de thématiques du présent accord.