

QVCT : quelques évolutions, pas la révolution

26 août 2026

La Direction a souhaité regrouper **3 accords en 1**, sobrement intitulé **“Accord en faveur de l'égalité des chances, de la prévention et de la qualité de vie et des conditions de travail”** ... vaste programme !

Cet accord permet surtout de rappeler des règles parfois oubliées et apporte une vision claire des possibilités d'aménagement des conditions de travail

Quelques aménagements pour aider les salariés à faire face aux aléas de la vie

Pour accompagner une personne en situation de handicap, un malade en fin de vie, une personne âgée... (20% des français sont considérés comme “aidants”) et pour les salariés confrontés à des difficultés ponctuelles et imprévues, l'accord prévoit quelques évolutions qui s'ajoutent aux dispositifs déjà existants :

- Le complément salarial des allocations l'AJPA/AJAP qui passe de 40 à 55€/jour.
- Les aménagements ponctuels type temps partiels et télétravail avec conditions particulières.
- La création d'un fond de solidarité “dons de jours” alimenté par les salariés qui le souhaitent. Ce dispositif groupe, expérimental pour 4 ans, s'ajoute au dispositif déjà existant, mais avec une limite de 100 jours/an
- Une journée de congé pour les parents 1 et 2 en cas d'arrêt spontané de grossesse.
- Deux ½ journées de congé pour permettre les démarches de reconnaissance du handicap.
- Le maintien de 180 berceaux en crèche et le développement de l'offre de crèches interentreprises.

Mobilités “douces” : service minimum...

Sur ce point et malgré les demandes, Schneider est très en deçà de ce qui se fait dans d'autres grandes entreprises...

- Forfait de 130 € pour financer des dispositifs de sécurité ou pour l'entretien (seulement) des vélos/trottinettes.
- Un tarif “préférentiel” pour l'achat d'une borne de recharge (mais inconnu à ce jour !).
- Forfait covoiturage de 400€ maximum (2€/trajet avec un mini de 80 trajets par an), proratisé pour les salariés à temps partiel.
- Forfait de transport en commun : pris en charge à 75% (sans changement) avec une limite passée à 900€ max en cas de cumul forfait entretien/sécurité vélo et forfait transport en commun.

Coût de la recharge d'un véhicule personnel sur les sites de Schneider : la direction s'est engagée à revoir le tarif proposé car elle a constaté une forte baisse de l'utilisation depuis que le service est facturé bien trop cher (40 cts/kWh) !

Responsabilité sociale et environnementale : une ambition un peu trop mesurée...

La RSE des entreprises devenant un enjeu de compétitivité et d'attractivité, Schneider vise **30% de salariés impliqués d'ici 2030** :

- Missions d'intérêt général : 20 heures/an (payées) et jusqu'à 30 heures pour les salariés de plus de 50 ans.
- Réserviste : jusqu'à 20 jours/an (payés) sans accord préalable mais un préavis d'un mois.
- Handicap : Schneider s'engage à
 - ⇒ recruter 30 salariés en CDI et 70 alternants en situation de handicap sur 4 ans
 - ⇒ réaliser 3% de son volume global de sous-traitance auprès de structures du secteur du travail protégé
 - ⇒ accentuer son partenariat avec le secteur du travail protégé au travers de missions qualifiantes en proposant des “CDD tremplins”

Une fois de plus, tout repose sur le manager de proximité.

Cet accord rappelle son rôle, il doit, en plus son activité habituelle :

- Repérer et empêcher les situations de discriminations sexistes/sexuelles et favoriser l'inclusion et veiller à éviter toute attitude ou stéréotype susceptible d'altérer les relations de travail
- Respecter l'égalité professionnelle (personnes en situation de handicap, personnes LGBTQIA+...)
- Préserver l'égalité des chances et le développement des compétences de ses collaborateurs
- Appliquer les règles des temps de repos, de pause et des congés, des temps de connexion...
- Etre à l'écoute des salariés pour prévenir les risques dans les projets de réorganisation
- Favoriser les moments conviviaux en organisant par exemple des team-building solidaires...
- Encourager la culture du feed-back et faire preuve d'exemplarité.

La direction mettra à sa disposition un large éventail de formations, avec en 2027 avec un focus particulier sur la formation aux « Risques psychosociaux ». L'objectif est de former 100% des managers y compris les managers étrangers.

Cet accord 2026 fait porter au management tout le poids de l'engagement sociétal de l'entreprise ainsi que les enjeux de santé des salariés. La CFTC s'interroge sur les moyens dont les managers disposeront pour mettre en œuvre cette politique dans le cadre très contraint du programme NeXT.

La CFTC a signé cet accord pour acter les quelques avancées concernant les mobilités douces, les aménagements pour les aidants et pour les parents ...même si certaines mesures sont inapplicables pour les usines.

La CFTC regrette que les multiples causes de souffrance au travail (réorganisations qui s'enchainent, nouveaux outils imposés sans support, EAP "encadrés"...) ne soient pas traitées dans cet accord !



Vos représentants CFTC :

Sylvie RESTANI

Xavier MERLINI

Emmanuel BUR

www.cftc-schneider.com

François SOENEN

Ludovic LAMBERT



QVCT: A Few Changes, Not a Revolution

August 26, 2026

Management wanted to consolidate three agreements into one, simply titled “**Agreement on Equal Opportunity, Prevention, Quality of Life, and Working Conditions**” quite a broad scope!
Above all, this agreement serves to reiterate rules that are sometimes overlooked and provides a clear overview of the options for adjusting working conditions

A few adjustments to help employees cope with life’s uncertainties

To support a person with a disability, a terminally ill patient, an elderly person... (20% of French people are considered “caregivers”) and for employees facing temporary and unforeseen difficulties... the agreement provides for several changes that supplement existing measures:

- The wage supplement for AJPA/AJAP benefits, which increases from 40 to 55€ per day.
- Temporary work arrangements such as part-time work and telecommuting under specific conditions.
- The creation of a “donated days” solidarity fund contributed to by employees who choose to do so. This group-based program, which is experimental for four years, supplements the existing program but is limited to 100 days per year.
- One day of leave for parents 1 and 2 in the event of a spontaneous termination of pregnancy.
- Two half-days of leave to facilitate the process of obtaining disability recognition.
- The maintenance of 180 daycare spots and the expansion of inter-company daycare offerings.

“Sustainable” transportation: minimal services...

On this point, and despite requests, Schneider falls far short of what other major companies are doing...

- A €130 allowance to cover safety equipment or (only) the maintenance of bicycles and scooters.
- A “preferential” rate for purchasing a charging station (though the details are unknown at this time).
- A carpool allowance of up to €400 (€2 per trip, with a minimum of 80 trips per year), prorated for part-time employees.
- Public transportation allowance: 75% covered (no change), with the limit increased to a maximum of €900 if the bicycle maintenance/safety allowance is combined with the public transportation allowance.

Cost of charging a personal vehicle at Schneider sites: management has committed to reviewing the current rate because it has observed a sharp decline in usage since the service has been priced far too high (40 cents/kWh)!

Social and Environmental Responsibility: An Ambition That’s a Bit Too Modest...

As corporate CSR becomes a key factor in competitiveness and attractiveness, Schneider aims to have 30% of its employees involved by 2030:

- Community service: 20 hours/year (paid) and up to 30 hours for employees over 50.
- Reserve duty: up to 20 days per year (paid) without prior approval but with one month’s notice.
- Disability: Schneider is committed to
 - ⇒ hiring 30 employees on permanent contracts and 70 work-study students with disabilities over four years,
 - ⇒ sourcing 3% of its total subcontracting volume from organizations in the sheltered employment sector,
 - ⇒ strengthening its partnership with the sheltered employment sector through skills-building assignments by offering “[CDD Tremplins](#)”

Once again, everything depends on the line manager.

This agreement reiterates their role; in addition to their usual duties, they must:

- Identify and prevent instances of gender-based or sexual discrimination, promote inclusion, and ensure that any attitudes or stereotypes likely to undermine workplace relationships are avoided
- Uphold workplace equality (for people with disabilities, LGBTQIA+ individuals, etc.)
- Safeguard equal opportunities and the professional development of their employees
- Enforce rules regarding rest periods, breaks, vacation time, and on-call hours...
- Listen to employees to mitigate risks during reorganization projects
- Foster a friendly atmosphere by organizing, for example, team-building activities that promote solidarity...
- Encourage a culture of feedback and lead by example.

Management will provide a wide range of training opportunities, with a particular focus in 2027 on training regarding “psychosocial risks.” The goal is to train 100% of managers, including those based abroad.

This 2026 agreement places the full burden of the company’s social commitment, as well as employee health issues, on management. The CFTC questions what resources managers will have at their disposal to implement this policy within the very restrictive framework of the NeXT program.

The CFTC signed this agreement to acknowledge the few advances regarding sustainable transportation, accommodations for caregivers and parents... even though certain measures are inapplicable to the factories.

The CFTC regrets that the many causes of workplace distress (a series of reorganizations, new tools imposed without support, “supervised” employee assistance programs, etc.) are not addressed in this agreement!



Your CFTC representatives

Sylvie RESTANI

Xavier MERLINI

Emmanuel BUR

www.cftc-schneider.com

François SOENEN

Ludovic LAMBERT

