ACCORD GROUPE RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE D'ACCOMPAGNEMENT DU DEPLOIEMENT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) ET A LA SENSIBILISATION AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX AU SEIN DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC EN FRANCE

SOMMAIRE

PREAMBULE 4

TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION 6

TITRE 2 – ANTICIPER L'INTRODUCTION ET LE DEPLOIEMENT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SEIN DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC EN FRANCE 6

PARTIE 1 – L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU CŒUR DE LA STRATEGIE DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC 6

Article 1 : L'intelligence artificielle, pilier de l'activité Schneider Electric 7

Article 2 : Définir un cadre relatif à l'intelligence artificielle 9

Article 3 : Accompagner les transformations engendrées par le déploiement de l'intelligence artificielle 11

PARTIE 2 – MOBILISER LES CANAUX EXISTANTS DU DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE 12

Article 1 : S'engager à introduire l'IA dans les consultations récurrentes 12

Article 2 : S'engager à introduire l'IA dans les consultations ponctuelles 12

Article 3 : S'engager à introduire l'IA dans les « dispositifs GEPP » 12

PARTIE 3 – DYNAMISER LE DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : CREATION D'UNE COMMISSION INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DIALOGUE SOCIAL 13

Article 1 : Création de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social 13

Article 2 : Composition de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social 13

Article 3 : Réunions de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social 13

Article 4 : Moyens et formation des membres de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social 14

Article 5 : Attributions de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social 14

Article 6 : Information de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social 15

Les éléments nécessaires à l'information de la Commission sont déposés dans un canal dédié de la BDESE, dans la partie Territoire. 16

TITRE 3 – STRUCTURER LE DIALOGUE SOCIAL AUTOUR DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX 16

PARTIE 1 – L'ENVIRONNEMENT AU CŒUR DE LA STRATEGIE DEVELOPPEMENT DURABLE DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC 17

Article 1 : Un engagement stratégique historique 17

Article 2 : Programme Sustainability Impact 2030, un nouveau chapitre pour le développement durable 17

Article 3 : Développer une culture environnementale commune et renforcer les compétences 18

PARTIE 2 – CONTINUER A MOBILISER LES CANAUX EXISTANTS DU DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT 18

Article 1 : Intégrer les enjeux environnement dans les informations et consultations du CSE 18

Article 2 : Centraliser l'information environnementale au sein de la BDESE 19

Article 3 : CSRD, renforcer l'information des partenaires sociaux 20

Article 4 : Intégration des enjeux environnementaux dans la négociation collective 20

Article 5 : Former les élus aux enjeux environnementaux de l'activité de l'entreprise 21

Article 6 : Promouvoir l'intégration des enjeux environnementaux dans les Activités Sociales et Culturelles 21

PARTIE 3 – DYNAMISER LE DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT : CREATION D'UNE COMMISSION ENVIRONNEMENT ET DIALOGUE SOCIAL 22

Article 1 : Création de la Commission Environnement et Dialogue Social 22

Article 2 : Composition de la Commission Environnement et Dialogue Social 22

Article 3 : Réunions de la Commission Environnement et Dialogue Social.....22

Article 4 : Moyens et formation des membres de la Commission Environnement et Dialogue Social 23

Article 5 : Attributions de la Commission Environnement et Dialogue Social 23

Article 6 : Organisation des réunions de la Commission Environnement et Dialogue Social.....24

PARTIE 4 – FAVORISER LA MONTEE EN COMPETENCES AVEC L'ACCOMPAGNEMENT DE L'INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....26

TITRE 4 – CLAUSES ADMINISTRATIVES.....26

Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord 26

Article 2 : Révision.....27

Article 3 : Adhésion.....27

Article 4 : Dépôt et publicité 27

Annexe 1 Liste des entités juridiques du Groupe entrant dans le champ d'application du présent accord30

Annexe 2 IA Responsable.....31

Annexe 3 Articulation de la commission Intelligence Artificielle avec les autres instances représentatives du Personnel 33

Annexe 4 Exemple de cartographie des projets majeurs en matière d'Intelligence Artificielle 34

Annexe 5 La gouvernance du Développement Durable de Schneider Electric 35

Annexe 6 Indicateurs Sustainability 2030 36

Annexe 7 Articulation de la commission Environnement avec les autres instances représentatives du Personnel 37

- la structuration et la dynamisation du dialogue social sur les impacts sociaux, organisationnels et environnementaux de ces évolutions ;
- et le renforcement de l'intégration des enjeux environnementaux dans les échanges avec les représentants du personnel, en cohérence avec les engagements de développement durable du Groupe et les orientations de l'ANI relatif à la transition écologique et au dialogue social.

Il s'inscrit dans une démarche de dialogue social constructif, continu et prospectif, fondée sur la transparence de l'information, la montée en compétences des acteurs et la recherche d'un équilibre durable entre performance économique, progrès social et responsabilité environnementale, sans se substituer aux attributions et prérogatives des instances représentatives du personnel.

TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

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, dans un premier temps, 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 ou décisions unilatérales, voire référendums en vigueur au sein des Sociétés du périmètre ayant le même objet.

TITRE 2 – ANTICIPER L'INTRODUCTION ET LE DEPLOIEMENT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SEIN DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC EN FRANCE

La politique intelligence artificielle du Groupe Schneider Electric définit l'intelligence artificielle (IA) comme une intelligence dont font preuve des machines, par opposition à l'intelligence humaine.

L'intelligence artificielle est la capacité d'un système à traiter des représentations, à la fois explicites et implicites, ainsi que des procédures permettant d'exécuter des tâches qui seraient considérées comme douées d'intelligence si elles étaient réalisées par un être humain.

Ces tâches incluent notamment, sans s'y limiter :

- l'apprentissage et l'adaptation
- la résolution de problèmes
- la reconnaissance de motifs
- le traitement du langage naturel
- la perception (par exemple visuelle ou sonore)
- la prise de décision

L'IA englobe un large éventail de techniques et d'approches. Elle peut être fondée sur des règles, des méthodes statistiques ou faire appel à des algorithmes d'apprentissage automatique. L'apprentissage automatique (*Machine Learning*), l'apprentissage profond (*Deep Learning*) et l'IA générative sont issus de l'intelligence artificielle.

Il existe plusieurs modèles d'IA :

- IA générative : générer des contenus / produire du contenu
- IA analytique : analyser et interpréter des données pour guider la prise de décision
- IA prédictive : prévoir des évènements ou des résultats futurs

PARTIE 1 – L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU CŒUR DE LA STRATEGIE DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC

L'intelligence artificielle est pleinement intégrée à l'activité et à la stratégie du Groupe Schneider Electric.

Elle constitue un enjeu stratégique majeur en raison de son lien direct avec les besoins énergétiques. Le développement de l'intelligence artificielle s'accompagne en effet d'une augmentation significative

de la demande en énergie, dont la production, la distribution et la gestion sont au cœur des activités du Groupe. À ce titre, l'essor de l'intelligence artificielle a un impact structurant sur l'activité de Schneider Electric.

Par ailleurs, l'intelligence artificielle contribue à l'évolution des technologies de l'énergie. Elle est de plus en plus présente à l'ensemble des niveaux de la chaîne énergétique, qu'il s'agisse des centres de données ou, plus largement, des environnements dans lesquels l'énergie est produite, distribuée et consommée.

Dans ce contexte, l'intelligence artificielle constitue un levier majeur d'accélération de l'électrification et de la digitalisation, qui forment les deux piliers stratégiques du Groupe Schneider Electric.

Article 1 : L'intelligence artificielle, pilier de l'activité Schneider Electric

Au cœur de l'activité du Groupe, l'intelligence artificielle se décline sous trois formes complémentaires : les systèmes d'IA développés en interne, les solutions acquises auprès de partenaires et intégrées aux offres destinées aux clients ou aux collaborateurs, ainsi que les outils d'IA accessibles publiquement. L'ensemble de ces dispositifs vise un objectif commun, mettre l'intelligence artificielle au service de la performance énergétique.

Article 1.1. Le développement de l'intelligence artificielle pour nos clients

L'intelligence artificielle constitue un pilier essentiel de la stratégie du Groupe Schneider Electric. Son développement et son utilisation constitue une opportunité majeure pour le développement de l'activité de Schneider Electric, permettant ainsi de développer des produits toujours plus adaptés aux besoins de nos clients. Pour ces derniers, l'intelligence artificielle permet d'aboutir à des cas d'utilisation à forte valeur ajoutée, par exemple pour réduire la consommation d'énergie et les émissions carbone en phase d'utilisation, optimiser la demande en énergie, et surmonter les obstacles à la mise à l'échelle.

Dans un contexte d'essor rapide des technologies numériques, l'intelligence artificielle s'impose.

En intégrant l'intelligence artificielle au cœur de ses offres digitales, le Groupe permet à ses clients d'optimiser finement leur consommation d'énergie, de piloter plus efficacement leurs opérations et, in fine, de réduire à la fois leurs coûts et leurs émissions directes de CO_2.

Dans son activité, le Groupe Schneider Electric développe pour ses clients divers types d'intelligence artificielle, tant « analytiques » que « génératives ». Ceci permet au Groupe de produire des solutions multiples pour ses clients : non seulement des solutions standards prêtes à l'emploi, mais également des solutions sur mesure.

Le développement de ces solutions s'appuie sur trois pôles situés en Inde, en France et aux États-Unis, complétés par un pôle dédié à la Chine, et par une communauté d'environ 350 spécialistes de l'intelligence artificielle, illustrant une orientation croissante du Groupe vers ces technologies.

Article 1.2. Le développement de l'intelligence artificielle via nos partenariats

L'intelligence artificielle est également au cœur des partenariats externes mondiaux et locaux noués par Schneider Electric.

A ce titre, Schneider Electric collabore avec plus de 300 organisations et associations locales et internationales. En matière d'intelligence artificielle, en 2025, Schneider Electric s'est engagé aux côtés d'impact AI. Il s'agit d'une initiative consacrée à l'exploration du rôle de l'intelligence artificielle dans la réponse aux enjeux sociétaux et économiques. Elle constitue également un collectif engagé en faveur

d'une intelligence artificielle éthique et responsable, favorisant le dialogue entre les parties prenantes issues des secteurs public, privé et académique.

Cet engagement aux côtés d'impact AI a eu pour but d'échanger des analyses et retours d'expérience sur les dimensions sociétales et éthiques du déploiement de l'intelligence artificielle. À travers sa participation aux groupes de travail et aux forums d'Impact AI, le Groupe a contribué aux réflexions collectives relatives à la fiabilité de l'intelligence artificielle et à ses implications pour l'industrie et la société.

Article 1.3. Le recours à l'intelligence artificielle par les collaborateurs

Le développement de l'intelligence artificielle au sein du Groupe Schneider Electric se traduit par une utilisation croissante dans l'ensemble des domaines de la vie professionnelle, notamment la relation client, la chaîne d'approvisionnement, la finance et les ressources humaines. À ce titre, les parties rappellent que l'intelligence artificielle peut constituer un outil d'assistance pour les collaborateurs, en particulier pour la réalisation de tâches répétitives du quotidien, telles que la rédaction automatisée, la traduction de documents ou la synthèse d'informations.

L'utilisation de l'intelligence artificielle présente également un intérêt en matière d'amélioration des processus de travail, d'automatisation de certaines activités, de dévolution au système d'IA de tâches créatives, et transformation des tâches répétitives ou à faible valeur ajoutée, contribuant ainsi à l'efficacité opérationnelle.

Si ces transformations peuvent présenter un intérêt en matière d'amélioration des processus de travail, elles sont également susceptibles de présenter des risques (appauvrissement intellectuel, perte de créativité, activité constituée principalement de tâches de vérification du contenu généré par l'IA etc …). Le développement de ces usages est par ailleurs susceptible de constituer un levier de montée en compétences pour les collaborateurs.

Ainsi, en matière de solutions standard, le Groupe Schneider Electric se positionne à l'avant-garde en adoptant rapidement les outils disponibles sur le marché. Cette dynamique se traduit notamment par le développement de l'outil « Sales Copilot » pour les activités commerciales, la mise à disposition de solutions prêtes à l'emploi pour la création de contenus marketing, ainsi que par le déploiement de « GitHub Copilot » dans le domaine du développement logiciel et de la génération de code.

Par ailleurs, l'intelligence artificielle est mobilisée afin de contribuer à l'amélioration de la qualité tout au long de la chaîne d'approvisionnement. À cet effet, les dispositifs de gestion du changement ont été renforcés pour permettre une évaluation en amont des risques, tandis que les technologies d'intelligence artificielle et d'apprentissage automatique sont utilisées pour détecter des signaux précurseurs et prévenir d'éventuelles difficultés.
Schneider Electric développe également des solutions sur mesure intégrant l'intelligence artificielle. Le déploiement de ces technologies ouvre des perspectives en matière d'amélioration de l'efficacité des processus internes, d'enrichissement de l'expérience client et de renforcement des offres existantes ainsi que des services digitaux proposés.

Dans ce contexte, l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les activités professionnelles quotidiennes peut représenter une opportunité dans le cadre de la stratégie du Groupe Schneider Electric.

Article 1.4. L'intelligence artificielle au service de la performance énergétique durable

Le Groupe Schneider Electric s'inscrit dans une démarche d'intelligence artificielle responsable structurée autour de principes directeurs, dont celui d'une « IA durable ». Schneider Electric privilégie ainsi des modèles sobres en énergie et porte une attention particulière à l'impact environnemental (impact sur la biodiversité, sur les ressources etc…) et à l'empreinte carbone des solutions d'intelligence

artificielle qu'elle développe, en privilégiant l'efficacité énergétique ainsi que la durabilité à long terme de ses codes et de ses infrastructures.

L'approche d'une IA « durable » au sein du Groupe Schneider Electric se distingue en deux composantes, à savoir l'IA « durable » et l'IA « frugale ». L'IA « durable » constitue l'un des piliers de l'approche de Schneider Electric dans ses engagements à long terme en faveur du développement durable. A cet engagement, s'ajoute l'approche d'IA « responsable » définie dans la Charte de confiance ainsi que dans la Politique intelligence artificielle Groupe.

IA « durable »

En tirant parti des capacités de l'IA, le Groupe ambitionne de révolutionner la gestion de l'énergie et mettre en œuvre des stratégies de durabilité.

Trois domaines permettent à l'IA d'apporter des changements majeurs et de réduire l'impact environnemental :

- la réduction directe des émissions de carbone,
- l'optimisation de la demande énergétique afin de lisser les pics et de diminuer les émissions de CO_2,
- le dépassement des obstacles à l'adoption à grande échelle des sources d'énergie propre, ouvrant la voie à un avenir plus durable.

IA « frugale »

Le Groupe Schneider Electric a contribué à la création du premier référentiel en matière d'IA « frugale » Frugal AI avec l'AFNOR, portant sur une meilleure utilisation de l'intelligence artificielle afin d'en limiter l'impact carbone.

L'engagement du Groupe se caractérise également par une collaboration avec divers interlocuteurs, tels que le Sustainable Research Institute comme Artifical Intelligence and Electricity, Powering sustainable AI aux Etats-Unis.

Dans le cadre du développement de nos cas d'usages en matière d'intelligence artificielle au sein de Schneider Electric, le Groupe accorde une vigilance particulière quant à la sélection des modèles d'IA générative. Par exemple et à titre indicatif, les critères suivants sont vérifiés :

- la précision
- le coût
- la latence
- la verbosité
- l'impact environnementale

A ces vérifications s'ajoute un approfondissement des recherches des équipes dédiées, par le biais de différents pilotes pour trouver la méthode pour mesurer l'impact carbone de nos différentes solutions AI développé au sein de SE.

Article 2 : Définir un cadre relatif à l'intelligence artificielle

Dans un contexte de développement et de recours toujours plus important à l'intelligence artificielle au sein du Groupe Schneider Electric, les parties rappellent les principes suivants relatifs à l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Article 2.1. Développer une intelligence artificielle responsable

Conformément à sa politique relative à l'intelligence artificielle, le Groupe Schneider Electric s'engage à créer et développer des solutions d'intelligence artificielle responsable en intégrant de manière proactive les dimensions environnementales, éthiques, sociétales et techniques, notamment l'impact durable, l'atténuation des biais, la robustesse, la transparence et la protection des données.

Schneider Electric a élaboré une stratégie d'Intelligence Artificielle Responsable, structurée autour de six principes directeurs, lesquels figurent dans la Politique intelligence artificielle du Groupe. Il en est fait rappel :

- Durabilité : Le Groupe porte une attention particulière à l'empreinte carbone des solutions d'intelligence artificielle qu'elle développe, en privilégiant l'efficacité énergétique ainsi que la durabilité à long terme de ses codes et de ses infrastructures.
- Approche centrée sur l'humain et l'Equité : le Groupe s'attache à concevoir des systèmes équitables et inclusifs, en mettant en œuvre des mesures rigoureuses visant à atténuer les biais dans les données et à garantir l'équité pour l'ensemble des utilisateurs.
- Exactitude et robustesse : le Groupe veille à ce que ses modèles d'IA produisent des résultats fiables, fonctionnent conformément à leurs finalités et conservent leur résilience face à des données issues de contextes réels
- Gouvernance des Données et la Protection de la vie privée : le Groupe applique les standards les plus élevés en matière d'intégrité des données, en assurant une gestion éthique de l'ensemble de leur cycle de vie dans les systèmes d'IA, dans le strict respect des exigences réglementaires et légales.
- Transparence et explicabilité : le Groupe s'engage à développer des systèmes d'IA explicables par conception, permettant aux utilisateurs de comprendre, dans toute la mesure du possible, la manière dont les décisions sont prises et les facteurs qui les sous-tendent.
- Responsabilité : En cohérence avec ses piliers d'Intégrité, de Transparence et de Résilience, Schneider Electric maintien des dispositifs clairs de supervision humaine et de gouvernance, garantissant une responsabilité explicite quant aux systèmes d'IA déployés ainsi qu'une gestion efficace des risques et des expositions en matière de cybersécurité.

Article 2.2. Utiliser l'intelligence artificielle dans le respect des droits et libertés de chacun

Par le présent accord, il est rappelé que l'intelligence artificielle doit toujours être utilisée dans le respect des droits et libertés des salariés. De même, l'usage de l'intelligence artificielle doit se faire dans le strict respect de la confidentialité, et dans la préservation des données personnelles.

De manière générale, l'intelligence artificielle ne saurait être utilisée d'une manière qui serait contraire aux lois et aux règlements, ni aboutir à des solutions qui seraient contraires à ces lois et règlements.

Article 2.3. Maintenir une supervision et responsabilité humaine dans l'utilisation de l'intelligence artificielle

La Direction rappelle que l'utilisation de l'intelligence artificielle générative doit toujours se faire sous supervision humaine. Chaque collaborateur doit vérifier les contenus générés par l'intelligence artificielle, tant sur le fond (exactitude des informations) que sur la forme (format de communication approprié, ton et propos appropriés, etc.), dès lors que cela s'inscrit dans son domaine de compétences.

De même, tout utilisateur d'un système d'intelligence artificielle doit faire preuve de prise de recul quant au contenu généré par l'intelligence artificielle. En tout état de cause, l'humain demeure au cœur des décisions : la prise de décision revient toujours à l'humain, et c'est lui qui endosse la responsabilité de cette décision. Aucun outil d'intelligence artificielle ne se substitue à la responsabilité managériale ou professionnelle. Le collaborateur qui a recours à l'intelligence artificielle dans le cadre de son activité professionnelle demeure responsable que l'usage qu'il en fait, de préserver la confidentialité des données auxquelles il a accès dans le cadre de son activité et du secret professionnel.

Il est rappelé que l'entreprise est responsable en tant que fournisseur des systèmes d'intelligence artificielle de leur bon fonctionnement et de leur fiabilité.

Afin de garantir la bonne utilisation des systèmes d'intelligence artificielle, la Direction s'engage à fournir les moyens nécessaires permettant un usage maîtrisé et sécurisé de ces outils, notamment par la formation et la définition de cadre d'usage clairs.

En cas d'erreur, la Direction rappelle que celui qui utilise le système d'intelligence artificielle demeure responsable d'apprécier et de vérifier le contenu généré, dans le cadre de son domaine de compétence.

Article 2.4. Veiller aux impératifs en matière de santé et de sécurité au travail

La Direction est consciente que l'usage de l'intelligence artificielle peut avoir des impacts en matière de santé et de sécurité au travail.

La Direction s'engage à accorder une vigilance particulière aux risques psychosociaux qui pourraient être engendrés par l'introduction et l'usage de l'intelligence artificielle, par exemple :

- Anxiété provoquée par l'incertitude liée à l'introduction de l'intelligence artificielle, ses potentielles évolutions non-connues ;
- Risque de déshumanisation du cadre de travail du salarié qui n'aurait d'interaction qu'avec un système d'intelligence artificielle ;
- Risque de perte d'autonomie, de baisse de l'intuition, de perte capacité critique, et d'automatisation du raisonnement du salarié qui deviendrait dépendant de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans l'exécution de leurs tâches ; Risque d'intensification de travail notamment lié à une activité uniquement composée de tâches à forte valeur ajoutée, nécessitant un travail cognitif important ;
- A l'inverse, risque d'appauvrissement du travail du salarié, notamment lié à l'accroissement de tâches de vérification et de correction du contenu généré par l'IA.

A cet égard, la Direction rappelle qu'une attention particulière sera prêtée à ces risques lors des réunions des CSSCT.

Article 3 : Accompagner les transformations engendrées par le déploiement de l'intelligence artificielle

Le recours à l'intelligence artificielle est de plus en plus fréquent dans tous les domaines de la vie professionnelle. C'est pourquoi, le Groupe rappelle son souhait de développer les compétences des collaborateurs dans l'ensemble des métiers, par la formation.

A cette fin, les parties rappellent l'existence de formations sur le digital et l'intelligence artificielle adaptées au métier et au niveau de compétence requis pour chaque poste sur MyLearningLink. Il est rappelé qu'une offre de formation complète en matière d'intelligence artificielle est disponible dans le catalogue de formation, à destination de tous les employés visant par exemple à :

- apprendre l'intelligence artificielle : un parcours complet d'apprentissage spécifique Schneider Electric est disponible sur MyLearningLink et Coursera en fonction du niveau du collaborateur, de l'initiation à l'intelligence artificielle, jusqu'au développement de l'expertise et de la maîtrise du collaborateur en matière d'IA,
- pratiquer Copilot : utilisation de Copilot pour les événements en direct et démonstrations Web, et les « promptathons »,
- pratiquer le prompt, qu'il s'agisse du prompt basic ou du prompt avancé,
- découvrir la valeur générée par l'intelligence artificielle (ex : conférences sur les données et l'intelligence artificielle) et,
- développer l'esprit critique du collaborateur lorsqu'il utilise l'intelligence artificielle.

En outre, des formations différentes sont disponibles en fonction des métiers.

Il est rappelé l'existence des communications régulières sur l'importance de consacrer du temps pour se former sur ces sujets, qui permettront aux organisations d'accompagner les collaborateurs dans le développement de ces compétences.

PARTIE 2 – MOBILISER LES CANAUX EXISTANTS DU DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Article 1 : S'engager à introduire l'IA dans les consultations récurrentes

Conformément à l'article L. 2312-17 du Code du travail, la Direction s'engage à intégrer des informations relatives à l'intelligence artificielle dans les informations et consultations récurrentes, notamment celles relatives aux orientations stratégiques de l'entreprise et à la politique sociale de l'entreprise.

Les informations présentées contiendront des éléments sur l'impact de l'introduction et du déploiement de l'intelligence artificielle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, ainsi que la politique sociale de l'entreprise.

Article 2 : S'engager à introduire l'IA dans les consultations ponctuelles

Conformément à l'article L. 2312-8 du Code du travail, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Dans le cadre de ces consultations, la Direction s'engage à appréhender les projets en matière d'intelligence artificielle qui ont un impact significatif (suppressions d'emploi, nécessité d'acquérir de nouvelles compétences ou de reconversion professionnelle …), apprécié au rang de l'entreprise au sens de l'entité juridique, sur la marche générale de l'entreprise.

Article 3 : S'engager à introduire l'IA dans les « dispositifs GEPP »

Consciente que le déploiement de l'IA peut générer d'importantes transformations de l'emploi, la Direction s'engage à introduire la thématique de l'intelligence artificielle dans les dispositifs en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Notamment, la Direction s'engage à introduire la thématique de l'intelligence artificielle dans la mise en œuvre de la Stratégie des Emplois, des Ressources et des Compétences (SERC), qui constitue le socle de la démarche de GEPP du Groupe.

Pour rappel, conformément à l'accord Groupe GEPP chez Schneider Electric 2024-2027 du 10 juillet 2024, la SERC vise à anticiper et accompagner l'évolution des métiers et des compétences en cohérence avec les orientations stratégiques et les enjeux business à moyen terme.

Elle repose sur un recueil des besoins et une analyse qualitative et quantitative de ces besoins menée par chaque organisation managériale, à partir d'un référentiel commun de fonctions et d'une typologie des emplois (stables, en croissance, fragilisés, menacés, en tension). Cette analyse permet de définir des plans d'actions RH ciblés : formation, mobilité, transfert de compétences, recrutement et accompagnement des métiers fragilisés.

L'étude de l'évolution des métiers menées dans le cadre de la SERC est complété d'un cadre structuré de dialogue social, à savoir :

- une information-consultation annuelle des Comités Sociaux et Economiques (CSE) et des Comités Sociaux et Economiques Centraux (CSEC) relative à la Politique Sociale et aux Orientations Stratégiques devant se tenir avant le 15 décembre de chaque année ;
- un partage avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires de l'accord GEPP de la cartographie de l'évolution des emplois et des compétences découlant de l'évolution des orientations stratégiques précitées avant le 15 avril de chaque année, dans le cadre de la Commission Territoire France GEPP.

La Direction s'engage à présenter les impacts engendrés par le déploiement de l'IA dans ce partage d'information.

PARTIE 3 – DYNAMISER LE DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : CREATION D'UNE COMMISSION INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DIALOGUE SOCIAL

Article 1 : Création de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social

La Direction entend accompagner l'introduction et le développement de l'intelligence artificielle au sein du Groupe Schneider Electric par le dialogue social, dont le rôle est essentiel dans toute phase de transformation. À ce titre, elle souhaite renforcer les échanges avec les représentants du personnel sur les sujets liés à l'intelligence artificielle.

Toutefois, les parties constatent que l'intelligence artificielle repose sur des technologies en constante évolution, susceptibles de se transformer et de se déployer rapidement. Dans ce contexte, les modalités traditionnelles du dialogue social visées précédemment peuvent ne pas suffire à garantir un partage d'information adapté et efficace. Les parties soulignent ainsi la nécessité de mettre en place un dialogue social spécifique, fondé sur des principes de souplesse, d'agilité et d'adaptabilité, en lien avec la nature évolutive de ces technologies.

Par ailleurs, les parties relèvent que l'introduction et le déploiement de l'intelligence artificielle constituent un enjeu à l'échelle du Groupe France dans son ensemble. Les transformations susceptibles d'en découler peuvent en effet avoir des impacts transverses et globaux. Dès lors, les parties considèrent que les sujets relatifs à l'intelligence artificielle doivent être appréhendés au niveau du Groupe France, et non exclusivement au niveau de chaque entité juridique.

Afin de répondre à ces enjeux, les parties conviennent de la mise en place d'un dispositif de dialogue social structuré, continu et simplifié au niveau du Groupe, dédié à l'intelligence artificielle. À ce titre, il est convenu de créer à titre expérimental une Commission Groupe spécifique relative à l'intelligence artificielle et au dialogue social. Cette commission a notamment pour objet de renforcer la périodicité des échanges avec les partenaires sociaux et de permettre un traitement cohérent et partagé des enjeux liés à l'intelligence artificielle au niveau du Groupe. Les questions globales relatives à l'introduction, au développement et à l'utilisation de l'intelligence artificielle seront traitées au niveau de la Commission « intelligence artificielle et dialogue social » et non au niveau des CSE, et ce afin de désengorger les CSE de ces questions.

Il est d'emblée rappelé que les CSE conservent l'ensemble de leurs attributions consultatives.

Article 2 : Composition de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social

La Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social est présidée par l'employeur ou un représentant dûment mandaté par lui. Le représentant de la Direction a la faculté de se faire assister par deux collaborateurs. En fonction de la nature des sujets inscrits à l'ordre du jour, il peut également inviter des collaborateurs du Groupe Schneider Electric disposant d'une expertise technique ou métier spécifique aux thématiques examinées.

La Commission est composée de 3 représentants par Organisation Syndicale signataire du présent Accord. Les représentants sont désignés parmi les salariés titulaires d'un mandat syndical électif ou désignatif au sein du Groupe en France. Il est précisé qu'il est possible de choisir des représentants qui sont titulaire d'un mandat au niveau des CSE locaux.

Lors de la première réunion, un secrétaire de la Commission sera désigné parmi ses membres à la majorité des membres présents.

Article 3 : Réunions de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social

Le temps passé par les membres de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les heures de délégation.

Dans le cadre des réunions ordinaires, la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social se réunit en présentiel au minimum 2 fois par an, selon un rythme semestriel. Un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires, fixé par le représentant de la Direction, est communiqué annuellement aux membres de la Commission Environnement et Dialogue Social.

À l'initiative des membres de la Commission, des réunions extraordinaires peuvent être organisées en cas de besoin. Ces réunions peuvent se tenir en présentiel, en visioconférence ou par conférence téléphonique.

L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le Secrétaire et le représentant de la Direction . Sauf circonstance exceptionnelle, il est communiqué à l'ensemble des membres au moins 7 jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Cet ordre du jour sera accompagné :

- de la cartographie des projets majeurs tels que définis à l'article 6.1 de la présente partie 3 en matière d'intelligence artificielle,
- des questions des membres de la Commission.

Le compte rendu des réunions est établi par le Secrétaire. Il est validé par le représentant de la Direction et le Secrétaire, puis transmis aux membres de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social.

La Direction s'engage à mettre à disposition le compte rendu des réunions ainsi que l'ensemble des documents et supports de présentation communiqués au sein de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social dans la partie « Territoire » de la BDESE.

Article 4 : Moyens et formation des membres de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social

Les parties souhaitent favoriser l'acculturation des représentants du personnel à l'intelligence artificielle et leur montée en compétence sur le sujet. C'est pourquoi, des campagnes de formation et de sensibilisation seront mises en place sur le sujet de l'intelligence artificielle.

De plus, la Direction accordera une vigilance particulière à la formation des membres la Commission lorsqu'un projet particulière présenté en réunion le nécessite.

La montée en compétence des élus sera également assurée via l'interventions d'experts sur divers projets présentés en réunion.

Dans l'exercice de leurs missions au sein de la Commission, les membres s'engagent à respecter une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et expressément identifiées comme telles par la Direction.

Article 5 : Attributions de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social

La Commission Intelligence Artificielle a pour objet d'examiner les enjeux liés à l'introduction, au développement et à l'utilisation de l'intelligence artificielle au sein du Groupe Schneider Electric en France.

À ce titre, elle constitue une instance dédiée au suivi des projets majeurs tels que définis à l'article 6.1 de la présente partie 3 d'intelligence artificielle, qu'ils soient en cours de déploiement ou à l'état de projet. Les projets identifiés comme majeurs feront l'objet d'une information spécifique de la Commission, notamment au moyen d'une cartographie de ces projets majeurs intégrant des systèmes d'intelligence artificielle au niveau du Groupe. La Commission a pour rôle de constater les impacts sociaux liés à l'usage de systèmes d'intelligence artificielle au sein du Groupe. La détermination de l'ampleur de ces impacts et la gestion de ceux-ci se fera dans le cadre de la SERC et de la GEPP rappelés à l'article 3 de la Partie 2.

La Commission Intelligence Artificielle exerce ses missions dans une logique de dialogue social, d'anticipation et de partage d'information, sans se substituer aux instances représentatives existantes ni disposer de pouvoir décisionnel.

Dans ce cadre, les missions de la Commission Intelligence Artificielle sont les suivantes :

Article 5.1. Une mission d'information

La Commission est informée des projets majeurs tels que définis à l'article 6.1 de la présente partie 3 en matière d'intelligence artificielle développés ou introduits au sein du Groupe Schneider Electric.

Article 5.2. Une mission d'anticipation

La Commission contribue à l'anticipation des évolutions susceptibles de résulter, à moyen et long terme, de l'introduction et du déploiement de l'intelligence artificielle. Cette mission d'anticipation porte notamment sur les évolutions en matière d'emploi, de compétences, d'organisation et de conditions de travail, dans la limite des informations disponibles au moment de la présentation des projets.

Article 5.3. Une mission de contribution

La Commission ne dispose d'aucun pouvoir décisionnel. À l'issue de ses travaux, elle peut néanmoins formuler des recommandations et proposer des axes de réflexion ou de travail sur les sujets examinés. Ces recommandations et propositions n'ont pas de caractère contraignant et sont dépourvues de toute force normative ou engageante.

Article 5.4. Articulation avec le rôle du CSE

Il est rappelé que la Commission ne se substitue pas au Comité social et économique (CSE locaux et CSE Central), qui conserve l'ensemble de ses attributions et prérogatives. Ainsi, la Commission n'a pas pour mission d'être consultée, ni de rendre des avis, cette attribution restant dévolue aux CSE.

Avant d'introduire une question liée à l'intelligence artificielle dans le Groupe, les CSE sont invités à consulter les informations qui auront été communiquées à la Commission intelligence artificielle et déposées dans la BDESE.

Article 6 : Information de la Commission Intelligence Artificielle et Dialogue Social

Article 6.1. Contenu de l'information

Les projets majeurs seront présentés à la Commission. Sont notamment considérés comme des projets majeurs, au sens du présent accord, les projets intégrant des solutions d'intelligence artificielle et présentant un impact significatif sur :

- l'organisation du travail, notamment en cas de transformation d'activité, de réorganisation ou de modification substantielle des processus ;
- les emplois et les compétences, en particulier lorsqu'ils entraînent une évolution substantielle des métiers, des besoins d'acquérir de nouvelles compétences ou de reconversion ;

dès lors que ces impacts concernent un nombre significatif de salariés, apprécié notamment au regard d'un seuil indicatif de 10 % des effectifs de l'entité juridique concernée, ou qu'ils nécessitent une mobilisation structurée et coordonnée des ressources humaines et managériales.

Il s'agit d'une notion évolutive, dont les éléments d'appréciation pourront être affinés progressivement ou évoluer dans le cadre d'échanges entre les membres de la commission. Le seuil susmentionné pourra être ajusté.

La Commission est informée sur la nature de ces projets, leurs objectifs généraux, les domaines d'activité concernés et les potentiels impacts de ces projets.

A titre indicatif, les éléments communiqués à la Commission portent notamment sur :

- l'état des lieux des formations mises en place pour former les collaborateurs à l'usage de l'intelligence artificielle ;
- l'état du déploiement des outils génériques qui sont à disposition de tout ou partie des collaborateurs Schneider Electric (copilot, cowork etc.) ;
- l'état des lieux quant à l'évolution de la démarche d'IA responsable ;
- une cartographie des projets majeurs tels que susmentionnés développés au sein de chaque fonction : sur la base de cette cartographie, après échange entre la Direction et le Secrétaire, il pourra être discuté de la finalité associée à chaque projet, et de ses conséquences (exemple en annexe).

Ces éléments pourront évoluer et être adaptés en fonction des demandes formulées.

Dans la mesure du possible, la Direction s'efforcera également de fournir un état des lieux aussi exhaustif que possible des systèmes d'intelligence artificielle achetés par le Groupe. Il est cependant souligné que l'intelligence artificielle étant une technologie en perpétuelle évolution, l'état des lieux des systèmes d'intelligence artificielle achetés par le Groupe ne pourra pas être totalement exhaustif.

Afin d'assurer une présentation la plus exhaustive possible des projets majeurs en matière d'intelligence artificielle, les membres de la Commission procèderont également à une remontée d'information des systèmes d'intelligence artificielle en cours, en projet, et déployés auprès de la Direction, au moyen d'une cartographie qui leur sera communiquée en amont de chaque réunion. Dans le cadre de cette cartographie, les membres de la Commission pourront également joindre leurs questions relatives aux projets qu'ils auront identifiés.

Article 6.2. Moment de l'information

Dans la mesure du possible, la Direction s'efforcera de communiquer sur les projets en amont de leur déploiement et concomitamment aux CSE dans le cas où celui-ci devrait être informé.

Article 6.3. Moyens d'information

Les éléments nécessaires à l'information de la Commission sont déposés dans un canal dédié de la BDESE, dans la partie Territoire.

TITRE 3 – STRUCTURER LE DIALOGUE SOCIAL AUTOUR DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Par le présent accord, les parties réaffirment leur volonté de faire des enjeux environnementaux un axe structurant du dialogue social au sein du Groupe Schneider Electric en France. Elles conviennent de poser un cadre clair, partagé et durable pour les échanges portant sur ces thématiques, en lien avec

l'activité et les transformations de l'entreprise, et d'associer étroitement les représentants du personnel, acteurs clés du dialogue social et relais d'information auprès des salariés, afin de favoriser une compréhension partagée des enjeux environnementaux.

PARTIE 1 – L'ENVIRONNEMENT AU CŒUR DE LA STRATEGIE DEVELOPPEMENT DURABLE DU GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC

Article 1 : Un engagement stratégique historique

Depuis plus de vingt ans, Schneider Electric intègre le développement durable au cœur de sa stratégie, en associant étroitement performance économique, impact environnemental positif et progrès social, dans un cadre de gouvernance du développement durable robuste et structuré (annexe).

Le Groupe agit concrètement sur l'ensemble de sa chaine de valeur en réduisant ses émissions, en responsabilisant ses opérations et en accompagnant la transition mondiale vers des systèmes énergétiques plus électrifiés, plus efficaces et plus digitalisés. Cette approche traduit une volonté constante d'intégrer la durabilité dans toutes les dimensions de l'activité.

Portée par cette ambition, Schneider Electric a été reconnu en 2025 comme l'entreprise la plus durable au monde par TIME magazine et Statista, pour la deuxième année consécutive et a également été désigné « Entreprise la plus durable au monde » par Corporate Knights, signant ainsi une deuxième fois la première place de ce classement, une première pour toute entreprise.

Face aux défis majeurs du XXIe siècle que sont le changement climatique et la préservation des ressources naturelles, le Groupe déploie des stratégies convergentes en matière de climat et de ressources afin de minimiser l'empreinte environnementale de ses activités et de ses offres.

Cette trajectoire de développement durable constitue le socle de l'action de Schneider Electric et le cadre dans lequel s'inscrit le présent accord sur l'environnement et le dialogue social.

En 2021, le Groupe Schneider Electric a lancé le programme Schneider Sustainability Impact 2021-2025 (SSI). Il s'agit d'une feuille de route en matière de développement durable, structurée autour de six engagements à long terme liés notamment au climat, aux ressources et contribuant aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

À l'issue du programme, en 2025, le SSI atteint un score de 8,86/10, traduisant la progression globale des engagements du Groupe sur la période. Schneider Electric a ainsi dépassé plusieurs de ses ambitions, tant dans l'accompagnement de la décarbonation de ses clients et partenaires que dans le développement des personnes et l'accès à l'énergie à l'échelle mondiale.

Parmi ces résultats, le programme SSI #2 marque une avancée significative : 862 millions de tonnes de CO_2 équivalent ont été économisées ou évitées grâce aux produits et solutions de Schneider Electric pour les clients, dont 183 millions de tonnes sur la seule dernière année. Ce résultat illustre la capacité du Groupe à transformer ses engagements en impacts carbones concrets et mesurables.

Article 2 : Programme Sustainability Impact 2030, un nouveau chapitre pour le développement durable

Le Groupe Schneider Electric a défini des priorités ambitieuses à l'horizon 2030 en matière de développement durable.

Le Groupe vise à électrifier le monde, à promouvoir la décarbonation grâce aux technologies d'électrification, à accélérer la feuille de route vers le Net-Zero et à constituer une main-d'œuvre qualifiée dans le domaine des technologies de l'énergie.

A ce titre, il réinventera son industrie autour de l'innovation, en concevant des portefeuilles tournés vers l'avenir, en prolongeant le cycle de vie des actifs et en transformant les chaînes d'approvisionnement.

Le Groupe agit en faveur de la décarbonation et de l'efficacité en investissant en permanence dans des solutions d'automatisation et de digitalisation. Schneider Electric mène la transition énergétique technologique grâce à l'électrification et la digitalisation, en commençant par le Groupe lui-même puis en déployant ces solutions à grande échelle pour tous.

Article 3 : Développer une culture environnementale commune et renforcer les compétences

Schneider Electric agit pour diffuser une culture environnementale partagée, fondée sur la compréhension des enjeux et l'engagement individuel et collectif des salariés. Le développement durable est ainsi porté comme un levier d'action concret, au service de la transformation de l'entreprise.

Dans cette dynamique, les salariés nouvellement embauchés sont invités, à l'issue de leur journée d'intégration, à suivre la nouvelle version de la Fresque du Climat.

Par ailleurs, l'entreprise accompagne l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles en proposant des parcours de formation adaptés aux différents niveaux de maîtrise des enjeux environnementaux. Ces formations, accessibles via My Learning Link, sont structurées par niveaux (novice, intermédiaire, expert) et déclinées au sein de la Sustainability Academy, par métiers (RH, finances, R&D…) et par compétences clés (décarbonation, éco-conception, économie circulaire, etc.). Des formations complémentaires sont également disponibles via la plateforme Coursera.

Par ces actions, Schneider Electric renforce durablement l'appropriation des enjeux environnementaux par les salariés et outille les transformations à venir, en lien étroit avec les enjeux d'emplois, de compétences et d'évolution des métiers.

PARTIE 2 – CONTINUER A MOBILISER LES CANAUX EXISTANTS DU DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT

Consciente du rôle clé du dialogue social dans la réussite et l'accompagnement de la transition énergétique technologique, la Direction de Schneider Electric réaffirme sa volonté de structurer et d'intensifier les échanges avec les représentants du personnel sur ces enjeux.

Au cours des dernières années, Schneider Electric a progressivement structuré son dialogue social sur les thématiques environnementales et associé les partenaires sociaux à différents niveaux, en s'appuyant sur les canaux existants du dialogue social.

Ces enjeux occupent une place croissante dans les échanges au sein de l'entreprise et s'inscrivent pleinement dans le prolongement du programme d'entreprise et des orientations stratégiques du Groupe.

À ce titre, les dimensions environnementales sont déjà intégrées de manière transversale dans plusieurs volets du dialogue social, en articulation avec les enjeux économiques et sociaux, contribuant ainsi à une approche globale, cohérente et partagée des transformations de l'entreprise.

Article 1 : Intégrer les enjeux environnement dans les informations et consultations du CSE

Les enjeux environnementaux sont pleinement intégrés à travers les informations et consultations récurrentes et ponctuelles du CSE.

Article 1.1. Informations et consultations récurrentes

Dans le cadre des trois consultations récurrentes, Schneider Electric partage avec le CSE les informations relatives aux impacts environnementaux de ses orientations stratégiques, ainsi qu'à la manière dont les enjeux de développement durable et de transition énergétique technologique influencent les décisions de l'entreprise. Ces informations sont articulées avec les dimensions économiques et sociales, afin de permettre une lecture globale, cohérente et éclairée.

Article 1.2. Informations et consultations ponctuelles

De la même manière, lors des consultations ponctuelles, le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des projets et décisions relevant de ses attributions. Les échanges engagés permettent d'identifier et d'analyser, le cas échéant, les impacts environnementaux liés notamment à l'organisation de l'activité, à l'implantation ou à la transformation des sites, aux méthodes de production ou aux conditions de travail.

La Direction intégrera systématiquement cette dimension environnementale lors des consultations relatives à des projets ponctuels conformément aux obligations légales, en veillant à apporter une information claire, utile et adaptée aux enjeux spécifiques de chaque projet.

Les informations transmises seront proportionnées à la nature, à l'ampleur et aux enjeux des projets concernés, afin de permettre au CSE d'exercer pleinement son rôle, dans une logique de dialogue social constructif et pragmatique.

En amont de la présentation des projets en CSE dans le cadre des consultations ponctuelles, les équipes opérationnelles s'appuient sur l'expertise des équipes Sustainability afin d'intégrer les enjeux environnementaux dès la phase de conception. Une attention particulière est portée à l'empreinte environnementale globale des projets et à leur alignement avec les engagements de Schneider Electric en matière de développement durable.

A titre d'illustration, dans le cadre des projets de construction, de rénovation ou d'extension de site, des référentiels internes définissent des exigences environnementales minimales à atteindre. Les équipes projet mobilisent les compétences nécessaires pour formaliser une analyse environnementale complète, intégrer ces enjeux dans les études et cahiers des charges, et garantir l'atteinte des objectifs fixés (notamment en matière de performance énergétique, de gestion des déchets ou de certifications environnementales).

Ces projets intègrent également une évaluation globale de leur impact, incluant notamment : l'empreinte carbone des travaux (incluant les matériaux, les équipements et les phases de chantier), les démarches de réemploi, de recyclage, de revalorisation ou de revente des équipements et matériaux, le recours à des matériaux à faible impact environnemental, l'empreinte carbone des consommations énergétiques futures, les impacts sur la biodiversité, ainsi que la gestion de l'eau et des déchets.

Article 2 : Centraliser l'information environnementale au sein de la BDESE

La Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE) constitue un support central du dialogue social et un pilier des informations récurrentes mises à disposition du CSE. Elle permet de centraliser, structurer et partager les données nécessaires à la compréhension des orientations et des impacts de l'entreprise, y compris en matière environnementale.

La Direction s'engage à porter une attention particulière à la qualité, à la lisibilité et à l'utilité opérationnelle des informations environnementales figurant dans la BDESE, afin de faciliter leur appropriation par les représentants du personnel et de soutenir un dialogue social éclairé et concret.

Conformément aux dispositions légales relatives au contenu de la BDESE, ces informations couvrent notamment les données et indicateurs environnementaux pertinents au regard de l'activité de l'entreprise.

Par ailleurs, l'accord de Groupe de 2024 relatif au développement des outils digitaux et à la BDESE (article 6.1.1) est venu renforcer ce dispositif en prévoyant :

- le partage, au niveau local, des données environnementales propres à chaque site et/ou entité du Territoire France,
- la mise à disposition des plans d'actions environnementaux déployés sur les sites et au sein des entités concernées.

Le suivi de la mise en œuvre de cet accord est assuré dans le cadre d'une commission dédiée, dont la dernière réunion s'est tenue en 2025.

Article 3 : CSRD, renforcer l'information des partenaires sociaux

Avec la mise en œuvre de la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), Schneider Electric renforce la transparence sur ses engagements et performances en matière de durabilité, au service d'un dialogue social plus éclairé et plus efficace. Cette démarche s'inscrit dans la continuité des pratiques du Groupe, portées depuis plus de dix ans par le Schneider Sustainability Impact (SSI).

Depuis 2024, Schneider Electric publie un reporting de durabilité, conforme aux standards de reporting européens, qui donne aux représentants du personnel une vision claire de la manière dont les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance sont intégrés à la stratégie, aux opérations et à la création de valeur du Groupe.

Les élus du CSE ont accès :

- au contenu du rapport de durabilité,
- aux méthodes et moyens mis en œuvre pour produire et vérifier les informations de durabilité,
- et aux enjeux clés identifiés et priorisés par l'entreprise.

Les CSE locaux sont également consultés dans ce cadre, renforçant ainsi leurs rôles dans l'appréciation des choix stratégiques et de leurs impacts.

Ces informations sont partagées dans le cadre des consultations récurrentes et mises à disposition dans la BDESE, afin de permettre aux élus d'exercer pleinement leurs missions, notamment lors des consultations sur les orientations stratégiques et la situation économique et financière.

Chaque année, les CSE des filiales du Groupe en France seront consultés à deux reprises sur les informations relatives à la durabilité, dans le cadre de l'une des trois consultations annuelles récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale de l'entreprise). Une première consultation porte sur le contenu des états de durabilité figurant dans le Document d'Enregistrement Universel de l'exercice précédent, une fois celui-ci publié. Une seconde consultation concerne l'évaluation de la double matérialité, incluant l'identification des principaux impacts, risques et opportunités liés à l'environnement, au titre de l'exercice en cours.

Ce dispositif pourra être amené à évoluer afin de demeurer conforme aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Par ailleurs, dans le cadre de la consultation annuelle relative à la situation économique et financière de l'entreprise, le Document d'Enregistrement Universel, comprenant notamment le rapport sur les enjeux de durabilité, sera mis à disposition dans la BDESE conformément aux obligations légales.

Article 4 : Intégration des enjeux environnementaux dans la négociation collective

Les partenaires sociaux du Groupe Schneider Electric ont progressivement intégré les enjeux environnementaux au cœur de la négociation collective.

Dès 2011, le score du Schneider Sustainability Impact (SSI) a été intégré à la rémunération variable des fonctions globales et des dirigeants. Depuis 2012, cet indicateur est également pris en compte dans le plan d'intéressement, liant directement la performance extra-financière aux résultats collectifs. Le poids des critères SSI représente aujourd'hui 40 % de la part collective de l'intéressement annuel, traduisant davantage la place centrale du développement durable dans les priorités de Schneider Electric.

Conformément à la loi du partage de la valeur qui transposait les mesures proposées par les partenaires sociaux dans un Accord national interprofessionnel, les partenaires sociaux au niveau du Groupe ont décidé de promouvoir une épargne verte, solidaire et responsable en proposant la possibilité pour les

salariés d'affecter leurs droits sur un fonds labellisé dans le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERECO) ainsi que dans le Plan d'Epargne Groupe (PEG). L'introduction d'un nouveau FCPE labellisé permet au Groupe Schneider Electric d'aller encore plus loin en accélérant ses engagements en matière de développement durable. Ce fonds, sélectionné à l'unanimité des membres titulaires présents ou représentés du CPS Retraite, a été intégré en 2024 au PERECO ainsi qu'au Plan d'Épargne Groupe PEG.

Dans l'accord Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) au sein du Groupe en 2022, les partenaires sociaux du Groupe Schneider Electric ont renforcé l'intégration des enjeux environnementaux dans les pratiques de déplacement, en cohérence avec l'objectif de neutralité carbone de l'entreprise.

Cet accord encourage le recours à des modes de déplacement plus durables grâce au forfait mobilités durables, mis en place pour réduire l'empreinte environnementale des trajets domicile-travail. Il vise à inciter financièrement les collaborateurs à privilégier des solutions de mobilité responsables, telles que les transports en commun, le vélo, la trottinette, le covoiturage, ainsi que les véhicules électriques et hybrides rechargeables.

À ce titre, Schneider Electric prend en charge une partie des frais réellement engagés par les collaborateurs utilisant ces modes de déplacement pour leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, contribuant ainsi concrètement à une mobilité plus durable et accessible.

Les enjeux environnementaux demeureront au cœur des négociations à venir au niveau du Groupe en France dans la perspective du renouvellement de l'accord QVCT prévu à échéance en 2026.

Article 5 : Former les élus aux enjeux environnementaux de l'activité de l'entreprise

Depuis 2021, le congé de formation économique des élus titulaires intègre les enjeux environnementaux liés à l'activité de l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois peuvent ainsi, dans le cadre d'un stage d'une durée maximale de cinq jours, se former à l'analyse des impacts environnementaux des projets et des décisions de l'entreprise.

Les partenaires sociaux affirment l'importance de cet axe de formation et s'engagent, au sein des différents CSE du territoire, à mobiliser ces dispositifs afin de renforcer la capacité des élus à comprendre, analyser et exercer leurs attributions environnementales. Cette montée en compétences vise notamment à éclairer les consultations relatives aux conséquences environnementales des projets ponctuels et à renforcer la qualité du dialogue social environnemental local.

À l'occasion de chaque renouvellement des mandats du Comité de Groupe et du CSE Central de l'UES SEI-SEF, la Direction s'engage à intégrer, au sein des formations dispensées aux nouveaux membres de ces instances, un module spécifique dédié aux enjeux environnementaux. Toutefois, les mandats des membres du CSE Central de l'UES SEI-SEF ayant été renouvelés à la date du 1er janvier 2026 et la formation correspondante ayant d'ores et déjà été dispensée, la Direction s'engage à examiner la possibilité d'intégrer un tel module.

Article 6 : Promouvoir l'intégration des enjeux environnementaux dans les Activités Sociales et Culturelles

Les parties reconnaissent que les Activités Sociales et Culturelles (ASC) des Comités social et économique sont un levier de sensibilisation des salariés aux enjeux environnementaux.

Dans le cadre du présent Accord, les parties conviennent de porter cette thématique au sein des CSE du territoire et d'engager des réflexions communes visant à faire évoluer les ASC vers des pratiques plus responsables. Ces travaux portent notamment sur l'identification d'initiatives permettant de réduire l'empreinte carbone des ASC, en particulier en matière d'offres de voyages, de partenariats ou de dispositifs de type chèques cadeaux.

PARTIE 3 – DYNAMISER LE DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT : CREATION D'UNE COMMISSION ENVIRONNEMENT ET DIALOGUE SOCIAL

Article 1 : Création de la Commission Environnement et Dialogue Social

Les parties conviennent de créer, à titre expérimental et pour la durée du présent Accord, une Commission « Environnement et Dialogue Social » au niveau du Groupe Schneider Electric en France.

Cette initiative répond à la volonté des parties de renforcer la qualité et la fréquence des échanges sur les enjeux environnementaux. Dans un contexte d'exigences réglementaires croissantes et d'importance accrue de ces enjeux, les modalités traditionnelles du dialogue social peuvent ne pas permettre un partage d'information pleinement satisfaisant, tant en termes d'exhaustivité que de lisibilité.

Afin d'y répondre, les parties instituent un cadre de dialogue social structuré, continu et simplifié, spécifiquement dédié aux thématiques environnementales. Instance paritaire, la Commission a pour objet de structurer et de renforcer le dialogue social en matière environnementale, en permettant des échanges réguliers et approfondis sur ces sujets. Elle s'inscrit dans une logique de partage d'information et de montée en expertise des acteurs, sans se substituer aux prérogatives des comités sociaux et économiques locaux ni disposer de pouvoir décisionnel.

La Commission constitue un espace de dialogue et de concertation fondé sur la transparence, la qualité de l'information et la co-construction. Elle vise également à développer un réseau d'interlocuteurs référents au sein des organisations signataires du présent accord et à favoriser la diffusion structurée des informations auprès des CSE locaux.

Les thématiques abordées, les indicateurs suivis ainsi que les modalités de fonctionnement de la Commission pourront évoluer en fonction des besoins identifiés et des attentes exprimées, sans qu'il soit nécessaire de modifier le présent accord.

Il est d'emblée rappelé que les CSE conservent l'ensemble de leurs attributions consultatives.

Article 2 : Composition de la Commission Environnement et Dialogue Social

La Commission Environnement et Dialogue Social est présidée par l'employeur ou un représentant dûment mandaté par lui. Le représentant de la Direction a la faculté de se faire assister par deux collaborateurs. En fonction de la nature des sujets inscrits à l'ordre du jour, il peut également inviter des collaborateurs du Groupe Schneider Electric disposant d'une expertise technique ou métier spécifique aux thématiques examinées.

La Commission est composée de 3 représentants par Organisation Syndicale signataire du présent Accord. Les représentants sont désignés parmi les salariés titulaires d'un mandat syndical électif ou désignatif au sein du Groupe en France. Il est précisé qu'il est possible de choisir des représentants qui sont titulaire d'un mandat au niveau des CSE locaux.

Lors de la première réunion, un secrétaire de la Commission sera désigné parmi ses membres à la majorité des membres présents.

Article 3 : Réunions de la Commission Environnement et Dialogue Social

Le temps passé par les membres de la Commission Environnement et Dialogue Social en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les heures de délégation.

Dans le cadre des réunions ordinaires, la Commission Environnement et Dialogue Social se réunit en présentiel au minimum 2 fois par an, selon un rythme semestriel. Un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires, fixé par le représentant de la Direction, est communiqué annuellement aux membres de la Commission Environnement et Dialogue Social.

À l'initiative des membres de la Commission, des réunions extraordinaires peuvent être organisées en cas de besoin, notamment en cas d'évolution majeure ou en vue de la préparation d'une négociation

d'accord de Groupe. Ces réunions peuvent se tenir en présentiel, en visioconférence ou par conférence téléphonique.

L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le Secrétaire et le représentant de la Direction de la Commission Environnement et Dialogue Social, en tenant compte des questions formulées par les membres de la Commission. Sauf circonstance exceptionnelle, il est communiqué à l'ensemble des membres au moins 7 jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Le compte rendu des réunions est établi par le Secrétaire. Il est validé par le représentant de la Direction et le Secrétaire, puis transmis aux membres de la Commission Environnement et Dialogue Social.

La Direction s'engage à mettre à disposition le compte rendu des réunions ainsi que l'ensemble des documents et supports de présentation communiqués au sein de la Commission Environnement et Dialogue Social dans la partie « Territoire » de la BDESE, accessible à l'ensemble des salariés du Territoire France titulaires d'un mandat électif ou désignatif.

Ces éléments valent informations transmises aux CSE locaux dans le cadre des procédures d'information et de consultation. A ce titre les entreprises rappelleront leur mise à disposition dans la BDESE.

Article 4 : Moyens et formation des membres de la Commission Environnement et Dialogue Social

Afin de développer l'expertise collective et de favoriser des échanges éclairés et constructifs sur les enjeux environnementaux, le représentant de la Direction, accompagné de collaborateurs et les membres de la Commission environnement et dialogue social bénéficieront, en complément des formations légalement obligatoires, d'un accès prioritaire aux formations internes du Groupe.

Ils suivront également une formation spécifique dédiée aux enjeux environnementaux, notamment sur les impacts environnementaux des activités du Groupe. Intégrée aux réunions ordinaires de la Commission, cette démarche de formation vise à renforcer la montée en compétences des membres et à apporter un éclairage expert et opérationnel sur les thématiques abordées.

Dans l'exercice de leurs missions au sein de la Commission, les membres s'engagent à respecter une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et expressément identifiées comme telles par la Direction.

Article 5 : Attributions de la Commission Environnement et Dialogue Social

Les missions de la Commission environnement et dialogue social sont les suivantes :

Article 5.1. Une mission d'information

La Commission recevra et analysera une information claire, transparence et pertinente relative aux grandes orientations du Groupe, à ses engagements environnementaux ainsi qu'aux principales évolutions et projets en la matière.
Les informations environnementales seront examinées de manière globale par la Commission, en lien avec les enjeux économiques et sociaux, afin d'en garantir une compréhension cohérente et opérationnelle.

Des indicateurs clés relatifs à ces enjeux seront communiqués annuellement à la Commission. A titre indicatif, il s'agit notamment des indicateurs du programme Sustainability Impact 2030 (annexe), assortis d'un focus spécifique sur les résultats en France.
Ces éléments feront l'objet d'une présentation par les équipes Sustainability, accompagnée d'explications destinées à en faciliter la compréhension et à assurer une information claire et transparence sur les progrès réalisés. La performance de chaque indicateur clé sera suivie sur une base trimestrielle.

Ces indicateurs pourront évoluer, sans qu'une modification du présent accord soit nécessaire.

Article 5.2. Une mission d'anticipation et de prospective

La Commission a pour objectif d'analyser les tendances à moyen et long terme, d'élaborer des scénarios d'évolution et de contribuer à la construction d'une vision partagée des trajectoires possibles. À titre d'illustration, ces travaux pourront notamment porter sur l'évolution et l'adaptation des métiers dans le contexte de la transition environnementale.

Article 5.3. Une mission de contribution

La Commission formulera des recommandations, avis et propositions d'axes de travail, qui seront portés à la connaissance de la Direction et, en particulier, des équipes Sustainability. Ces contributions n'auront ni valeur normative ni caractère engageant.

Article 5.4. Articulation avec le rôle du CSE

Il est rappelé que la Commission ne se substitue pas au Comité social et économique (CSE locaux et CSE Central), qui conserve l'ensemble de ses attributions et prérogatives. Ainsi, la Commission n'a pas pour mission d'être consultée, ni de rendre des avis, cette attribution restant dévolue aux CSE.

Avant d'introduire une question liée à l'environnement dans le Groupe, les CSE sont invités à consulter les informations qui auront été communiquées à la Commission Environnement et Dialogue Social.

Article 6 : Organisation des réunions de la Commission Environnement et Dialogue Social

Article 6.1. Partager les informations et d'indicateurs clés

Conformément à l'article 5 du présent accord, la Commission environnement et dialogue social recevra et exploitera les informations environnementales et les indicateurs pertinents nécessaires à ses travaux. Ces éléments visent à éclairer les échanges, à objectiver les enjeux et à soutenir les analyses menées par la Commission.

Article 6.2. Formuler des recommandations opérationnelles

Lors de chaque réunion ordinaire, la Commission se saisira d'une thématique environnementale, en analyse collectivement les enjeux en amont et formule des recommandations opérationnelles destinées à nourrir le dialogue social et les décisions de l'entreprise.

Pour structurer les travaux et favoriser une approche concrète, la Commission s'appuie sur une cartographie indicative de thématiques, susceptible d'évoluer et ne constituant pas une obligation de négociation. À titre indicatif, ces thématiques peuvent inclure notamment :

- accompagner l'électrification de la flotte de véhicules et suivre les impacts associés ;
- réduire l'empreinte carbone des déplacements professionnels, en France comme à l'étranger ;
- optimiser les déplacements domicile–travail, en lien avec les négociations QVCT, le forfait mobilités durables et la promotion des mobilités alternatives ;
- adapter l'organisation du travail aux contraintes environnementales (épisodes climatiques, adaptation des sites, continuité d'activité) ;
- améliorer l'impact environnemental de la restauration collective ;
- renforcer la formation et l'engagement des collaborateurs sur les enjeux climatiques et sociétaux.

Ces thématiques sont proposées à titre indicatif. La Direction sélectionnera la thématique abordée à chaque réunion et la validera avec le Secrétaire de la Commission dans le cadre de l'établissement de l'ordre du jour.

Dans ce cadre les acteurs du dialogue social seront amenés à coconstruire des recommandations conciliant performance économique, sociale et environnementale.

Article 6.3. Formation et montée en compétences des membres de la Commission

Afin de renforcer l'expertise et l'efficacité des travaux, chaque réunion de la Commission environnement et dialogue social intègrera un temps dédié à la formation et à la montée en compétences de ses membres.

Les actions de sensibilisation et de formation pourront prendre différentes formes, notamment des ateliers collaboratifs tels que la nouvelle version de la fresque du climat, permettant d'aborder de manière pédagogique et interactive les enjeux climatiques, tout en les reliant aux orientations stratégiques de l'entreprise.

Ces formats courts et participatifs favorisent l'appropriation des enjeux, la pensée systémique et la construction d'une culture commune, au service d'un dialogue social environnemental éclairé et opérationnel.

Par ailleurs, en amont des réunions ordinaires, et en fonction des thématiques retenues à l'ordre du jour conformément à l'article 6.2, la Direction s'engage à proposer des actions de formation ciblées, en cohérence avec les travaux envisagés. Suivies par les membres de la Commission avant les séances, ces formations auront vocation à préparer, structurer et enrichir les échanges.

La Direction s'engage également à étudier la mise en place d'un parcours de formation spécifique, en lien avec les thématiques et les informations présentées dans le cadre de la Commission, afin d'en faciliter l'appropriation par ses membres. Ce parcours pourra notamment couvrir des sujets tels que les programmes internes de formation en matière de durabilité (ex. Sustainability School Expert), la comptabilité carbone, ainsi que la compréhension des enjeux et des informations issues du rapport de durabilité.

Article 6.4. Echanges avec des intervenants extérieurs

Afin d'enrichir les travaux et d'ouvrir les réflexions de la Commission, des intervenants extérieurs seront invités par la Direction lors des réunions de la Commission Environnement et Dialogue Social.

Ces experts ont pour mission de nourrir les débats, de partager des éclairages prospectifs ou opérationnels et d'apporter des regards complémentaires sur les thématiques environnementales abordées par la Commission.

À titre indicatif, pour l'année 2026, ces échanges pourront notamment prendre la forme de séminaires ou interventions organisés avec l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), conformément à la partie 4 du présent accord.

Article 6.5. Valoriser des initiatives environnementales

Afin de promouvoir et de valoriser les initiatives en faveur de la protection de l'environnement, les parties conviennent d'inscrire à l'ordre du jour des réunions de la Commission environnement un point dédié à la mise en lumière des actions menées au sein des différents sites en France.

Dans ce cadre, les organisations syndicales pourront notamment présenter et valoriser prioritairement les initiatives environnementales portées par les comités sociaux et économiques (CSE), en particulier dans le domaine des activités sociales et culturelles (ASC). Ces actions pourront illustrer les démarches engagées par les représentants du personnel en matière de réduction de l'empreinte environnementale, de sensibilisation des salariés ou de promotion de pratiques plus durables.

Cette démarche vise à reconnaître l'engagement des acteurs de l'entreprise, à encourager le partage d'expériences et à favoriser la diffusion de bonnes pratiques sur l'ensemble du territoire. Elle s'inscrit

dans une volonté commune de faire de la transition écologique une dynamique collective, intégrant à la fois les dimensions professionnelles, sociales et culturelles.

À travers ce dispositif, les parties entendent stimuler l'innovation, renforcer la culture environnementale au sein de l'entreprise et contribuer à l'émergence et à la généralisation d'initiatives exemplaires en faveur de la transition écologique.

PARTIE 4 – FAVORISER LA MONTEE EN COMPETENCES AVEC L'ACCOMPAGNEMENT DE L'INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans la démarche de renforcement du dialogue social sur les enjeux environnementaux, la Direction de Schneider Electric propose de recourir à un dispositif de montée en compétence paritaire mis en œuvre avec l'accompagnement de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP).

Ce dispositif a pour objectif de renforcer les compétences partagées des acteurs du dialogue social sur des axes de travail préalablement identifiés, et de construire une vision commune du dialogue social appliqué aux enjeux environnementaux.

Il vise notamment à :

- approfondir la compréhension collective des enjeux environnementaux,
- élaborer un langage commun permettant de structurer et d'enrichir le dialogue social relatif à l'environnement,
- articuler les enjeux environnementaux avec les thématiques du travail et de l'emploi, afin d'identifier des leviers d'action concrets,
- définir des chantiers prioritaires à engager collectivement et préciser les thématiques relevant du dialogue social.

Les parties conviennent que participeront à ce dispositif les membres de la Commission environnement et dialogue social, comprenant des représentants de la Direction et des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Ce programme d'accompagnement, co-construit avec l'INTEFP, s'articule autour de trois phases complémentaires :

- un séminaire inter-entreprises, organisé avec deux autres entreprises identifiées par l'INTEFP, visant à établir un socle commun de connaissances, à partager un langage commun et à identifier ainsi qu'à prioriser des chantiers d'action, tout en initiant une dynamique collective durable ;
- des ateliers sur mesure, permettant d'approfondir un ou deux chantiers prioritaires dans un format adapté aux besoins des participants ;
- une phase de capitalisation, destinée à partager les retours d'expérience, analyser les leviers et les freins rencontrés, et mettre en perspective les travaux engagés en vue de leur pérennisation.

Ce dispositif contribue ainsi à structurer durablement un dialogue social éclairé, constructif et opérationnel sur les enjeux environnementaux au sein du Groupe.

TITRE 4 – CLAUSES ADMINISTRATIVES

Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique à compter de son entrée en vigueur et jusqu'au 31 décembre 2028.

Il entrera en vigueur après accomplissement des formalités légales et réglementaires de dépôt et de publication.

À l'issue de cette période, l'ensemble des dispositions du présent accord cessera de s'appliquer, de même que les Commissions qu'il crée. Les dernières réunions des Commissions « Intelligence Artificielle et Dialogue Social » et « Environnement et Dialogue Social » se tiendront au cours du dernier semestre 2028.

Article 2 : 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 3 : 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 4 : 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 37 pages numérotées de 1 à 37, dont 7 Annexes.

Sa signature est intervenue le 22 mai 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

Directeur des Ressources Humaines France

Directeur de la Stratégie Sociale et des Relations Sociales

Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

FO

Annexe 1 Liste des entités juridiques du Groupe entrant dans le champ d'application du présent accord

- AVEVA
- BEHAR SECURITE
- CEV
- ECKARDT
- FRANCE TRANSFO
- IGE
- MG ALES
- MG LOIRE
- 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
- SEMB
- SF GARDY
- SFCME
- SOLAR SPAIN FRENCH BRANCH
- STIE
- TRANSFO SERVICES

Éthique de l'Intelligence Artificielle au sein de Schneider Electric

Systèmes d'IA développés par SE : rappel des principes directeurs d'une « IA Responsable » développée par SE

Durabilité	•Attention particulière portée à l'empreinte carbone des solutions d'intelligence artificielle qu'elle développe
Approche centrée sur l'humain et l'équité	•Concevoir des systèmes équitables et inclusifs, en mettant en œuvre des mesures rigoureuses visant à atténuer les biais dans les données et à garantir l'équité pour l'ensemble des utilisateurs.
Exactitude et robustesse	•Veiller à ce que nos modèles d'IA produisent des résultats fiables, fonctionnent conformément à leurs finalités et conservent leur résilience face à des données issues de contextes réels
Gouvernance des données et protection de la vie privée	•Appliquer les standards les plus élevés en matière d'intégrité des données, en assurant une gestion éthique de l'ensemble de leur cycle de vie dans les systèmes d'IA, dans le strict respect des exigences réglementaires et légales.
Transparence et explicabilité	•Développer des systèmes d'IA explicables par conception, permettant aux utilisateurs de comprendre, dans toute la mesure du possible, la manière dont les décisions sont prises et les facteurs qui les sous-tendent
Responsabilité	•Maintenir des dispositifs clairs de supervision humaine et de gouvernance, garantissant une responsabilité explicite quant aux systèmes d'IA déployés ainsi qu'une gestion efficace des risques et des expositions en matière de cybersécurité

Maintien d'une **supervision humaine** permanente lors de l'utilisation de l'IA

Maintien d'une responsabilité humaine dans l'utilisation de l'IA : vérification, prise de recul quant au contenu généré

Maintien de l'humain au cœur de la prise de décision

Respect des droits et libertés des salariés, de la confidentialité et de la protection des données personnelles, conformément au **RGPD**

Utilisation de systèmes d'IA conformément **aux lois et règlements en vigueur**

Impossibilité d'automatiser **des décisions individuelles en matière de gestion des ressources humaines**

Vigilance particulière accordée aux RPS pouvant être engendrés par l'utilisation de l'IA

Politique Intelligence Artificielle

Première publication : 6 juin 2025
Publication actuelle : 6 juin 2025
Version : 1
Type de document : Politique
Périmètre : Global

Life Is On | Schneider Electric

Lien de la policytech de la politique IA

Version française déposée dans la BDESE

Principes de cybersécurité chez Schneider Electric

Annexe 3 Articulation de la commission Intelligence Artificielle avec les autres instances représentatives du Personnel

Articulation autour des autres instances

GEPP / SERC – Formation Intégration des impacts IA sur :emplois, compétences, métiers en évolution.
La Commission IA nourrit la réflexion prospective emploi-compétences.
Lien direct avec les parcours de formation et de reconversion.

CSSCT – Santé, sécurité, conditions de travail
Saisies des enjeux :santé mentale, charge de travail, RPS liés à l'IA.
La Commission IA permet une remontée transverse des alertes ou points de vigilance.
Articulation avec le DUERP et la prévention..

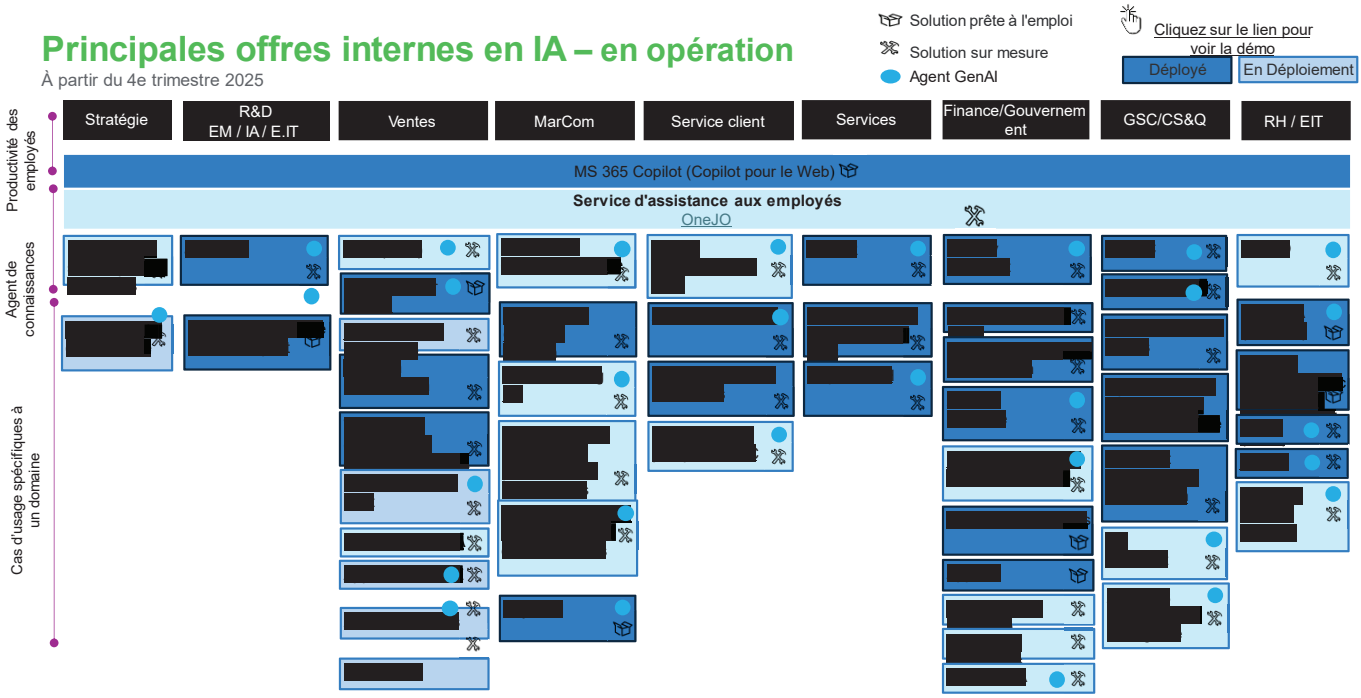
Direction Groupe – Stratégie & projets IA
Alimente la Commission IA en :vision globale des projets IA, grandes orientations stratégiques, cas d'usage majeurs.
La Commission constitue un espace d'échange structuré en amont.

Commission Intelligence Artificielle
Instance dédiée de dialogue social transverse au niveau Groupe.

CSE / CSEC – Consultations légales
Conservent l'intégralité de leurs prérogatives d'information-consultation.
Les échanges en Commission IA viennent : éclairer les consultations,
enrichir l'analyse des élus, sans se substituer aux procédures légales.

La Commission IA est un **pivot de coordination et d'anticipation, qui relie les enjeux IA aux instances existantes**, sans **jamais s'y substituer**, afin de renforcer la qualité et la cohérence du dialogue social.

Annexe 4 Exemple de cartographie des projets majeurs en matière d'Intelligence Artificielle



Public

Annexe 5 La gouvernance du Développement Durable de Schneider Electric

A titre informatif et à la date de signature du présent accord la gouvernance du développement durable du Groupe Schneider Electric est la suivante :

La gouvernance du développement durable au sein de Schneider Electric

Contrôle par les instances dirigeantes

Conseil d'administration

Conseil d'administration

- Établit l'approche stratégique pluriannuelle en matière de responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance, et revoit les résultats obtenus sur une base annuelle (y compris sur le climat)

Comité d'Audit & des Risques

- Supervise le processus de préparation des informations de durabilité ainsi que tout problème potentiel y afférent
- Examine les risques en matière de durabilité et l'analyse de double matérialité (conjointement avec le Comité de Gouvernance, Nominations & Développement durable)
- Émet des recommandations pour assurer l'intégrité du processus de publication de l'information en matière de durabilité
- Rend compte au Conseil d'administration des résultats de la mission de certification des informations en matière de durabilité

Comité de Gouvernance, Nominations & Développement durable

- Veille à ce que les engagements à long terme en matière de développement durable pris par la Société soient mis en œuvre
- Examine la stratégie de développement durable du Groupe, y compris la stratégie climatique, et suit régulièrement les progrès accomplis
- Examine les risques en matière de durabilité et l'analyse de double matérialité (conjointement avec le Comité d'Audit & des Risques)
- Analyse les objectifs ESG inclus dans la rémunération des dirigeants

Comité exécutif

- Définit et déploie des plans opérationnels en matière de développement durable, surveille la performance des programmes de développement durable
- Intègre le développement durable dans les opérations, l'allocation des capitaux, la gestion des risques et la culture d'entreprise
- Encourage une culture éthique et un comportement responsable

Coordination et suivi

Départements Développement Durable, Finance, Gouvernance et Ressources Humaines

Supervisent la stratégie, ainsi que la définition et l'exécution des programmes

- Le Développement Durable supervise la stratégie et les performances en matière de développement durable, et coordonne la mise en œuvre interfonctionnelle
- La Finance garantit l'intégrité des données relatives aux informations publiées en matière de développement durable, soutient l'auditabilité et le contrôle interne, et examine les performances
- La Gouvernance pilote la gestion des risques, veille à ce que les cadres de gouvernance, les politiques et les structures de surveillance soutiennent les objectifs de développement durable
- Les Ressources Humaines mettent en œuvre la dimension humaine de la stratégie de développement durable (compétences, diversité, bien-être, culture)

Déploiement

Stratégie développement durable en action

Branches d'activité, opérations et fonctions centrales

- Mettent en œuvre la stratégie, les politiques et les programmes de développement durable
- Déploient les campagnes de sensibilisation et des formations, soutiennent l'engagement des employés

Comités de pilotage

Comités dédiés, supervisés par certains membres du Comité exécutif, chargés de suivre les progrès réalisés sur les sujets importants en matière de développement durable (liste non exhaustive) :

- Comité Accès à l'énergie
- Comité SERE (Sécurité, Environnement et Immobilier)
- Comité Éthique et Fraude
- Comité Devoir de vigilance
- Comité exécutif de la Fondation et Conseil d'administration du bénévolat Schneider
- Comité RH
- Comité Inclusion et Bien-être

Tous les employés

Réseau des Sustainability Fellows, volontaires, syndicats, délégués de la Fondation Schneider Electric

Annexe 6 Indicateurs Sustainability 2030

Sustainability 2030

Ranked #1 GLOBAL 100 — 2030 Sustainability Impact

Nous électrifions le monde

vers la decarbonation et l'efficacité

en investissant continuellement dans des solutions de rupture, nous menons la transition énergétique grâce à l'électrification et la digitalisation. En commençant par nous-mêmes, pour ensuite déployer à grande échelle

Cap sur l'efficacité

- **80%** Revenues Schneider à Impact
- **1.5mrd** MWh d'énergie économisée ou électrifiée grâce à nos solutions,

Cap sur la neutralité carbone

- **-90%** reduction des émissions CO_2 de nos scope 1&2 en valeur absolue
- **-25%** reduction des émissions CO_2 de notre scope 3 en valeur absolue

SCIENCE BASED TARGETS

L'école de l'"Energy Tech"

- **TBC** experts en électricité participant à un programme de formation Schneider

Nous réinventons notre industrie

vers la circularité et l'innovation

En repensant notre manière de concevoir, d'approvisionner et de promouvoir, nous engageons l'ensemble de notre chaîne de valeur dans des pratiques responsables

Conçu pour le futur

- **100%** des principales offres en cours de conception démontrent une excellence en circularité et en durabilité
- **100%** Des logiciels pertinents fournissent des données d'énergie et carbon

Catalyseur de l'industrie

- **1500** Fournisseurs engagés sur une trajectoire Zéro Carbone pour décarboner la chaîne d'approvisionnement
- **100%** des fournisseurs stratégiques se sont engagés à mettre œuvre des pratiques avancées de travail décent
- **50%** des matériaux sélectionnés offrent une valeur environnementale et éthique supérieure

Plus longtemps et mieux

- **x2** croissance des services circulaires pour un usage plus vertueux et plus long

Nous libérons les potentiels

vers l'égalité des chances

En garantissant l'accès à l'énergie pour tous et en investissant dans les opportunités pour les personnes, nous ouvrons la voie au progrès et à une prospérité partagée

Inclusion pour tous

- **100%** des talents seniors engagés dans leur propre développement ou celui des autres
- **40%** des femmes occupant des postes de direction*

Connecter le monde

- **100M** personnes ayant accès à une électricité durable pour alimenter le progrès
- **5M** personnes ayant développé leurs compétences grâce à des programmes éducatifs, y compris celles issues de communautés vulnérables

Nous renforçons les communautés locales

vers l'action & l'attention

En investissant dans les écosystèmes locaux et en amplifiant les voix de terrain, nous transformons chaque site — des bureaux aux usines — en un pilier communautaire et en une vitrine vivante d'une industrie responsable et d'un travail guidé par le sens.

Tous #ImpactMakers

- **>25%** des employés volontaires pour être des agents du changement, dans leurs communautés et leurs foyers
- **100** sites conçus pour prendre soin des personnes, optimiser les ressources, préserver l'eau, la biodiversité et soutenir les communautés

**L'indicateur d'équilibre entre les genres est une ambition stratégique mondiale qui n'est lié à aucune structure d'incitation globale et ne s'applique pas aux territoires où une telle ambition est interdite. La politique de Schneider Electric est d'être une meritocratie garantissant l'égalité des chances, en sélectionnant toujours le meilleur candidat pour chaque poste (indépendamment de son genre, de sa race, de ses croyances, de son âge, etc.)*

Annexe 7 Articulation de la commission Environnement avec les autres instances représentatives du Personnel

Articulation autour des autres instances

GEPP / SERC – Intègrent les impacts de la transition environnementale sur : les métiers, les compétences, l'organisation du travail.
Les travaux de la Commission Environnement : nourrissent la réflexion prospective, éclairent les besoins d'adaptation et de formation..

CSSCT – Santé, sécurité, conditions de travail
Compétentes pour les impacts environnementaux sur :la santé, la sécurité, les conditions de travail.
Articulation directe avec :le DUERP, la prévention des risques environnementaux (climat, sites, expositions, mobilités).

Direction Groupe – Stratégie & Environnement
Alimente la Commission définit la stratégie de développement durable, les engagements environnementaux du Groupe, les trajectoires et indicateurs globaux.
Porte les cadres de référence : stratégie Développement Durable, Schneider Sustainability Impact, obligations CSRD et devoir de vigilance.

Commission Environnement
Instance dédiée de dialogue social transverse au niveau Groupe.

CSE / CSEC – Consultations légales
Conservent l'intégralité de leurs compétences légales : informations-consultations récurrentes et ponctuelles.
S'appuient sur :les éléments partagés en Commission Environnement, les données disponibles dans la BDESE, pour éclairer leurs débats et avis.

BDESE – Support commun et transversal
Support partagé par l'ensemble des instances.
Centralise : indicateurs environnementaux , documents présentés en Commission
plans d'actions et engagements.
Garantit : transparence, traçabilité, accès égal à l'information pour les IRP.

La Commission Environnement est un **espace pivot de structuration et de cohérence**, permettant de **relier stratégie environnementale, dialogue social et instances légales**, sans **jamais remettre en cause les compétences propres des CSE, CSSCT et autres dispositifs existants.**