

**ACCORD DE SUBSTITUTION CONCLU DANS LE CADRE DE  
L'INTEGRATION DE LA SOCIETE ECOACT AU SEIN DE LA SOCIETE  
SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE**

## Table des matières

Préambule.....	4
Article 1 - Objet et champ d'application du présent accord .....	5
Article 2 - Convention collective de branche applicable.....	5
Article 3 – Eléments de rémunération .....	6
<b>Article 3.1. La prime d'ancienneté</b> .....	6
<b>Article 3.2. Le bonus (STIP)</b> .....	6
<b>Article 3.3 Le bonus vendeurs (SIP)</b> .....	7
<b>Article 3.4 Augmentation salariale applicable aux salariés transférés</b> .....	9
Article 4 – Dispositions relatives au temps de travail.....	9
<b>4.1 Dispositions applicables au sein de la Société EcoAct jusqu'au 31 janvier 2025</b> .....	9
<b>4.2 Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2025</b> .....	10
4.2.1 Temps de travail des salariés non-cadres non forfaitisés au sein de SEF ....	10
4.2.2 Forfait en heures sur l'année au sein de SEF.....	11
4.2.3 Forfait en jours sur l'année au sein de SEF .....	12
<b>Article 4.3 Modalités de mise en place du temps de travail applicable au sein de SEF</b> .....	12
4.3.1 Pour les salariés EcoAct dont l'horaire hebdomadaire de travail applicable avant le transfert au sein de SEF correspond à 36h30 .....	12
4.3.2 Pour les salariés EcoAct dont l'horaire de travail applicable avant le transfert au 3 février 2024 correspond au forfait hebdomadaire en heures de 38h30.....	14
Article 5 – dispositions transitoires relatives aux Congés et absences .....	16
<b>5.1 Congés payés légaux</b> .....	16
<b>5.2 Période de congés payés et gestion des jours de réduction du temps de travail</b> .....	16
<b>5.3 Congés d'ancienneté</b> .....	19
<b>5.4 Congés de fractionnement</b> .....	21
<b>5.5 Absences diverses</b> .....	21
<b>5.6 Absence pour soigner un enfant malade</b> .....	21
Article 6 – Avantages divers .....	22

<b>6.1</b>	<b>Prime de vacances</b> .....	22
<b>6.2</b>	<b>Ticket restaurants</b> .....	22
<b>6.3</b>	<b>Prise en charge des frais de trajet et forfait mobilité durable</b> .....	22
<b>6.4</b>	<b>Epargne salariale</b> .....	23
<b>6.5</b>	<b>Dispositions relatives aux temps de déplacement</b> .....	24
<b>6.6</b>	<b>Dispositions relatives au télétravail</b> .....	24
<b>6.7</b>	<b>Budget de fonctionnement et Activités sociales et culturelles du CSE</b>	25
Article 7 – Protection sociale complémentaire .....		25
Article 8 – INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL : MISE EN PLACE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE A TITRE TEMPORAIRE ET TRANSITOIRE .....		27
Article 9 - Durée et entrée en vigueur de l'Accord .....		28
Article 10 – Dispositions finales .....		28
10.1	Révision .....	28
10.2	Dénonciation .....	28
10.3	Notification et depot de l'accord .....	29
ANNEXE 1 : LISTE DES ACCORDS COLLECTIFS / NOTES APPLICABLES AU SEIN DE EcoAct QUI CESSERONT DE S'APPLIQUER .....		31
ANNEXE 2 : LISTE DES ACCORDS COLLECTIFS APPLICABLES AU SEIN DE SEF AYANT LE MEME OBJET QUE LES ACCORDS COLLECTIFS ECOACT LISTES EN ANNEXE 1 .....		32

## Préambule

Le 11 février 2025, la société EcoAct a été intégrée au sein de la société Schneider Electric France dans le cadre d'une transmission universelle de patrimoine (TUP).

La réalisation de cette opération a donné lieu, en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, au transfert de l'ensemble des contrats de travail des salariés de la société EcoAct en cours à cette date vers la société SEF.

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail, les accords collectifs en vigueur au sein d'EcoAct ont été mis en cause automatiquement pour l'ensemble de ces salariés.

Préalablement à ce transfert, les Directions de la société Schneider Electric France (SEF) et de la société EcoAct et les membres élus titulaires du Comité Social et Economique (CSE) de la société EcoAct se sont réunis afin de partager le constat de statuts sociaux différents existants (convention collective, accords collectifs, usages, décisions et engagements unilatéraux etc..) au sein de chacune des deux entreprises.

Une négociation a alors été ouverte afin d'envisager l'accompagnement du transfert collectif des salariés EcoAct au sein de la société SEF, au travers des axes suivants :

- Faire application du « statut social » de SEF (dispositions conventionnelles, usages etc..) ;
- Définir les modalités de transition pour les salariés de Eco Act transférés vers ce nouveau statut SEF.

A l'issue de 6 réunions de négociation, un accord anticipé de transition a été conclu le 2 décembre 2024.

L'applicabilité des mesures de cet accord nécessite la conclusion du présent accord de substitution entre la Direction de Schneider Electric Industries (SEI) et Schneider Electric France (SEF) et les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Schneider Electric Industries (SEI) et Schneider Electric France (SEF), compte tenu du caractère « hybride » de l'accord anticipé de transition précédemment conclu avec les membres élus du CSE de la société EcoAct et ce, afin d'accompagner le transfert collectif des salariés EcoAct au sein de SEF et permettre l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables pour les salariés de EcoAct transférés au sein de la société SEF.

Aussi, suite au transfert, la Direction de SEI-SEF et les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'UES SEI-SEF ont conclu le présent accord ayant vocation à se substituer aux accords collectifs existants au sein de la EcoAct, ainsi qu'aux usages, engagements unilatéraux et accords atypiques ayant le même objet, permettant la mise en place au sein de SEF des dispositions issues de l'accord de transition conclu le 2 décembre 2024 avec les membres élus titulaires du CSE de la société EcoAct.

Il a donc été convenu de ce qui suit :

## ARTICLE 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions de celui-ci se substituent intégralement à l'ensemble des accords collectifs applicables au sein de la société EcoAct, ainsi qu'aux usages, engagements unilatéraux et accords atypiques ayant le même objet.

Conformément aux dispositions légales en vigueur :

- Les conventions et accords collectifs antérieurement applicables aux salariés de EcoAct cesseront de s'appliquer, ces salariés étant soumis au présent accord de substitution ;
- Les stipulations de la convention collective de branche (Convention Collective de la Métallurgie) et des accords collectifs applicables au sein de SEF n'ayant pas le même objet que le présent accord, s'appliquent dès le transfert.

Il a pour effet de mettre fin à la mise en cause des accords collectifs applicables au sein de EcoAct.

Il est rappelé en annexe :

- Les accords collectifs, applicables au sein de EcoAct, qui cessent de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur du présent accord (Annexe 1) ;
- Les accords collectifs applicables au sein de SEF ayant le même objet que les accords collectifs EcoAct qui cessent de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent accord (Annexe 2).

A titre informatif, il est précisé que les autres accords de groupe applicables au sein Schneider Electric en France, qui ne nécessitent pas d'adhésion, seront également appliqués aux salariés de EcoAct transférés au sein de SEF à la date de réalisation de l'opération juridique.

## ARTICLE 2 - CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE APPLICABLE

La Convention collective applicable aux salariés de EcoAct transférés au sein de SEF sera la Convention collective nationale de la métallurgie.

Ainsi, l'ensemble des stipulations résultant de la Convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de Conseils (SYNTEC) ne seront plus applicables aux salariés transférés à la date de réalisation de la TUP.

Il sera notamment fait application de la grille de classification des emplois qui résulte de l'application des dispositions conventionnelles prévues par la branche professionnelle de la Métallurgie. La cotation de l'emploi tenu par le salarié n'est pas contractuelle. La classification individuelle des salariés transférés leur a été communiquée au cours du mois de janvier 2025. Le présent accord précise pour information que le bulletin de paye du salarié comportera la référence à la classe d'emploi dont relève son emploi.

Il sera également fait application des dispositions relatives aux salaires minima hiérarchiques déterminées par la Convention Collective nationale de la métallurgie.

## ARTICLE 3 – ELEMENTS DE REMUNERATION

### Article 3.1. La prime d'ancienneté

Les salariés EcoAct transférés au sein de Schneider Electric France, dont l'emploi est côté non-cadre (de A1 à E10) dans le cadre de leur intégration au sein de SEF conformément aux dispositions conventionnelles prévues par la branche professionnelle de la Métallurgie, seront éligibles à la prime d'ancienneté définie au Titre VII de l'accord relatif à l'élargissement et au renforcement du socle conventionnel Groupe de Schneider Electric en France du 19 juillet 2023 qui leur est applicable, dès lors qu'ils bénéficient d'une ancienneté telle que définie au Titre I de l'accord précité, conformément aux dispositions de son article 28 (Titre VII).

Cette prime d'ancienneté, dont la formule de calcul est définie à l'article 29 du Titre VII de l'accord précité, sera versée mensuellement. Elle sera proratisée en cas de sortie du salarié en cours de mois et proportionnellement à leur pourcentage d'activité pour les salariés travaillant à temps partiel.

### Article 3.2. Le bonus (STIP)

#### 3.2.1 Transition du bonus EcoAct vers le STIP SEF

Les salariés de la société EcoAct étaient éligibles, antérieurement au transfert au sein de SEF, à une rémunération variable (dénommée « bonus ») dont les niveaux étaient déterminés chaque année par la société, et qui était constituée d'une part individuelle fonction de leur performance au regard de l'échelle d'évaluation de la performance applicable au sein de la société EcoAct.

Les dispositions du présent article sont applicables à l'ensemble des salariés de la société EcoAct transférés à l'exception des salariés vendeurs bénéficiant de commissions antérieurement au transfert.

Afin de permettre la transition vers la mise en œuvre du bonus applicable au sein de la société SEF (dénommé Short Term Incentive Plan – « STIP »), les parties sont convenues de l'application des dispositions suivantes au bénéfice des salariés transférés :

- Un « STIP cible » de 10 % pour les salariés positionnés, à la date du transfert, sur les grades 3 et 4 appliqués au sein de la société EcoAct (salariés dits « Consultants juniors » et « Consultants ») ;
- Un « STIP cible » de 12 % pour les salariés positionnés, à la date du transfert, sur le grade 5 appliqué au sein de la société EcoAct (salariés dits « Consultants seniors ») ;
- Un « STIP cible » de 13 % pour les salariés positionnés, à la date du transfert, sur les grades 6 et 7 appliqués au sein de la société EcoAct (salariés dits « managers » et « managers seniors », sans qu'il soit fait référence à des fonctions de management d'équipe) ;
- Un « STIP cible » de 15 % pour les salariés positionnés, à la date du transfert, sur les grades 8 et 9 appliqués au sein de la société EcoAct (salariés dits « Directeurs » ayant un rôle local ou global).

Ces dispositions sont applicables à compter de l'exercice 2025, c'est-à-dire pour le STIP qui sera versé aux salariés en 2026.

Il est rappelé que le bonus versé en 2025 au titre de l'exercice 2024 fera référence au système de bonus applicable antérieurement au transfert.

### 3.2.2 Situation spécifique des non-cadres

Les salariés de Schneider Electric France éligibles au STIP sont les salariés cadres des populations non commerciales. Sont ainsi éligibles au STIP, les salariés dont l'emploi est classé entre F11 et I18 au regard de la convention collective de branche de la métallurgie (hors fonctions commerciales).

Ainsi, par principe les salariés dont l'emploi est classé entre A1 et E10 (soit, des emplois non-cadres) ne sont pas éligibles au STIP.

Par exception, il est convenu que les salariés EcoAct bénéficiaires d'un bonus avant leur transfert au sein de SEF et occupant un emploi classé entre A1 et E10 après leur transfert, se verront maintenir ce bonus sous la forme du STIP Schneider Electric, selon les modalités prévues à l'article précédent, et ce jusqu'à leur prochain changement d'emploi le cas échéant.

## **Article 3.3 Le bonus vendeurs (SIP)**

### 3.3.1 Transition de la rémunération variable EcoAct vers le « SIP » SEF

Les salariés de la société EcoAct positionnés sur des emplois de la fonction Vente bénéficiaient, antérieurement au transfert au sein de la société SEF, d'une rémunération variable composée, d'une part, d'un bonus fonction de leur performance au regard de l'échelle d'évaluation de la performance applicable au sein de la société EcoAct, et d'autre part, de commissions calculées au regard de la marge réalisée sur affaires.

A compter du transfert, les salariés de la fonction Vente bénéficieront du dispositif de rémunération variable applicable au sein de la société SEF dédié aux vendeurs, dénommé « SIP » (Sales Incentive Plan), selon les modalités suivantes, au regard du grade actuel des postes applicable antérieurement à leur transfert :

- Un SIP cible de 12 % pour les « Business Développeurs Juniors » (Grade 3) ;
- Un SIP cible de 15 % pour les « Business Développeurs » (Grade 4) ;
- Un SIP cible de 18 % pour les « Business Développeurs Seniors » (Grade 5) ;
- Un SIP cible de 20 % pour les « Sales Managers » (Grade 6) ;
- Un SIP cible de 25 % pour les « Seniors Sales Managers » (Grade 7) ;
- Un SIP cible de 35 % pour les « Sales Directors » (Grade 8).

En complément du niveau de SIP cible mentionné ci-dessus, il sera procédé au calcul de la différence entre, d'une part, la nouvelle rémunération incluant le montant du SIP cible applicable postérieurement au transfert au sein de la société SEF, et d'autre part la rémunération de référence EcoAct figée au 1<sup>er</sup> décembre 2024, incluant le salaire de base et la somme d'une part du bonus cible applicable au sein de la société EcoAct (5%) et d'autre

part du montant moyen des commissions réellement perçues par le salarié sur les années 2021-2022-2023. Si le résultat de ce calcul est défavorable au salarié, il sera procédé à la réintégration de 40% de cet écart selon les modalités suivantes :

- Pour tous les salariés de la fonction Vente :
  - o 20 % de l'écart seront réintégrés dans le % de SIP cible (arrondi à l'entier supérieur), dans les limites suivantes : un SIP cible maximum de 20 % pour les Business Développeurs Juniors, de 25 % pour les Business Développeurs et Business Développeurs Seniors, de 30 % pour les Sales Managers, de 35 % pour les Seniors Sales Managers et de 40 % pour les Sales Director. En cas d'atteinte de ces limites, le montant non réintégré dans le pourcentage de SIP cible sera réintégré dans le salaire de base ;
  - o La différence restante sur les 40% de l'écart calculé sera réintégrée dans le salaire de base. Cette augmentation du salaire de base prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2025.

Les mesures mentionnées ci-avant constituent un socle minimal d'évolution de rémunération visant à garantir aux salariés de la fonction Vente transférés le bénéfice, à niveau de performance équivalent, d'un niveau de rémunération variable au moins équivalent.

Il est précisé que les dispositions du présent article sont applicables, indépendamment de l'augmentation de rémunération prévue à l'article 3.4 du présent accord.

Compte tenu de leur situation particulière liée au taux de commissions perçues au titre des années 2021-2022-2023, il est précisé que les « Seniors Sales Managers » et « Sales Director » recevront des propositions individualisées relatives à la révision de leur salaire de base et/ou taux de SIP cible.

Les présentes dispositions sont applicables à compter de l'exercice 2025, c'est-à-dire pour le SIP qui sera calculé en 2026.

Il est rappelé que le bonus et les commissions versés en 2025 au titre de l'exercice 2024 feront référence au système de rémunération variable applicable antérieurement au transfert.

### 3.3.2 Clause de garantie individuelle

Dans le même objectif, les parties sont convenues de la mise en place des dispositions du présent article afin d'accompagner, sur les deux années suivant la conclusion du présent accord, l'évolution du système de rémunération variable des vendeurs.

Dans ce cadre, il sera procédé à une analyse comparative entre, d'une part, la rémunération annuelle perçue au titre de l'exercice 2025 (salaire de base au 1<sup>er</sup> janvier 2026 + montant du « SIP » effectivement perçu au titre de 2025), et d'autre part, le montant du salaire « de référence » EcoAct au 1<sup>er</sup> décembre 2024 (composé du salaire de base, d'un montant de bonus cible de 5% du salaire de base et de la moyenne des commissions effectivement perçues au titre des années 2021-2022-2023).

En cas d'écart négatif, une prime sera versée au salarié d'un montant correspondant à 80% de l'écart négatif calculé.



Cette « garantie individuelle » sera appliquée le cas échéant à la suite du paiement du SIP des exercices 2025 (calculé en 2026 au regard des résultats de 2025) et 2026 (calculé en 2027 au regard des résultats de 2026) et ne sera pas reconduite pour les exercices suivants.

Le versement interviendra au plus tard sur la paie du mois de mars 2026 ou du mois de mars 2027.

Si un écart négatif est constaté et une prime attribuée au titre des exercices 2025 et/ou 2026, un entretien sera organisé sur demande du salarié pour envisager un ajustement de sa situation salariale (salaire de base ou % de SIP cible), au regard notamment des facteurs ayant conduit à cet écart négatif (performance individuelle du salarié, performance de l'activité, etc.), afin, à niveau de performance équivalent, d'assurer un niveau global de rémunération égal.

Les dispositions du présent article sont applicables à l'ensemble des salariés transférés et éligibles au SIP au 1<sup>er</sup> février 2025. Elles ne sont pas applicables aux salariés qui intégreraient un poste éligible au SIP postérieurement au 1<sup>er</sup> février 2025.

### Article 3.4 Augmentation salariale applicable aux salariés transférés

Afin d'accompagner l'évolution du statut social pour les salariés EcoAct transférés au sein de SEF, chaque salarié de EcoAct présent aux effectifs de la société EcoAct à la date de réalisation de l'opération juridique bénéficie d'une augmentation du salaire de base de 3%.

Cette augmentation a pour date d'effet le 1<sup>er</sup> février 2025.

Les dispositions du présent article sont applicables sauf augmentation individuelle d'un montant supérieur ou égal à 3% qui serait décidée dans le cadre d'un changement de poste avant la date d'intégration au sein de SEF. Les salariés concernés ont été informés préalablement à la signature de l'avenant à leur contrat de travail du fait que cette augmentation de 3% est comprise dans la proposition qui leur est faite.

## ARTICLE 4 – DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

### 4.1 Dispositions applicables au sein de la Société EcoAct jusqu'au 31 janvier 2025

L'accord sur l'organisation et la durée du temps de travail au sein de EcoAct du 4 novembre 2022 prévoit différentes modalités du temps de travail :

- Modalité 36h30 hebdomadaires avec l'octroi de jours de réduction du temps de travail déterminés chaque année en fonction du nombre de jours travaillés, de sorte que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année soit de 35 heures. Cette modalité du temps de travail s'applique aux salariés dont l'emploi du temps peut être prédéterminé et qui disposent de peu d'autonomie dans la gestion de celui-ci ;
- Modalité « réalisation de mission » avec l'octroi de jours de réduction du temps de travail déterminé chaque année en fonction du nombre de jours travaillés, pour les

salariés ayant mis en place une convention individuelle de forfait hebdomadaire en heures fixée à 38h30 en moyenne par semaine ;

- Modalité convention de forfait en jours sur l'année, avec l'octroi de jours de réduction du temps de travail déterminé chaque année en fonction du nombre de jours travaillés, pour les salariés ayant mis en place une convention individuelle de forfait annuel de 218 jours maximum par an.

## 4.2 Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2025

Les parties conviennent que les salariés EcoAct transférés au sein de SEF se voient appliquer les modalités de temps de travail applicables au sein de SEF, conformément aux dispositions du Titre II de l'accord relatif au temps de travail au sein de Schneider Electric France et Schneider Electric Industries du 10 juin 2023 qui leur est applicable.

Dans ce cadre, il est convenu ce qui suit :

### 4.2.1 Temps de travail des salariés non-cadres non forfaitisés au sein de SEF

Les salariés EcoAct transférés qui occupent au sein de SEF un emploi classé dans les Groupes de poste A à E sont soumis à une durée du travail hebdomadaire moyenne de 35h sur l'année correspondant à la réalisation de semaines travaillées sur la base d'une durée hebdomadaire de travail fixée et à l'octroi de Jours de Réduction du Temps de Travail (JRRT) permettant de ramener l'horaire hebdomadaire moyen à 35h sur la période référence.

Afin de permettre davantage de lisibilité pour les salariés, les parties à l'accord précité sont convenues de figer le nombre de jours de réduction du temps de travail en fonction de la durée moyenne de travail des collaborateurs afin de permettre que celle-ci soit de 35 heures en moyenne. Ainsi, conformément à l'article 3.1 de l'accord relatif au temps de travail au sein de SEI SEF du 10 juin 2023, la durée du travail et le nombre de JRRT sont fixés comme suit :

<b>Horaires de Travail</b>	<b>JRRT</b>
38 heures	18

Le nombre de JRRT ci-dessus exposé concerne les salariés à temps plein. Il est forfaitaire et ne fera pas l'objet de recalcul annuel conformément à la volonté des parties qui considèrent que cette forfaitisation est plus favorable pour le salarié.

Par ailleurs, les salariés transférés se voient appliquer les dispositions des articles 3.2 à 3.5 de l'accord du 10 juin 2023 précité.

Ainsi, les parties prennent le soin de préciser que conformément à l'article 3.4 de l'accord précité, lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de

période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel d'heures travaillées sur la base desquelles la rémunération mensuelle est lissée.

Ainsi, en cas d'arrivée ou de départ des salariés en cours d'année civile, les jours de réduction du temps de travail seront proratisés en fonction de la date d'entrée ou de sortie du salarié.

Il est précisé que les salariés à temps partiel bénéficient d'un prorata des RTT précités.

#### 4.2.2 Forfait en heures sur l'année au sein de SEF

Les salariés EcoAct transférés qui occupent au sein de SEF un emploi classé F11 conformément à la grille de classification des emplois issue de la convention collective de la métallurgie, se sont vus proposer une convention de forfait annuel en heures, dans les conditions de l'article 4 de l'accord relatif au temps de travail au sein de SEI SEF du 10 juin 2023.

Ce forfait annuel en heures mis en place par la conclusion d'une convention individuelle de forfait en heures, peut-être conclu avec les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Sous réserve de leur acceptation selon les modalités prévues à l'article 4.3 du présent accord, les salariés concernés se voient appliquer les dispositions des articles 4.1 à 4.6 de l'accord précité du 10 juin 2023.

A ce titre, ils bénéficient :

- de l'octroi de 19 JRTT devant être pris sur l'année civile permettant de compenser la durée hebdomadaire de travail de 38 heures ;
- d'un nombre annuel d'heures supplémentaires, calculé à raison d'1 heure et 30 minutes supplémentaires par semaine travaillées payées mensuellement et intégrées dans le salaire de base du collaborateur. Ce forfait sera recalculé chaque année en fonction du nombre de semaines travaillées.

Les parties prennent le soin de préciser que conformément à l'article 4.6 de l'accord précité, lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel d'heures travaillées sur la base desquelles la rémunération mensuelle est lissée.

Ainsi, en cas d'arrivée ou de départ des salariés en cours d'année civile, les jours de réduction du temps de travail seront proratisés en fonction de la date d'entrée ou de sortie du salarié.

Il est précisé que les salariés bénéficiant d'un forfait en heures réduits, bénéficieront d'un prorata des RTT précités.

### 4.2.3 Forfait en jours sur l'année au sein de SEF

Enfin, les salariés EcoAct transférés qui occupent, au sein de SEF, un emploi classé de F12 à H15 conformément à la grille de classification des emplois issue de la convention collective de la métallurgie, se sont vus proposer une convention individuelle de forfait en jours, dans les conditions de l'article 5 de l'accord relatif au temps de travail au sein de SEI SEF du 10 juin 2023.

Ce forfait annuel en jours mis en place par la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, peut être conclu avec :

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

Sous réserve de leur acceptation selon les modalités prévues à l'article 4.3 du présent accord, les salariés concernés se voient appliquer les dispositions des articles 5.1 à 5.7 de l'accord précité du 10 juin 2023.

A ce titre, ils bénéficient de l'octroi de 19 JRTT forfaitaires par année civile.

Les parties prennent le soin de préciser que conformément à l'article 5.4 de l'accord précité, lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou de demi-journées travaillées sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Ainsi, en cas d'arrivée ou de départ des salariés en cours d'année civile, les jours de réduction du temps de travail seront proratisés en fonction de la date d'entrée ou de sortie du salarié.

Il est précisé que les salariés bénéficiant d'un forfait réduit, bénéficient d'un prorata des RTT précités.

## **Article 4.3 Modalités de mise en place du temps de travail applicable au sein de SEF**

### 4.3.1 Pour les salariés EcoAct dont l'horaire hebdomadaire de travail applicable avant le transfert au sein de SEF correspond à 36h30

- **Salariés EcoAct dont l'emploi est classé de A1 à E10 au sein de SEF :**

Les salariés EcoAct dont l'emploi est classé de A1 à E10 au sein de SEF, se sont vus remettre un courrier d'information, courant du mois de janvier 2025 afin de les informer de l'application de la modalité du temps de travail prévue à l'article 4.2.1, applicable au sein de l'entité (38h + 18 RTT annuel).

➤ **Salariés EcoAct dont l'emploi est classé F11 au sein de SEF :**

Les salariés dont l'emploi est classé F11 au sein de SEF, se sont vus proposer par avenant à leur contrat de travail transmis courant du mois de janvier 2025, la modalité du temps de travail prévue à l'article 4.2.2 du présent accord (forfait annuel en heures).

- En cas d'acceptation : les nouvelles conditions contractuelles prévues à l'article 4.2.2 ont pour date d'effet le 1<sup>er</sup> février 2025. Afin de tenir compte des heures supplémentaires incluses dans le forfait annuel (1h 30 minutes par semaine) non comprises dans l'organisation du temps de travail antérieure, le salarié antérieurement en horaire hebdomadaire 36h30 et acceptant la mise en place d'une convention de forfait annuel en heures bénéficie, dans ce cadre, d'une augmentation de 3 % de son salaire de base (salaire de référence du 1<sup>er</sup> décembre 2024) ;

- En cas de refus : le salarié bénéficie de la modalité du temps de travail applicable au sein de SEF à l'article 4.2.1 du présent accord (38h + 18 RTT annuel), jusqu'à son prochain changement d'emploi le cas échéant.

Le salarié s'est alors vu transmettre un courrier d'information de la modalité du temps de travail qui lui est applicable courant du mois de janvier 2025.

➤ **Salariés EcoAct dont l'emploi est classé de F12 à H15 au sein de SEF :**

Les salariés dont l'emploi est classé de F12 à H15 au sein de SEF, se sont vus proposer par avenant à leur contrat de travail transmis courant du mois de janvier 2025, la modalité du temps de travail prévue à l'article 4.2.3 du présent accord (forfait annuel en jours).

- En cas d'acceptation : les nouvelles conditions contractuelles prévues à l'article 4.2.3 ont pour date d'effet le 1<sup>er</sup> février 2025 ;

- En cas de refus : le salarié bénéficie de la modalité du temps de travail applicable au sein de SEF à l'article 4.2.1 du présent accord (38h + 18 RTT annuel), jusqu'à son prochain changement d'emploi le cas échéant

Le salarié s'est alors vu transmettre un courrier d'information de la modalité du temps de travail qui lui est applicable au sein de SEF, courant du mois de janvier 2025.

### 4.3.2 Pour les salariés EcoAct dont l'horaire de travail applicable avant le transfert au 3 février 2024 correspond au forfait hebdomadaire en heures de 38h30

#### ➤ **Salariés EcoAct dont l'emploi est classé de A1 à E10 au sein de SEF :**

Les salariés EcoAct dont l'emploi est classé de A1 à E10 au sein de SEF, se sont vus remettre un courrier d'information, courant du mois de janvier 2025 afin de les informer de l'application de la modalité du temps de travail prévue à l'article 4.2.1, applicable au sein de l'entité (38h + 18 RTT annuel).

#### ➤ **Salariés EcoAct dont l'emploi est classé F11 au sein de SEF :**

Les salariés dont l'emploi est classé F11 au sein de SEF, se sont vus proposer par avenant à leur contrat de travail transmis courant du mois de janvier 2025, la modalité du temps de travail prévue à l'article 4.2.2 du présent accord (forfait annuel en heures).

- En cas d'acceptation : les nouvelles conditions contractuelles prévues à l'article 4.2.2 ont pour date d'effet le 1<sup>er</sup> février 2025;

- En cas de refus : le salarié bénéficie de l'horaire de travail prévu à l'article 4.2.1 (38h + 18 RTT annuel) jusqu'à son prochain changement d'emploi le cas échéant.

Le salarié s'est alors vu transmettre un courrier d'information de la modalité du temps de travail qui lui est applicable au sein de SEF, courant du mois de janvier 2025.

#### ➤ **Salariés EcoAct dont l'emploi est classé de F12 à H15 au sein de SEF :**

Les salariés dont l'emploi est classé de F12 à H15 au sein de SEF, se sont vus proposer par avenant à leur contrat de travail transmis courant du mois de janvier 2025, la modalité du temps de travail prévue à l'article 4.2.3 du présent accord (forfait annuel en jours).

- En cas d'acceptation : les nouvelles conditions contractuelles prévues à l'article 4.2.3 ont pour date d'effet le 1<sup>er</sup> février 2025 ;

- En cas de refus : le salarié bénéficie de l'horaire de travail prévu à l'article 4.2.1 (38h + 18 RTT annuel) jusqu'à son prochain changement d'emploi le cas échéant.

Le salarié s'est alors vu transmettre un courrier d'information de la modalité du temps de travail qui lui est applicable au sein de SEF, courant du mois de janvier 2025.

### 4.3.3 Pour les salariés EcoAct dont l'horaire de travail applicable avant le transfert correspond au forfait de 218 jours maximum par an

#### ➤ **Salariés EcoAct dont l'emploi serait classé de A1 à E10 au sein de SEF :**

Les salariés dont l'emploi serait classé de A1 à E10 au sein de SEF, se sont vus proposer par avenant à leur contrat de travail transmis courant du mois de janvier 2025, la modalité du temps de travail prévue à l'article 4.2.1 du présent accord (38h + 18 RTT annuel).

- En cas d'acceptation : les nouvelles conditions contractuelles prévues à l'article 4.2.1 ont pour date d'effet le 1<sup>er</sup> février 2025 ;
- En cas de refus : le salarié bénéficie d'un maintien de son statut actuel selon la modalité de temps de travail correspondante, applicable au sein de SEF de l'article 4.2.3 (forfait annuel en jours), et ce jusqu'à son prochain changement d'emploi le cas échéant.

Le salarié s'est alors vu transmettre un courrier d'information de la modalité du temps de travail qui lui est applicable au sein de SEF, courant du mois de janvier 2025.

#### ➤ **Salariés EcoAct dont l'emploi serait classé F11 au sein de SEF :**

Les salariés dont l'emploi serait classé F11 au sein de SEF, se sont vus proposer par avenant à leur contrat de travail transmis courant du mois de janvier 2025, la modalité du temps de travail prévue à l'article 4.2.2 du présent accord (forfait annuel en heures).

- En cas d'acceptation : les nouvelles conditions contractuelles prévues à l'article 4.2.2 ont pour date d'effet le 1<sup>er</sup> février 2025 ;
- En cas de refus : le salarié continue de bénéficier de la modalité de temps de travail correspondante (soit forfait annuel en jours) selon les conditions prévues au sein de SEF de l'article 4.2.3, et ce jusqu'à son prochain changement d'emploi le cas échéant.

Le salarié s'est alors vu transmettre un courrier d'information de la modalité du temps de travail qui lui est applicable au sein de SEF, courant du mois de janvier 2025.

#### ➤ **Salariés EcoAct dont l'emploi est classé de F12 à H15 au sein de SEF :**

Les salariés dont l'emploi est classé de F12 à H15 au sein de SEF se voient appliquer depuis le 1<sup>er</sup> février 2025, le forfait annuel en jours applicable au sein de SEF, prévu à l'article 4.2.3 du présent accord.

Les salariés EcoAct concernés se sont vus remettre un courrier d'information, courant du mois de janvier 2025 afin de les informer de l'application de ce nouveau forfait annuel en jours.



## ARTICLE 5 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AUX CONGES ET ABSENCES

### 5.1 Congés payés légaux

La détermination des congés payés légaux est effectuée sur la base de 25 jours ouvrés pour 12 mois de travail effectif pour une répartition du temps de travail hebdomadaire sur 5 jours ouvrés.

### 5.2 Période de congés payés et gestion des jours de réduction du temps de travail

#### 5.2.1 Congés payés

##### ➤ Situation avant transfert des salariés EcoAct au sein de SEF

Conformément à l'accord sur l'organisation et la durée du temps de travail au sein de EcoAct du 4 novembre 2022,

- La période d'acquisition de congé s'étend sur 12 mois, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.
- La période de prise des congés payés acquis au cours d'une année N correspond à la période d'acquisition de ces congés. Période d'acquisition et période de prise des congés payés sont donc confondues (les salariés prennent leurs jours de congés payés dits « en cours d'acquisition »).

Les congés payés sont attribués en début d'année.

##### ➤ Situation à compter du transfert des salariés EcoAct au sein de SEF

Les droits à congés payés s'acquièrent du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés payés démarre le 1<sup>er</sup> juin qui suit la fin de la période d'acquisition et se termine le 31 mai de l'année suivante (sont ainsi posés par les salariés les jours de congés payés dits « acquis »).

Ces dispositions ne font pas échec à la prise de congés payés par anticipation dans les conditions prévues par le code du Travail, et notamment sous réserve de validation par l'Entreprise.

Les dates de congés sont fixées en accord avec la hiérarchie conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il est précisé qu'il sera tenu compte des éventuels congés payés acquis au titre de l'année 2025 et posés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 par les salariés EcoAct avant leur transfert, dans les congés payés attribués à partir de la date de réalisation de la TUP. Les jours déjà posés viendront en déduction du nombre total de jours attribué pour une année complète.



## 5.2.2 Jours de réduction du temps de travail

### ➤ **Situation avant transfert des salariés EcoAct au sein de SEF**

Conformément à l'accord sur l'organisation et la durée du temps de travail au sein de EcoAct du 4 novembre 2022, les salariés de EcoAct bénéficient d'un nombre de jours de réduction du temps de travail ou jours de repos, selon la modalité d'aménagement du temps de travail applicable et dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre dans les conditions et modalités prévues au Titre 3 de l'accord précité.

### ➤ **Situation à compter du transfert des salariés EcoAct au sein de SEF à la date de réalisation de la TUP**

Il est précisé que les jours de réduction du temps de travail seront attribués aux salariés de EcoAct transférés au sein de SEF à compter de leur transfert, selon la modalité du temps de travail prévue à l'article 3 du présent accord.

Il est précisé qu'il sera tenu compte des éventuels jours de RTT acquis au titre de l'année 2025 et posés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 par les salariés EcoAct avant leur transfert, dans les jours de RTT attribués à partir de la date de réalisation de la TUP. Les jours déjà posés viendront en déduction du nombre total de jours attribué pour une année complète.

## 5.2.3 Dispositions transitoires applicables aux salariés EcoAct transférés

### ➤ **Congés payés**

Conformément aux dispositions de l'article 5.2 du présent accord, pour la période d'acquisition des congés payés 2024-2025, les salariés EcoAct transférés au sein de SEF vont acquérir un droit à congés payés au prorata de la période d'acquisition SEF s'étalant du 1<sup>er</sup> juin 2024 au 31 mai 2025, soit à compter de leur intégration (date de réalisation de la TUP) jusqu'au 31 mai 2025, correspondant ainsi, hors congés d'ancienneté à 8,5 jours de congés payés<sup>1</sup>.

A titre de simplification, les parties conviennent de l'attribution, au 1<sup>er</sup> juin 2025, de 10,5 jours de congés payés dits « acquis » (équivalents à l'acquisition de 2,08 jours de congés par mois, à compter du mois de janvier). Les jours de congés payés éventuellement posés par le salarié EcoAct courant janvier 2025 (jours de congés EcoAct de l'exercice 2025), avant son intégration, viendront en déduction de ces 10,5 jours.

En cas de temps partiel, le nombre de jours de CP sera proratisé en fonction du taux d'activité.

Les parties conviennent enfin de la possibilité pour les salariés transférés de poser des jours de congés payés en cours d'acquisition (période d'acquisition du 1<sup>er</sup> juin 2025 au 31 mai 2026) par anticipation, dans la limite d'un maximum de 5 jours. Les jours ainsi pris par anticipation viendront en déduction du compteur de congés payés incrémenté au 1<sup>er</sup> juin 2026.

<sup>1</sup> Acquisition de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, soit 2,08 jours ouvrés par mois.

➤ **Jours de réduction du temps de travail (RTT) :**

Par ailleurs, ils bénéficieront d'un nombre de jour de réduction du temps de travail au prorata de leur temps de présence sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2025 et selon la modalité du temps de travail applicable à chacun des salariés EcoAct transférés au sein de SEF, conformément à l'article 3 du présent accord.

A titre de simplification, les parties conviennent de l'attribution, à la date du transfert, de 18 jours de RTT ou 19 jours de RTT (équivalents à l'intégralité du droit à RTT sur une année civile complète).

Les jours de repos ou RTT éventuellement posés par le salarié EcoAct au cours du mois de janvier (jours de repos/RTT de l'exercice 2025), avant l'intégration, viendront en déduction de ces 18 ou 19 jours.

➤ **Jours d'absence exceptionnels supplémentaires au titre de la transition :**

Par ailleurs, en vue de permettre le repos des salariés dans la phase de transition, les parties conviennent de l'attribution de jours d'absence exceptionnels supplémentaires pour accompagner la transition de la modalité de prise des jours de congés payés au sein d'EcoAct (prise des jours en cours d'acquisition) vers la modalité légale de prise des jours de congés payés applicable au sein de SEF (prise des jours déjà acquis), comme suit :

- Attribution de 5,5 jours d'absence exceptionnels supplémentaires au 1<sup>er</sup> juin 2025, qui devront être utilisés au plus tard le 31 décembre 2025 ;
- Attribution de 5 jours d'absence exceptionnels supplémentaires au 1<sup>er</sup> janvier 2026, qui devront être utilisés au plus tard le 31 mai 2026.

Ces jours d'absence exceptionnels supplémentaires bénéficient aux salariés transférés dans les conditions suivantes :

- L'attribution des jours est conditionnée à la présence aux effectifs à la date d'attribution (à savoir, d'une part, une présence au 1<sup>er</sup> juin 2025 pour les 5,5 jours à poser entre cette date et le 31 décembre 2025, et d'autre part, une présence au 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour les 5 jours à poser entre cette date et le 31 mai 2026) ;
- Ces jours d'absence exceptionnels supplémentaires pourront être pris une fois le compteur de congés payés soldé (c'est-à-dire à 0) ;
- Ces jours seront impérativement pris en temps. Les éventuels jours non pris aux échéances mentionnées ci-dessus, ou en cas de départ du salarié de l'entreprise (y compris en cours d'année), seront perdus et ne feront pas l'objet d'un paiement.

➤ **En synthèse :**

- Pour l'année 2025 : le salarié bénéficiera
  - A compter de l'intégration au sein de la société SEF, de 18 ou 19 jours de RTT (déduction faite des éventuels jours de repos / RTT EcoAct pris sur le mois de janvier 2025) ;

- A compter du 1er juin 2025 de 10,5 jours de congés payés (déduction faite des éventuels jours de congés EcoAct pris sur le mois de janvier 2025) ;
- A compter du 1er juin 2025, le cas échéant, de jours de congés d'ancienneté et/ou de jour(s) de congés parent-enfant ;
- A compter du 1er juin 2025, de 5,5 jours d'absence exceptionnelle supplémentaires (à prendre avant le 31 décembre 2025) ;
- A compter du 1er juin 2025, de la possibilité de prendre des jours de congés en cours d'acquisition (acquisition sur la période du 1er juin 2025 au 31 mai 2026) par anticipation, dans la limite de 5 jours ;

→ Soit, au total, un maximum de jours posables sur l'année 2025 de 40 jours, auxquels viennent s'ajouter, le cas échéant, les jours de congés d'ancienneté et/ou de jour(s) de congés parent-enfant.

- Pour l'année 2026 : le salarié bénéficiera

- A compter du 1er janvier 2026, de 18 ou 19 jours de RTT ;
- A compter du 1er janvier 2026, de 5 jours d'absence exceptionnelle supplémentaires (à prendre avant le 31 mai 2026) ;
- A compter du 1er juin 2026 de 25 jours de congés payés ;
- A compter du 1er juin 2026, le cas échéant, de jours de congés d'ancienneté et/ou de jour(s) de congés parent-enfant ;

→ Soit, au total, un maximum de jours posables sur l'année 2026 de 49 jours (déduction faite le cas échéant des jours de congés pris par anticipation en 2025) auxquels viennent s'ajouter, le cas échéant, les jours de congés d'ancienneté et/ou de jour(s) de congés parent-enfant.

### 5.3 Congés d'ancienneté

Les parties sont convenues d'appliquer les barèmes, globalement plus favorables, prévus à l'article 32 de l'accord relatif à l'élargissement et au renforcement du socle conventionnel Groupe de Schneider Electric en France du 19 juillet 2023, à savoir :

- Pour les salariés non-cadres (salariés occupant un emploi classé dans les Groupes de poste A à E)

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

- Pour les salariés cadres (salariés occupant un emploi classé dans les Groupes de poste F à I)

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

Les salariés EcoAct transférés au sein de SEF à compter de la date de réalisation de la TUP remplissant les conditions d'ancienneté et d'âge à compter de l'intégration bénéficieront des barèmes ci-dessus applicables. Ces barèmes se substituent entièrement aux barèmes de congés d'ancienneté précédemment applicables au sein de EcoAct, à compter de la date de réalisation de la TUP.

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric en France, les congés d'ancienneté s'acquièrent selon les mêmes règles que les congés payés et peuvent donc être proratisés en cas de droit à congés payés non complet sur la période concernée et en cas d'entrée ou sortie du salarié sur la période.

Dans le cadre de l'intégration, les parties confirment que les salariés EcoAct transférés au sein de SEF bénéficieront :

- De l'intégralité des congés d'ancienneté auxquels ils sont éligibles sur l'exercice 1<sup>er</sup> juin 2024 – 31 mai 2025, sans prendre en compte leur présence sur la totalité de l'exercice par exception aux dispositions de l'article 32.3 de l'accord Groupe précité. Ces congés d'ancienneté seront attribués au 1<sup>er</sup> juin 2025. Ces congés d'ancienneté devront être pris avant le 31 mai 2026. Un prorata sera appliqué aux salariés à temps partiel / forfaits jours réduit, selon le taux d'activité ;
- L'attribution des jours est conditionnée à la présence aux effectifs à la date d'attribution (à savoir, une présence au 1<sup>er</sup> juin 2025) ;
- Il est précisé qu'aucun congé d'ancienneté ne leur sera attribué à la date de réalisation de la TUP.
- Pour les exercices suivants (à compter de l'exercice du 1<sup>er</sup> juin 2025 au 31 mai 2026), les congés d'ancienneté suivront les règles de l'article 32.3 de l'accord Groupe ci-dessus. Les salariés transférés bénéficieront donc des congés d'ancienneté au prorata de leur présence.

Exemple : un salarié de 36 ans transféré, Cadre avec 5 ans d'ancienneté, qui travaille à temps plein, se verra attribuer :

- aucun congé d'ancienneté à la date de l'opération juridique ;
- 3 jours de congés d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin 2025, devant être pris avant le 31 mai 2026.

Ces congés d'ancienneté seront inclus dans leur compteur de congés payés et pourront être pris par les salariés EcoAct à partir du 1<sup>er</sup> juin 2025.

## 5.4 Congés de fractionnement

Les parties rappellent qu'à compter de leur intégration au sein de SEF, les salariés EcoAct transférés ne se verront plus attribuer de jour supplémentaire en cas de fractionnement des congés en dehors de la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre, conformément aux dispositions conventionnelles applicables au sein de la société Schneider Electric en France.

## 5.5 Absences diverses

Pour les salariés de la société EcoAct transférés au sein de SEF, il est fait application de l'article 33 de l'accord relatif à l'élargissement et au renforcement du socle conventionnel Groupe de Schneider Electric en France du 19 juillet 2019 dont les dispositions sont globalement plus favorables que la convention Syntec concernant les diverses absences liées à des événements familiaux (mariage, pacs, naissance, décès etc..).

Les salariés EcoAct transférés au sein de SEF bénéficieront ainsi des dispositions des articles 33.1 à 33.3 de l'accord précité.

## 5.6 Absence pour soigner un enfant malade

Les salariés EcoAct transférés au sein de SEF bénéficieront d'un congé spécifique ayant pour objet de leur permettre de soigner un enfant malade de moins de 16 ans dont ils assument la charge. La durée de ce congé sera de 4 jours ouvrés par an et par salarié, portée à 5 jours ouvrés par an et par salarié si l'un des enfants concernés est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le congé sera accordé au salarié sur présentation d'un certificat médical attestant de la présence nécessaire de ce dernier auprès de l'enfant.

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

## ARTICLE 6 – AVANTAGES DIVERS

### 6.1 Prime de vacances

La prime de vacances dont bénéficiaient les salariés de la société EcoAct conformément aux dispositions de la convention collective Syntec est supprimée. Le dernier versement de la prime de vacances a été effectué en janvier 2025.

Les parties conviennent donc qu'à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la prime de vacances n'existera plus.

Les salariés transférés bénéficient, en contrepartie, de l'augmentation du salaire de base prévue à l'article 3.4 mise en place pour accompagner les impacts de l'évolution du statut social liés au transfert.

### 6.2 Ticket restaurants

Les salariés EcoAct transférés au sein de SEF qui ne bénéficient pas d'un restaurant d'entreprise ou interentreprise sur leur site, bénéficient de tickets restaurant.

Pour information, pour l'année 2024, la valeur faciale des tickets restaurants pour les salariés en activité de SEF est de 10,20 euros avec un taux de participation employeur et salarié répartie comme suit :

- Taux de participation Entreprise : 60%
- Taux de participation salarié : 40%

Il est précisé à titre informatif qu'à la date de conclusion du présent accord, les salariés SEF éligibles aux tickets restaurant (à savoir ceux qui ne bénéficient pas d'un restaurant d'entreprise ou interentreprise sur leur site) bénéficient également des tickets restaurant en télétravail.

### 6.3 Prise en charge des frais de trajet et forfait mobilité durable

Les parties conviennent que les salariés EcoAct transférés au sein de SEF bénéficient:

- D'une part, de la prise en charge à 75% de l'abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel de transport public commun des salariés, leur permettant de réaliser leur trajet entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail. Cette prise en charge pourra être partiellement soumise à charges sociales et impôt sur le revenu, selon la législation en vigueur ;
- D'autre part, des dispositions de l'accord sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail au sein du Groupe Schneider Electric du 27 juin 2022 relatives au forfait mobilité durable applicable au sein du Groupe Schneider Electric en France.

Cette prise en charge pourra être partiellement soumise à charges sociales et impôt sur le revenu, selon la législation en vigueur.

Ces dispositions viennent en lieu et place des dispositions applicables antérieurement au sein de la société EcoAct (prise en charge à 100% de l'abonnement transport, forfait mobilité durable vélo, etc.), lesquelles ne seront plus applicables à compter de l'intégration au sein de la société SEF. Les salariés transférés bénéficient, en contrepartie, de l'augmentation du salaire de base prévue à l'article 3.4 mise en place pour accompagner les impacts de l'évolution du statut social liés au transfert.

## 6.4 Epargne salariale

### 6.4.1 Pour l'exercice 2024

La Direction et les membres du Comité Social et Economique de EcoAct ont conclu le 24 juin 2024 un accord d'intéressement pour l'exercice 2024, applicable aux salariés de EcoAct comptant au moins 3 mois d'ancienneté.

La conclusion de cet accord a emporté adhésion des parties au dispositif prévu dans l'accord d'orientation relatif à l'intéressement et à la participation au sein du Groupe Schneider Electric ainsi qu'aux accords qui l'accompagnent, relatifs d'une part à la mise en place d'une Participation mutualisée, et d'autre part à l'intéressement de Groupe du 19 juin 2024.

Pour rappel, le montant de l'intéressement versé résulte d'un système comportant un double niveau :

- Au niveau du Groupe, dans la limite de 5%, selon les critères définis dans l'Accord d'Intéressement de Groupe du 19 juin 2024 et repris, à titre informatif dans l'accord EcoAct de juin 2024 ;
- Au niveau de la Société EcoAct, dans la limite de 5%, selon les critères définis dans l'accord EcoAct du 24 juin 2024 avec les objectifs ainsi fixés pour l'exercice 2024.

Les parties précisent que les sommes issues de l'intéressement/participation relatif à l'exercice 2024, pourront être placées dans le Plan d'Epargne Groupe (PEG) de Schneider Electric lors de la campagne de placement 2025.

Le PEG Schneider Electric proposant plusieurs Fonds Commun de Placement, (FCPE), dont un Fonds dédié à l'actionnariat salarié de Schneider Electric, les salariés EcoAct pourront à compter de leur intégration, placer dans l'un de ces fonds leur intéressement/participation ou encore effectuer des versements volontaires afin de bénéficier d'un abondement maximum conformément aux dispositions de l'accord Plan d'Epargne du Groupe Schneider Electric (PEG) du 21 décembre 2017 et ses avenants ultérieurs.

Par ailleurs, les salariés EcoAct transférés au sein de SEF pourront également, le cas échéant, bénéficier du Programme d'augmentation de capital (WESOP) dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric.

## 6.4.2 Pour l'exercice 2025

Les salariés EcoAct transférés au sein de SEF bénéficieront des dispositions de l'accord Intéressement de la société Schneider Electric France du 20 juin 2024 applicable à tous les salariés de SEF.

## 6.5 Dispositions relatives aux temps de déplacement

A compter du transfert au sein de la société SEF, les dispositions de la note EcoAct relative au surtemps de trajet du 21 octobre 2022 cessent d'être applicables.

A compter de cette date, il est fait application des dispositions de l'accord relatif à l'élargissement et au renforcement du socle conventionnel Groupe de Schneider Electric en France du 19 juillet 2023, et notamment de son titre VI relatif aux déplacements professionnels.

Compte tenu de spécificités liées à certaines activités au sein de la société EcoAct, les salariés des activités concernées peuvent être amenés à se déplacer à l'étranger et à ce titre, à se déplacer plus régulièrement en dehors de leurs horaires de travail, et parfois à travailler sur des journées habituellement non travaillées (samedi ou dimanche).

Les parties rappellent que :

- les salariés amenés à se déplacer à l'étranger bénéficient de l'application des dispositions précitées relatives aux déplacements professionnels ;
- les salariés amenés à travailler exceptionnellement un samedi ou un dimanche (dans le respect des durées maximales et temps de repos, conformément aux dispositions légales) bénéficient d'un jour de repos à prendre dans la semaine suivant le jour travaillé, ou au plus tard dans le mois suivant.

Les parties s'accordent enfin sur la réalisation, à destination des managers des équipes concernées, d'une sensibilisation relative au respect des temps de repos, plus particulièrement s'agissant des salariés en forfait annuel en jours. Dans ce contexte, les managers et les salariés des équipes concernées rechercheront les modalités d'organisation des voyages et déplacements et des temps de repos adaptées aux particularités de ces métiers, pour garantir aux salariés leur droit au repos.

## 6.6 Dispositions relatives au télétravail

A compter du transfert, il est fait application au bénéfice des salariés transférés des dispositions de l'accord relatif au Télétravail au sein du Groupe Schneider Electric en France du 14 mars 2022, relatives notamment à l'organisation et à l'indemnisation des journées télétravaillées.

Il est précisé que la mise en œuvre du télétravail au sein de la société Schneider Electric France est subordonnée à la déclaration par le salarié, dans l'outil de gestion des temps, de ses journées ou demi-journées de télétravail.



Les parties rappellent enfin que les salariés travaillants, à date de conclusion du présent accord, dans des bureaux en location auprès de sociétés proposant des espaces de coworking, ne sont pas considérés en situation de télétravail.

## 6.7 Budget de fonctionnement et Activités sociales et culturelles du CSE

Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à 0,22% de la masse salariale brute des deux entreprises parties à l'UES (à savoir, la société Schneider Electric France et la société Schneider Electric Industries) et le budget activité sociale et culturelle à 1,70% de la masse salariale brute de ces deux entreprises.

Ces dispositions sont applicables pour les budgets calculés et versés aux CSE d'établissement à compter de l'année 2025. Ils seront versés conformément aux dispositions prévues par l'accord sur la refonte et la modernisation du dialogue social au sein de l'UES Scheider Electric Industries et Schneider Electric France du 16 juillet 2018.

Ces dispositions sont applicables aux salariés EcoAct dès leur intégration au sein de SEF, soit à la date de réalisation de la TUP.

## ARTICLE 7 – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

### 7.1 Prévoyance et frais de santé

Compte tenu de la date de transfert d'entreprise postérieure au 1<sup>er</sup> février 2025 et de l'impossibilité technique de faire adhérer les salariés transférés aux régimes de protection sociale de la société SEF en cours de mois, les parties conviennent de la mise en œuvre des régimes d'indemnisation des frais de santé et de prévoyance de la société SEF au bénéfice des salariés transférés dès la date du 1<sup>er</sup> février 2025. Ces régimes sont les suivants :

- Le régime collectif et obligatoire de prévoyance complémentaire « gros risque » (incapacité, invalidité, décès) du Groupe Schneider Electric assuré, à date, par l'organisme KLESIA.
- Le régime collectif et obligatoire d'indemnisation des frais de santé du Groupe Schneider Electric assuré, à date, par l'organisme MESE (Mutuelle d'Entreprise Schneider Electric).

Les salariés de la société EcoAct bénéficient ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> février 2025, des régimes susvisés selon les modalités en vigueur à cette date, à savoir :

- Pour le régime collectif et obligatoire d'indemnisation des frais de santé, de ce qui est formalisé dans l'accord collectif et les avenants suivants :
  - o L'accord portant mise en place d'un régime collectif et obligatoire d'indemnisation des frais de santé au niveau du Groupe Schneider Electric en France du 27 avril 2017.
  - o L'avenant n°1 à l'accord susvisé du 24 octobre 2019.

- L'avenant n°1<sup>2</sup> à l'accord susvisé du 8 juillet 2022.
- Pour le régime de prévoyance « gros risque » (incapacité, invalidité, décès), de ce qui est formalisé dans l'accord collectif et les avenants suivants :
  - L'accord portant mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire « gros risque » (incapacité, invalidité, décès) au niveau du Groupe Schneider Electric en France du 14 janvier 2015.
  - L'avenant n°1 à l'accord susvisé du 15 novembre 2021.
  - L'avenant n°2 à l'accord susvisé du 8 juillet 2022.
  - L'avenant n°3 à l'accord susvisé du 3 février 2023.
  - Le PV de délibération du CPS Prévoyance « gros risque » du 14 mars 2023.

Dans l'hypothèse où les régimes mentionnés ci-dessus viendraient à évoluer au niveau du Groupe Schneider Electric (cotisations, prestations, ...), les parties au présent accord ont décidé que les évolutions actées, par les CPS (Comités paritaires de surveillance) ou à l'occasion de la conclusion d'avenants aux accords susvisés, s'appliqueront également au niveau de la société EcoAct.

Les salariés ont été informés, au cours du mois de janvier 2025, des démarches à réaliser afin d'adhérer le cas échéant à l'une des options facultatives du régime d'indemnisation des frais de santé.

La mise en œuvre des régimes de prévoyance et frais de santé est susceptible d'entraîner, pour les salariés transférés, des évolutions de cotisation globalement plus ou moins élevées. Les salariés transférés bénéficient en contrepartie, le cas échéant, de l'augmentation du salaire de base prévue à l'article 3.4 mise en place pour accompagner les impacts de l'évolution du statut social liés au transfert.

## 7.2 Retraite supplémentaire

Les parties rappellent que les salariés de la société Ecoact transférés au sein de la société SEF bénéficient, à compter de leur transfert, des dispositions applicables au sein de la société SEF relatives aux dispositifs de retraite supplémentaire auxquels ils sont éligibles et notamment :

- Du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies, dénommé PERO, mis en place par accord de Groupe du 10 décembre 2021 ;
- Du dispositif de Plan d'Épargne Retraite Collectif, dénommé PERECO, mis en place par accord de Groupe du 10 décembre 2021.

<sup>2</sup> A la suite d'une erreur de numérotation dans la mesure où il aurait dû s'agir d'un avenant n°2

## **ARTICLE 8 – INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL : MISE EN PLACE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE A TITRE TEMPORAIRE ET TRANSITOIRE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-35 du Code du travail et compte tenu de la perte d'autonomie juridique de la société EcoAct, la réalisation de l'opération de transfert d'entreprise au mois de février 2025 entraîne la disparition des instances de représentation du personnel de la société EcoAct à cette date.

Dans ce cadre, et pour assurer une continuité dans la représentation du personnel - notamment en matière de santé-sécurité - jusqu'aux prochaines élections professionnelles de l'UES SEI-SEF qui interviendront fin 2025, les parties ont souhaité proposer la mise en place temporaire de mandats de représentants du personnel.

Les parties s'accordent ainsi sur la mise en place de représentants de proximité complémentaires au sein de l'établissement ACS&RP, afin d'accompagner l'intégration des activités de la société EcoAct au sein des instances de représentation de l'UES SEI-SEF, dans les conditions suivantes :

- Un total de 4 représentants de proximité qui seront obligatoirement d'anciens élus au CSE de la société EcoAct. Ils seront désignés par les membres du CSE ACS&RP. En cas de candidatures supérieures au nombre de 4, la désignation des 4 représentants de proximité sera réalisée par un vote du CSE ;
- Chaque représentant de proximité ainsi désigné bénéficiera d'un crédit d'heures mensuel individuel de 20 heures par mois ;
- Lorsque des points de l'ordre du jour de la CSSCT Région Parisienne porteront sur des thématiques spécifiques aux activités des anciens salariés de la société EcoAct, les représentants de proximité désignés seront invités aux réunions de cette CSSCT. Ils participeront ainsi à la partie de la réunion relative à ces thématiques spécifiques.

Les mandats ainsi désignés prendront fin au plus tard le 31 décembre 2025 et ne pourront pas être renouvelés suite aux élections au sein de l'UES SEI-SEF qui auront lieu fin 2025.

Le présent article vient compléter temporairement l'accord sur la refonte et la modernisation du dialogue social du 16 juillet 2018 conclu au sein de l'UES SEI-SEF en ce qui concerne les dispositions ayant le même objet.

## **ARTICLE 9 – COMMISSION DE SUIVI**

Afin d'assurer le suivi du présent accord et les éventuelles difficultés d'application qui en résulteraient, une commission de suivi sera constituée.

Elle sera réunie deux fois en 2025, aux 2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestres. Elle sera composée de membres de la Direction, d'un représentant par organisation syndicale représentative signataire du présent accord, et des représentants de proximité mentionnés à l'article 8 du présent accord.

## ARTICLE 10 - DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties prennent le soin de préciser que l'entrée en vigueur du nouveau décret 2024-751 du 7 juillet 2024 venant modifier les règles de publication de la dissolution par TUP depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2024 a impacté le calendrier initialement prévu pour la réalisation de la TUP.

Ainsi, et pour information, la date de réalisation de la TUP a été décalée au 11 février 2025. Afin de prendre en compte ces évolutions réglementaires et ne pas pénaliser les salariés, il a été convenu de faire bénéficier des présentes dispositions de l'accord dès le 1<sup>er</sup> février 2025, comme prévu dans les avenants aux contrats de travail signés par les salariés concernés et courriers d'information qu'ils ont reçus courant du mois de janvier 2025.

Le présent accord entre donc en vigueur dès le 1<sup>er</sup> février 2025.

## ARTICLE 11 – DISPOSITIONS FINALES

### 11.1 REVISION

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

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

A réception de cette demande, la Direction convoquera les Organisations Syndicales représentatives dans un délai de trois mois pour négocier un avenant au présent accord.

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

### 11.2 DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des Parties signataires, conformément aux dispositions légales applicables.

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

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

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

### 11.3 NOTIFICATION ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié, par voie électronique avec accusé de réception, aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES SEI-SEF dans les conditions prévues par l'article L.2231-5 du Code du travail.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé :

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

Il comporte 32 pages, numérotées de 1 à 32 dont 2 annexes comprenant 2 pages.

Sa signature est intervenue le 21 février 2025 à RUEIL MALMAISON entre les représentants de la Direction de SEF et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES SEI-SEF soussignées, représentées par leurs délégués syndicaux centraux.

**Pour l'UES SEI-SEF**

**Monsieur Dominique LAURENT**

Directeur des Ressources Humaines France

Signé par :  
*LAURENT Dominique*  
57572881EBF5426...

**Monsieur Hugo LE PARGNEUX**

Responsable des Relations Sociales

Signé par :  
*Hugo LE PARGNEUX*  
F40D99C3DB3C4CC...

**Pour les Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES SEI-SEF**

**CFDT**

Mme. Marylene ROBERT

Signé par :  
*Mme. Marylene ROBERT*  
1E80FE1642C642F...

M. COUTURIER Stéphane

Signé par :  
*M. COUTURIER Stéphane*  
0F17B989B4454E6...

**CFE-CGC**

M. DEMIRDJIAN Alain

Signé par :  
*M. DEMIRDJIAN Alain*  
05D52564EC5A40B...

**CFTC**

François SOENEN

Signé par :  
*François SOENEN*  
35AE9DF3F89C4E0...

**FO**

Mme Elisabeth PINTO

Signé par :  
*Mme Elisabeth PINTO*  
3EBD7249E10E436...

M. DUPUY Christophe

Signé par :  
*Dupuy*  
69E031CC9F72465...

**ANNEXE 1 : LISTE DES ACCORDS COLLECTIFS / NOTES APPLICABLES AU SEIN DE  
ECOACT QUI CESSERONT DE S'APPLIQUER**

- Accord sur l'organisation et la durée du temps de travail au sein d'EcoAct SAS du 4 novembre 2022 ;
- Accord relatif au télétravail dans le groupe Atos en France du 1<sup>er</sup> mars 2023 ;
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du groupe Atos en France du 16 mars 2021 ;
- Accord portant sur l'emploi et l'insertion des travailleurs en situation de handicap au sein du groupe Atos en France 12 décembre 2022 ;
- Accord sur le développement de la mobilité durable au sein du groupe Atos en France du 18 juillet 2022 ;
- Note d'information du personnel relative à la prise en charge des frais de télécommunication du 2 novembre 2021 ;
- Note relative aux surtemps de trajet du 21 octobre 2022.

**ANNEXE 2 : LISTE DES ACCORDS COLLECTIFS APPLICABLES AU SEIN DE SEF  
AYANT LE MEME OBJET QUE LES ACCORDS COLLECTIFS ECOACT LISTES EN  
ANNEXE 1**

- Accord relatif à l'élargissement et au renforcement du socle conventionnel Groupe de Schneider Electric en France du 6 octobre 2023 ;
- Accord sur la qualité de vie et des conditions de travail au sein du groupe du 27 juillet 2022 ;
- Accord relatif au télétravail au sein du groupe Schneider Electric en France du 14 mars 2022 ;
- Accord de groupe sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein du groupe Schneider Electric en France du 9 décembre 2021 ;
- Accord relatif au temps de travail applicable au sein de SEF du 10 juillet 2023 ;
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de SEF du 9 décembre 2022.