

**AVENANT N°1 A L'ACCORD SUR LA QUALITE DE  
VIE AU TRAVAIL DU 28 JUIN 2018, PORTANT :  
MISE EN PLACE DE DISPOSITIONS SPECIFIQUES  
RELATIVES A LA MOBILITE DURABLE AU SEIN DU  
GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC  
ET  
EVOLUTION DES DISPOSITIONS RELATIVES AU  
CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT**

<b>Chapitre 1. Dispositions générales</b> .....	<b>5</b>
1.1 Périmètre de l'accord .....	5
1.2 Objet de l'accord .....	5
<b>Chapitre 2. Promotion de modalités de déplacement plus « vertueuses »</b> .....	<b>6</b>
2.1 Prioriser la santé et la sécurité des collaborateurs lors de leurs déplacements domicile-travail .....	6
2.2 Encourager le recours aux modes de déplacements plus « vertueux » : le « Forfait Mobilités Durables » (FMD) .....	7
2.2.1 Encourager et développer le recours au covoiturage .....	7
2.2.1.1 Œuvrer pour un plus large déploiement du covoiturage pour les déplacements domicile-travail .....	7
2.2.1.2 Promotion d'applications/de plateformes « courte distance » de covoiturage ..	8
2.2.1.3 Le forfait mobilité durable applicable au covoiturage : montant et modalités ...	9
2.2.2 Développer la pratique du vélo [personnel ou en location] et de la trottinette [en location] en toute sécurité .....	10
2.2.2.1 Déploiement de formations ou d'ateliers dédiés à l'usage du vélo et de la trottinette en toute sécurité .....	10
2.2.2.2 Un renforcement des infrastructures existantes .....	11
2.2.2.3 Allocations dédiées à l'usage du vélo [personnel ou en location] et de la trottinette [en location] .....	11
2.2.3 Développer la mobilité électrique .....	13
2.2.3.1 Recharges électriques sur les sites Schneider Electric : modalités d'alimentation et déploiement des bornes de recharge .....	13
2.2.3.2 Campagnes de promotion et tarifs préférentiels pour différents équipements et services de mobilité électrique .....	13
2.2.3.3 Œuvrer en faveur d'un verdissement de la flotte électrique .....	14
2.2.4 Homogénéisation de la participation employeur au remboursement des frais d'abonnement, au nom d'une mobilité plus « verte » et équitable .....	14
<b>Chapitre 3. Cumuls envisagés dans le cadre du forfait mobilités durables (FMD)</b> .....	<b>14</b>
3.1 Absence de cumul possible entre FMD pour l'usage du vélo/trottinette et FMD pour la pratique du covoiturage .....	14
3.2 Cumul possible entre prise en charge des abonnements aux services publics de location de vélos/transports en commun et dispositif FMD vélo/trottinette .....	15
3.3 Cumul possible entre dispositifs FMD (vélo/trottinette ou covoiturage) et alimentation des véhicules électriques .....	15
<b>Chapitre 4. Dispositions relatives au congé paternité et d'accueil de l'enfant</b> .....	<b>15</b>
4.1 Nouvelles modalités d'indemnisation du congé paternité et d'accueil de l'enfant ...	16
4.2 Champ d'application du présent Chapitre .....	17

**Chapitre 5. Dispositions finales .....17**

5.1 Entrée en vigueur et durée de l'avenant .....17

5.2 Conditions de suivi et clause de rendez-vous.....18

5.3 Révision de l'avenant .....18

5.4 Adhésion .....18

5.5 Formalités de dépôt et de publicité.....19

L'activité du Groupe Schneider Electric, au cœur des enjeux de la transition énergétique, trouve une résonance particulièrement forte dans le développement des mobilités durables.

La transformation sociétale influence l'évolution de nos mobilités. L'urgence climatique, la lutte contre la pollution, la nécessité de protéger notre environnement et notamment le besoin de limiter nos émissions de CO2 nous incitent à faire évoluer nos comportements individuels comme collectifs dans tous nos déplacements qu'ils soient personnels ou professionnels.

Si l'accord Groupe relatif au télétravail du 28 juin 2018 permet d'ores et déjà de réduire les déplacements domicile-travail, Schneider Electric entend par le présent avenant, inciter ses collaborateurs à utiliser des modes de transport plus vertueux et responsables.

Les partenaires sociaux ont défini et arrêté plusieurs aides incitatives aux mobilités durables afin de tenir compte des disparités et spécificités de l'ensemble des sites Schneider Electric répartis sur le territoire France.

La loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (dite loi « LOM ») a créé le « forfait mobilités durables » (FMD) permettant aux employeurs d'instaurer une prise en charge facultative des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail, dans la limite d'un plafond déterminé par décret <sup>1</sup>.

Par le présent dispositif conventionnel, Schneider Electric entend encourager, pour ce type de déplacements, ses collaborateurs à favoriser :

1. L'usage du vélo [personnel ou en location, électrique ou non] et de la trottinette [en location, électrique ou non] ;
2. La pratique du covoiturage ;
3. L'utilisation de véhicules électriques ;
4. L'utilisation des transports en commun.

Enfin, Schneider Electric entend rappeler son engagement à développer sa flotte de véhicules électriques/hybrides rechargeables sur l'ensemble du territoire.

En parallèle, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 ainsi que le décret n°2021-574 du 10 mai 2021 sont venus modifier le régime applicable au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les parties entendent réaffirmer, dans le cadre du présent avenant, leur attachement à l'égalité professionnelle et à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle en alignant les modalités d'indemnisation du congé paternité et d'accueil de l'enfant sur les nouvelles durées légales. Dans ce cadre, il a été décidé d'arrêter une disposition homogène et globale sur l'ensemble du territoire France, par la voie du présent avenant.

<sup>1</sup> Plafond de 500 euros défini par le projet de loi de finances (PLF) 2021.

## Chapitre 1. Dispositions générales

### 1.1 Périmètre de l'accord

Conformément à l'accord Groupe initial sur la Qualité de Vie au travail, le présent avenant a vocation à s'appliquer à l'ensemble des sociétés du Groupe Schneider Electric en France, entendues au sens du Comité de Groupe.

Les dispositions du présent avenant sont directement applicables au sein des entités de Schneider Electric en France sans qu'il y ait lieu de conclure des accords de déclinaison à leur niveau.

En application des dispositions de l'article L.2253-5 du Code du travail, les stipulations du présent avenant 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.

### 1.2 Objet de l'accord

Le présent avenant a vocation à instituer un cadre négocié et homogène à l'échelle du Groupe relatif aux déplacements des collaborateurs sur le territoire France, entre le lieu de résidence habituelle (\*) et le lieu de travail effectif de ces derniers (\*\*).

D'une part, le présent avenant prévoit de nouvelles mesures visant notamment à :

- Inciter à l'usage de modes de transports plus vertueux ;
- Réduire le coût de la mobilité pour les collaborateurs ;
- Mettre en place un nouveau « forfait mobilités durables » (FMD) ;
- Permettre une articulation des différents dispositifs dans les conditions définies ci-après.

D'autre part, le présent avenant renforce des dispositifs préexistants, notamment en :

- Développant davantage sa flotte de véhicules électriques ;
- Installant des bornes de recharge supplémentaires dans ses locaux ;
- Homogénéisant la prise en charge des abonnements aux services publics de location de vélos/transports en commun.

Il a, par ailleurs, vocation à introduire les nouvelles durées légales afférentes au congé paternité et d'accueil de l'enfant et préciser les modalités d'indemnisation retenues par le Groupe.

(\*) Le lieu de résidence habituelle s'entend du lieu figurant sur le bulletin de salaire du collaborateur.

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

## Chapitre 2. Promotion de modalités de déplacement plus « vertueuses »

### 2.1 Prioriser la santé et la sécurité des collaborateurs lors de leurs déplacements domicile-travail

Il n'a jamais été aussi prégnant de rappeler l'importance de la santé et de la sécurité des salariés dans l'ensemble des déplacements, qu'ils concernent les trajets domicile-travail ou les déplacements professionnels.

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

- De respecter le Code de la route et les autres usagers ;
- D'utiliser des équipements de signalisation (gilet réfléchissant, avertisseur sonore, écarteur de danger etc.) et de protection (casque, coudières, genouillères etc.), en particulier pour l'usage du vélo et des nouveaux Engins de Déplacements Personnels (EDP) ;
- D'assurer, d'entretenir et/ou de réviser régulièrement les modes de transport utilisés.

Pour pourvoir à cet impératif de sécurité, Schneider Electric s'engage à proposer des modules de formation dédiés à la sécurité routière et à l'écoconduite. Ainsi, à titre indicatif, les collaborateurs pourront bénéficier :

1. De formations en e-learning, accessibles via leurs espaces « My Learning Link » (exemples : formations Schneider ou plus récemment, délivrées par l'APAVE) ;
2. De formations, pour lors proposées en présentiel (exemples : formations dispensées par la Police Nationale - pour les populations parisiennes, et par EcoCivicom - pour les populations hors Paris).

Conscient de l'importance de sensibiliser ses collaborateurs aux risques afférents à leurs mobilités quotidiennes, les différentes entités du Groupe s'engageront à communiquer périodiquement sur le sujet (via notamment des communications dédiées sur les écrans des sites équipés).

Par ailleurs, il est rappelé que les dispositions mises en place dans le présent avenant ne s'appliquent pas aux déplacements professionnels qui restent régis par les « Règles internes du déplacement professionnel ». A titre de rappel :

- Tout déplacement professionnel doit être effectué prioritairement en transports en commun (train, métro, bus, tram etc.), lorsque l'offre est disponible à proximité ;
- L'usage des deux roues (vélo, moto, taxi-motos etc.) est strictement prohibé pour les trajets intersites, compte tenu de la fréquence et de la gravité des risques encourus (cf. notamment à la gravité des dommages corporels).

## **2.2 Encourager le recours aux modes de déplacements plus « vertueux » : le « Forfait Mobilités Durables » (FMD)**

Dans un souci de réduire l'impact environnemental des déplacements de ses collaborateurs, Schneider Electric souhaite par le présent avenant mettre en œuvre un « forfait mobilités durables ». Ce forfait a vocation à inciter financièrement les collaborateurs à utiliser des modes de transports plus vertueux, à savoir :

- Le covoiturage [véhicule personnel ou en location] - (article 2.2.1) ;
- Le vélo [personnel ou en location] et la trottinette [en location] - (article 2.2.2) ;
- Les véhicules électriques ou hybrides rechargeables [personnels ou en location] - (article 2.2.3).

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

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

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

En revanche, le collaborateur à temps partiel employé pour un taux d'activité inférieur ou égal à 50% bénéficiera du FMD dans des conditions ajustées (visées ci-après).

Enfin, sont exclus du champ d'application de ce forfait les collaborateurs qui bénéficient déjà d'un véhicule de fonction (VLLD Commerciaux & Techniciens et VLLD Statut), exception faite de l'alimentation électrique.

### **2.2.1 Encourager et développer le recours au covoiturage**

Le covoiturage s'entend de l'utilisation, en commun et hors sphère familiale, d'un véhicule terrestre à moteur [4 roues]<sup>2</sup> personnel ou en location par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux (excepté le partage des frais), dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte. Leur mise en relation, à cette fin, peut être effectuée par le biais d'une plateforme de covoiturage.

#### **2.2.1.1 Œuvrer pour un plus large déploiement du covoiturage pour les déplacements domicile-travail**

Nombreux sont les retours d'expérience qui démontrent que la dimension financière et la simplicité du recours au covoiturage jouent un rôle important dans la promotion de cette mobilité « partagée ».

<sup>2</sup> Exclusion du covoiturage en 2/3 roues.

En effet, le covoiturage a de nombreux avantages. Il permet notamment de partager les frais de transport liés à la consommation de carburant, aux télépéages et aux frais de stationnement. Il contribue à la fluidification du trafic et vise à lutter contre l'encombrement.

Il permet encore de réduire les émissions de gaz à effets de serre via la mutualisation des moyens. Enfin, le covoiturage renforce le lien social et favorise l'entraide entre collaborateurs.

Schneider Electric aura ainsi à cœur de développer les axes suivants :

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

### 2.2.1.2 Promotion d'applications/de plateformes « courte distance » de covoiturage

Afin de faciliter le recours au covoiturage, le Groupe Schneider Electric préconisera d'utiliser un opérateur de covoiturage parmi les 16 référencés dans le « Registre de covoiturage »<sup>3</sup>.

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

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

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

L'employeur versera exclusivement une allocation forfait mobilités durables aux collaborateurs qui remplissent les conditions formulées ci-après.

<sup>3</sup> Le site <https://covoiturage.beta.gouv.fr/operateurs/> permettra à chaque collaborateur de prendre connaissance des plateformes existantes, parmi lesquelles figurent [KLAXIT, KAROS, BLA BLA LINES, COVOIT'ICI, ECOV, ILEVIA, MOBICOOP, REZO POUCE, RIDYGO, OUESTGO, MOV'ICI, COVOIT' Lines+, COVOITURAGE Grand Lyon, LANE, OXYCAR, ROULEZ MALIN].



### 2.2.1.3 Le forfait mobilité durable applicable au covoiturage : montant et modalités

#### ✓ Bénéficiaires

Les collaborateurs mentionnés à l'article 2.2 qui remplissent les conditions ci-dessous sont éligibles au forfait mobilités durables covoiturage, qu'ils soient conducteurs ou passagers.

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

#### ✓ Seuils de déclenchement

Le forfait mobilités durables sera octroyé aux collaborateurs ayant un usage effectif et régulier du covoiturage pour les trajets domicile-travail. A ce titre, le seuil de déclenchement du bénéfice du forfait mobilités durables a été fixé à **80** trajets minimum par année civile.

A titre de rappel, est considéré comme un trajet, l'aller entre le domicile et le lieu de travail ou le retour entre le lieu de travail et le domicile.

Ce seuil de déclenchement (de **80** trajets minimum/année civile) sera ramené à **40** trajets minimum/an pour un collaborateur dont le taux d'activité est inférieur ou égal à 50%<sup>4</sup>.

#### ✓ Justificatifs

Pour obtenir le versement du forfait mobilités durables covoiturage, les collaborateurs doivent apporter la preuve du recours au covoiturage. Les collaborateurs devront systématiquement recourir à une plateforme de mise en relation des conducteurs et passagers, notamment parmi celles recommandées ci-dessus.

Le collaborateur devra télécharger dans son espace personnel Concur, avant le **15 janvier de l'année N+1**, l'un des justificatifs suivants : attestation, facture, reçu, capture d'écran ou encore relevé annuel des trajets effectués en covoiturage via une plateforme dédiée. Ce(s) justificatif(s) devront être téléchargés et joints à sa demande de versement du forfait mobilités durables via [l'application mobile] Concur.

D'autre part et en complément, une attestation sur l'honneur du recours au covoiturage est demandée au collaborateur. Cette dernière, valable pour l'année civile, devra le cas échéant faire état du temps partiel du collaborateur. Elle sera également hébergée sur Concur.

Le justificatif issu de la plateforme de covoiturage et l'attestation sur l'honneur se cumulent et répondent ainsi tous deux à un système auto-déclaratif de covoiturage.

Le management opérera, dans Concur, une vérification des pièces justificatives transmises pour validation du versement FMD correspondant.

<sup>4</sup> Pas de proratisation des trajets effectués/an pour les collaborateurs dont le taux d'activité est supérieur ou égal à 50%.

### ✓ Montant et modalités de versement

Les collaborateurs qui remplissent les conditions précédemment énoncées bénéficieront d'une allocation forfaitaire allouée au titre du « forfait mobilités durables covoiturage » :

- D'un montant plancher de **80** euros, dès lors que le seuil de déclenchement est atteint (à raison donc d'un euro par trajet, dès lors que les 80 trajets minimums par an sont réalisés)<sup>5</sup>,
- Dans la limite de **200** euros par an et par salarié éligible (plafond).

Cette allocation sera versée en une seule fois, via Concur, au mois de **janvier de l'année N+1**. En cas de départ du collaborateur en cours d'année, le versement se fera le mois suivant le départ effectif au plus tard. Dans ce cas, le plancher ne sera pas proratisé au temps passé dans l'entreprise.

### 2.2.2 Développer la pratique du vélo [personnel ou en location] et de la trottinette [en location] en toute sécurité

Du fait de ses nombreux atouts (usage non polluant, bienfaits notables pour la santé, mode de transport économique et écologique puisqu'étant une alternative à l'usage de la voiture individuelle pour les courts et moyens trajets), le Groupe Schneider Electric a estimé que le vélo revêtait une place majeure au sein de la mobilité durable. Alors que ce mode de déplacement connaît un engouement chaque jour plus fort, aux côtés de certaines autres modalités « en vogue », telles que les trottinettes en location, son déploiement nécessite un accompagnement permettant de s'assurer de son usage en toute sécurité.

#### 2.2.2.1 Déploiement de formations ou d'ateliers dédiés à l'usage du vélo et de la trottinette en toute sécurité

Schneider Electric entend valoriser ce mode de déplacement, en dehors de tous trajets intersites (prohibition susmentionnée, figurant dans la politique globale) dans le respect d'une pratique sécurisée qui sera rappelée via des communications internes.

Les formations sur le risque routier évoquées préalablement (abordant, entre autres, le partage de cet espace avec les autres usagers) intégreront le cas spécifique des cyclistes et des trottinettes.

Par ailleurs, des ateliers internes ou externes dédiés à la pratique concrète du vélo et de la trottinette pourront être mis en place en fonction du nombre d'usagers recensés et des coûts associés, considérant que la pratique de ces mobilités n'est pas innée et que circuler en ville nécessite d'acquérir certains réflexes, parfois vitaux.

<sup>5</sup> Montant plancher applicable aux collaborateurs dont le taux d'activité est inférieur ou égal à 50% = **40** euros. Montant plafond = **100** euros.

### 2.2.2.2 Un renforcement des infrastructures existantes

Conformément aux dispositions insérées dans la loi Grenelle II, Schneider Electric a, pour lors, équipé certains de ses sites [en fonction des sollicitations transmises, de ses capacités et des spécificités territoriales rencontrées] de places de stationnements sécurisées pour les vélos et trottinettes.

Le Groupe s'engage, en fonction de la demande, à mener un état des lieux des infrastructures mises à disposition pour les vélos et trottinettes sur le périmètre France. En fonction des besoins exprimés, le Groupe regardera en lien avec les Directions de Site, les possibilités d'aménagement pour le stationnement des vélos/trottinettes.

Dans la même lignée, le Groupe s'engage à étudier la possibilité d'accroître le nombre de rangements sécurisés (exemple : casiers), jusqu'alors mis à disposition des salariés sur certains sites Schneider - permettant notamment aux cyclistes de ranger dans des espaces clos dédiés leurs affaires personnelles liées à la pratique de cette mobilité « verte ».

Enfin, Schneider Electric souhaite perpétuer jusqu'au terme du présent avenant (soit le 28 juin 2022) l'accès gratuit aux recharges électriques présentes sur site, au bénéfice des collaborateurs usant de ces mobilités électriques.

### 2.2.2.3 Allocations dédiées à l'usage du vélo [personnel ou en location] et de la trottinette [en location]

#### ✓ Bénéficiaires

Les bénéficiaires tels que définis à l'article 2.2 qui remplissent les conditions ci-dessous sont éligibles au forfait mobilités durables vélo / trottinette, qu'ils usent :

- D'un vélo **personnel ou pris en location** [mécanique ou à assistance électrique] via un service de mobilité partagée ;
- Ou d'une trottinette [électrique ou non] issue d'un service **de location**.

#### ✓ Seuils de déclenchement

Le forfait mobilités durables sera octroyé aux collaborateurs ayant un usage effectif et régulier du vélo ou de la trottinette, au titre de ses trajets domicile-travail. A ce titre, le seuil de déclenchement du bénéfice du forfait mobilités durables vélo/trottinette a été fixé à **80** trajets minimum par année civile.

A titre de rappel, est considéré comme un trajet, l'aller entre le domicile et le lieu de travail ou le retour entre le lieu de travail et le domicile.

Ce seuil de déclenchement (de **80** trajets minimum/année civile) sera ramené à **40** trajets minimum/an pour un collaborateur dont le taux d'activité est inférieur ou égal à 50%<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Pas de proratisation des trajets effectués/an pour les collaborateurs dont le taux d'activité est supérieur ou égal à 50%.

### ✓ **Montant et modalités de versement**

Les collaborateurs qui remplissent les conditions précédemment énoncées pourront bénéficier, sur demande, d'une participation employeur à l'achat d'un « kit sécurité » comprenant les équipements listés ci-après :

- Un gilet rétro réfléchissant certifié ;
- Et un casque de protection.

Ainsi, cette allocation financière permettra dans un premier temps d'équiper le collaborateur qui se verra rembourser, dans la limite de **40 euros**, l'achat d'un kit sécurité. Les salariés utilisant régulièrement leur vélo/trottinette sur l'année ne pourront solliciter cette participation **qu'une seule fois**.

Par ailleurs, une allocation financière complémentaire pourra dans un second temps permettre au collaborateur de se voir rembourser, toujours dans la limite de **40 euros**, les frais d'entretien/de réparation liés à l'usage régulier de son vélo. Cette participation employeur pourra se cumuler avec le kit sécurité. Les salariés pratiquant cette modalité de transport ne pourront néanmoins bénéficier de cette allocation qu'à raison **d'une révision par an** (exclusion faite des vélos et trottinettes en location pour lesquels la réparation est déjà incluse dans les tarifs/abonnements).

Ces allocations (kit sécurité et/ou révision annuelle) seront versées en une seule fois, via Concur, au mois de **janvier de l'année N+1**. En cas de départ du collaborateur en cours d'année, le versement se fera le mois suivant le départ effectif au plus tard. Dans ce cas, le plancher ne sera pas proratisé au temps passé dans l'entreprise.

### ✓ **Justificatifs**

Pour obtenir le versement du forfait mobilités durables vélo/trottinette, le collaborateur devra télécharger dans son espace personnel Concur, avant le **15 janvier de l'année N+1**, le(s) justificatif(s) suivants :

- Pour le kit sécurité : les justificatifs d'achat des équipements de sécurité décrits ci-dessus (casque et gilet réfléchissant) ;
- Et/ou pour la révision : les justificatifs des frais liés à l'entretien, à la réparation du vélo (factures).

Ce(s) justificatif(s) devront être téléchargés et joints à la demande de versement du forfait mobilités durables via [l'application mobile] Concur.

D'autre part et en complément, une attestation sur l'honneur de la pratique régulière du vélo ou de la trottinette est demandée au collaborateur. Cette dernière, valable pour l'année civile concernée, devra le cas échéant faire état du temps partiel du collaborateur. Elle sera également hébergée sur Concur.

Le management opérera, dans Concur, une vérification des pièces justificatives transmises pour validation du versement FMD correspondant.

### 2.2.3 Développer la mobilité électrique

Schneider Electric a à cœur de développer les mobilités électriques, notamment les véhicules hybrides et électriques. Un véhicule électrique est un véhicule dont la propulsion est assurée par un moteur fonctionnant exclusivement à l'énergie électrique, à la différence des véhicules hybrides, disposant pour leur part de deux moteurs, dont un électrique.

Au vu de ces nouveaux enjeux, électrifier la flotte de véhicules légers [2/3/4 roues], favoriser l'usage de véhicules électriques [personnels ou en location] ou hybrides rechargeables et déployer les bornes de recharge sur site sont apparus comme de nouvelles priorités.

#### 2.2.3.1 Recharges électriques sur les sites Schneider Electric : modalités d'alimentation et déploiement des bornes de recharge

Les entités du Groupe Schneider Electric souhaitent s'engager en faveur d'un déploiement graduel des Infrastructures de Recharge de Véhicules Electriques (IRVE) destinées aux salariés utilisant un véhicule électrique pour venir au travail.

Ces infrastructures de recharge, déjà existantes sur certains sites Schneider Electric seront déployées progressivement sur le territoire, en fonction des besoins exprimés, des contraintes techniques et coûts associés (en lien avec les Directions de site).

Ces équipements en bornes électriques, au cœur même de la mobilité durable, passeront en priorité dans les investissements de sites. Ainsi, le Groupe s'engage à prévoir, a minima, l'installation **d'une borne sur tout site** Schneider Electric d'ici le 28 juin 2022 (terme du présent avenant), dès lors que :

- Le site est doté d'un parking privatif ;
- La puissance d'alimentation requise est disponible.

Enfin et à titre expérimental, les bornes de recharge de véhicules électriques seront mises à disposition des collaborateurs gratuitement, avec une gestion d'accès et de temps adaptée – en phase test jusqu'au 28 juin 2022 (terme du présent avenant). De fait, les Directions de sites souhaitent rappeler que l'accès aux bornes de recharge doit être équitable et que les recharges sur site doivent demeurer, en principe, partielles.

L'avantage résultant de l'utilisation de cette borne par les collaborateurs à des fins non professionnelles sera évalué à hauteur d'un montant nul, conformément aux dispositions en vigueur.

#### 2.2.3.2 Campagnes de promotion et tarifs préférentiels pour différents équipements et services de mobilité électrique

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

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

### 2.2.3.3 Œuvrer en faveur d'un verdissement de la flotte électrique

Conformément à l'esprit de la loi LOM, le Groupe Schneider Electric en France oriente sa politique véhicules vers un verdissement progressif de sa flotte de VLLD (Commerce/Techniciens et Statut). A titre indicatif, le Groupe a publié son intention, dans la « Global Car Policy », d'avoir un tiers de sa flotte électrifiée d'ici 2025.

### 2.2.4 Homogénéisation de la participation employeur au remboursement des frais d'abonnement, au nom d'une mobilité plus « verte » et équitable

Afin d'encourager encore plus le recours à des modalités « vertes » de déplacements, le Groupe Schneider Electric a décidé d'homogénéiser/d'étendre la part conventionnelle de sa participation au remboursement des frais d'abonnements (transports en commun et services publics de location de vélos<sup>7</sup>). Cette participation, jusqu'alors disparate sur le territoire, sera fixée à **75% sur l'ensemble du territoire**<sup>8</sup>. Par cet effort complémentaire, Schneider Electric marque son souhait de continuer à œuvrer en faveur de mobilités plus responsables et largement accessibles, et d'effacer les disparités territoriales.

## Chapitre 3. Cumuls envisagés dans le cadre du forfait mobilités durables (FMD)

Alors que le Groupe Schneider Electric aurait pu exclure tout cumul entre les mobilités présentées ci-avant (autrement dit, retenir une gestion autonome des dispositifs), il permettra à ses collaborateurs de potentiellement cumuler allocations FMD vélo/trottinette et prise en charge des abonnements aux services publics de location de vélos/transports en commun. Par ailleurs, il autorisera le cumul entre dispositifs FMD (vélo/trottinette ou covoiturage) et recharge/alimentation gratuite des véhicules électriques.

### 3.1 Absence de cumul possible entre FMD pour l'usage du vélo/trottinette et FMD pour la pratique du covoiturage

Le forfait mobilités durables relatif au covoiturage et le forfait mobilités durables relatif au vélo/trottinette ne sont pas cumulables sur une année civile. Les deux allocations qui en découlent sont donc alternatives.

En conséquence, le collaborateur qui se déplacerait à la fois à vélo/trottinette et en covoiturage doit opter pour l'un ou l'autre des dispositifs, au titre du bénéfice de l'allocation FMD. Ceci quand bien même il remplirait les conditions propres à chacun d'eux et aurait pu prétendre aux deux allocations.

<sup>7</sup> Exemple : Véligo Location (IDF).

<sup>8</sup> A noter que les 25% conventionnels seront soumis à charges sociales et impôts sur le revenu (selon la législation en vigueur).

### **3.2 Cumul possible entre prise en charge des abonnements aux services publics de location de vélos/transports en commun et dispositif FMD vélo/trottinette**

L'allocation « forfait mobilités durables vélo/trottinette » pourra être cumulée avec le remboursement de l'abonnement aux services publics de location de vélos, mais également avec le remboursement de l'abonnement des transports en commun ; dès lors que les conditions fixées par le présent avenant sont remplies.

Considérant que dans le cadre de la présente négociation, le Groupe Schneider Electric a pris la décision de participer au remboursement des frais d'abonnements (transports en commun et services publics de location de vélos) **à hauteur de 75% sur l'ensemble de son territoire** ; le montant cumulé du FMD vélo/trottinette et des abonnements susvisés sera plafonné à :

- **500 euros** par an et par collaborateur (exonérés de charges sociales CSG/CRDS et d'impôts sur le revenu), en vertu du projet de loi de finances 2021.

*A titre de rappel, la prise en charge des frais d'abonnements aux services publics de location de vélos/transports en commun vise à indemniser les modalités de transports successives nécessaires pour couvrir l'entièreté du trajet domicile/travail.*

### **3.3 Cumul possible entre dispositifs FMD (vélo/trottinette ou covoiturage) et alimentation des véhicules électriques**

Dans le souhait de faciliter les déplacements de ses collaborateurs et de promouvoir encore plus en amont les mobilités électriques, le Groupe Schneider Electric permettra le cumul des dispositifs FMD préalablement instaurés (FMD vélo/trottinette ou FMD covoiturage) et de l'alimentation gratuite des véhicules électriques ou hybrides rechargeables - en phase test jusqu'au 28 juin 2022 (terme du présent avenant).

## **Chapitre 4. Dispositions relatives au congé paternité et d'accueil de l'enfant**

Afin de favoriser l'égalité homme-femme et de renforcer le lien père-enfant, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a modifié les durées et les modalités d'indemnisation du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Compte-tenu de leur fort engagement dans l'égalité homme-femme et la qualité de vie au travail, les parties avaient mis en place un congé de paternité et d'accueil de l'enfant plus long et mieux rémunéré que les dispositions légales alors en vigueur. Afin de renouveler cet engagement, elles ont souhaité réviser les dispositions existantes pour permettre une indemnisation annexée sur les nouvelles durées de congé.

#### **4.1 Nouvelles modalités d'indemnisation du congé paternité et d'accueil de l'enfant**

L'article 10.03 relatif au Congé Paternité et d'accueil de l'enfant est modifié comme suit :

##### **Durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant :**

Le parent 2<sup>9</sup> bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires (ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples) comprenant :

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

##### **Cas particulier de l'hospitalisation de l'enfant dès la naissance :**

Les parties rappellent que le parent 2 a droit à la prolongation de la période de 4 jours calendaires obligatoires en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés suivantes :

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

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

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

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

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

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

<sup>9</sup> Cf. à l'article 10 (accompagnements spécifiques aux congés maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé parental d'éducation) de l'Accord Initial sur la Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe Schneider Electric – définition p.19 du « parent 1 » et « parent 2 ».



### Modalités de rémunération :

La direction réaffirme sa volonté de voir les parents bénéficiaires disposer pleinement de ce congé. A ce titre :

- Afin de garantir l'absence d'impact sur la rémunération du collaborateur, la Direction s'engage à maintenir le salaire du parent 2 par le versement d'un complément de rémunération aux indemnités journalières de sécurité sociale pendant la période du congé paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que l'éventuelle prolongation de la période résultant d'une hospitalisation de l'enfant.
- En cas d'absence consécutive à un congé paternité et d'accueil de l'enfant, le salaire brut de référence servant de base de calcul pour la part individuelle de l'intéressement du parent 2 est reconstitué comme si ce dernier avait travaillé normalement pour la période d'absence considérée. En outre, le congé paternité et d'accueil de l'enfant n'entraîne pas de réduction du salaire plancher de référence qui s'applique normalement, à condition que le parent 2 ait travaillé sur l'ensemble de l'exercice considéré.

Il est par ailleurs rappelé l'engagement de la direction de déployer deux campagnes de sensibilisation par an relative à l'importance du congé paternité et d'accueil de l'enfant afin d'encourager la prise de ce congé par le parent 2.

### **4.2 Champ d'application du présent Chapitre**

Compte-tenu des évolutions législatives précitées, il a été décidé d'arrêter une disposition homogène globale sur l'ensemble du territoire France. Aussi, le présent article se substitue aux dispositions relatives au congé paternité et d'accueil de l'enfant des accords égalité Homme-Femme conclus sur l'ensemble du territoire France.

## **Chapitre 5. Dispositions finales**

### **5.1 Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

Le présent avenant entrera en vigueur après achèvement des formalités habituelles de dépôt et de publication, au plus tôt le **1<sup>er</sup> juillet 2021**. Il prendra fin **le 28 juin 2022** (terme de l'accord initial Qualité de Vie au travail) et ne saurait se transformer à durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant se substituent, à compter de leur date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des dispositions conventionnelles portant sur le même objet, applicables au sein des sociétés juridiques du Groupe.

## **5.2 Conditions de suivi et clause de rendez-vous**

Une commission de suivi est mise en place. Elle est composée de représentants de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle se réunira au cours du dernier trimestre de l'application du présent avenant et établira un premier bilan.

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

## **5.3 Révision de l'avenant**

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

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

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

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

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

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

Les parties signataires du présent avenant 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 un quelconque accord ou avenant de révision.

## **5.4 Adhésion**

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

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 avenant emporte adhésion et agrément sans réserve à l'ensemble des dispositions de l'accord en vigueur à la date de l'adhésion.

L'adhésion fera 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-dessous réalisées.

### **5.5 Formalités de dépôt et de publicité**

Les formalités de dépôt du présent avenant seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi :

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

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

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

Sa signature est intervenue le 03 juin 2021, à Rueil-Malmaison, entre les représentants de la Direction de Schneider Electric en France et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

**POUR LA DIRECTION DES SOCIETES  
DU GROUPE**

**M. Dominique LAURENT**  
Directeur des Ressources Humaines France

DocuSigned by:  
*Dominique LAURENT*  
8355A96E02C04CA...

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

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

**POUR LES DELEGATIONS SYNDICALES  
REPRESENTATIVES DE GROUPE**

**CFDT**  
M. MORY Yvon

DocuSigned by:  
*M. MORY Yvon*  
B56F54C5444749F...

M. Thierry JACQUET

DocuSigned by:  
*M. Thierry JACQUET*  
743EF6284BB84FF...

**CFE-CGC**  
Philippe BORDAS

DocuSigned by:  
*Philippe BORDAS*  
A06CB266C9984C9...

M. ANDRE Bruno

DocuSigned by:  
*Andre*  
7E1AFA5A1F44442...

**CFTC**  
Mme RESTANI Sylvie

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

François SOENEN

DocuSigned by:  
*François SOENEN*  
35AE9DF3F89C4E0...

**CGT**  
M. NAUD Fabrice

DocuSigned by:  
*M. NAUD Fabrice*  
2D3EBE2061474ED...

**FO**  
M. CHIRET Michel

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

DA CRUZ Emmanuel

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

## ANNEXES

### 1 Covoiturage

	Conditions d'éligibilité	Montants et versement	Justificatifs	Les plus
<b>Covoiturage: conducteur et passager</b>	1. CDD, CDI, Stagiaires, Alternants  2. Utiliser une plateforme de covoiturage  3. Min 80 trajets*/an (ramené à 40 trajets/an pour les temps partiels dotés d'un taux d'activité < ou = à 50%)  4. Conducteur doté d'une assurance RC  5. Ne sont pas considérés comme covoitureurs, les personnes appartenant à la même sphère familiale / en cohabitation  <small>*1 trajet = 1 aller ou 1 retour (domicile-travail / travail-domicile)</small>	1€ par trajet dès lors que le seuil de déclenchement est atteint :  Plancher 80€/an (40€ si temps partiel < ou = à 50%) Plafond 200€/an (100€ si temps partiel < ou = à 50%)  Versement en une seule fois fin janvier de l'année N+1 (ou au plus tard le mois suivant le départ pour le collaborateur sortant en cours d'année)	Attestation sur l'honneur de la pratique du covoiturage valable pour l'année civile  + justificatif issu de la plateforme valant preuve de son utilisation  = auto-déclaratif : à télécharger sur Concur avant le 15 janvier de l'année N+1  Vérification par le management des pièces transmises	Formation sécurité  Espace dédié via le portail « Accueil & Services » aux plateformes de mise en relation des conducteurs et passagers

### 2 Vélo et trottinette

	Conditions d'éligibilité	Montants et versement	Justificatifs	Les plus
<b>Vélo : personnel ou en location, électrique ou non  +  Trottinette : en location, électrique ou non</b>	1. CDD, CDI, Stagiaires, Alternants  2. Min 80 trajets*/an (ramené à 40 trajets/an pour les temps partiels dotés d'un taux d'activité < ou = à 50%)  <small>*1 trajet = 1 aller ou 1 retour (domicile-travail / travail-domicile)</small>	40€ pour rembourser un kit de sécurité, versé une seule fois (casque, gilet)  et/ou 40€/an pour l'entretien du vélo personnel  Versement en une seule fois fin janvier de l'année N+1 (ou au plus tard le mois suivant le départ pour le collaborateur sortant en cours d'année)	Attestation sur l'honneur de l'utilisation du vélo valable pour l'année civile  + facture de l'achat du kit + facture des frais d'entretien  = auto-déclaratif : à télécharger sur Concur avant le 15 janvier de l'année N+1  Vérification par le management des pièces transmises	Formation sécurité  Renforcement des infrastructures (stationnements sécurisés/ casiers)  Accès gratuit aux recharges électriques  Abonnement aux services publics de location de vélos pris en charge par l'employeur à hauteur de 75% (hors FMD)

### 3 Véhicules électriques/hybrides rechargeables

	Conditions d'éligibilité	Les plus
<b>Alimentation des véhicules électriques ou hybrides rechargeables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. CDD, CDI, Stagiaires, Alternants</li> <li>2. Véhicules électriques/hybrides rechargeables : deux, trois, quatre roues</li> <li>3. Quel que soit le nombre de trajet et le temps de présence dans l'entreprise</li> </ol>	<p>Alimentation gratuite des VE en phase test jusqu'au 28 juin 2022</p> <p>Tarifs préférentiels pour l'achat de bornes pour la résidence principale</p> <p>Campagnes de promotion</p>
<b>Bornes de recharge</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Site doté d'un parking privatif</li> <li>2. Puissance d'alimentation nécessaire disponible</li> </ol>	<p>Installation d'une borne sur tous les sites SE d'ici 2022</p>

### 4 Abonnements : transports en commun / services publics de location de vélos

	Conditions d'éligibilité	Prise en charge	Justificatif
<b>Abonnements : Transports en commun ou Services publics de location de vélos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. CDD, CDI, Stagiaires, Alternants</li> <li>2. Annuel ou mensuel</li> </ol>	<p>Prise en charge à hauteur de 75% sur l'ensemble du territoire</p>	<p>Facture de l'abonnement</p>

## Articulation des dispositifs

+	FMD vélo	FMD covoiturage	Alimentation des véhicules électriques / hybrides rechargeables	Transports en commun / services publics de location de vélos
FMD vélo		✗	✓	✓
FMD covoiturage	✗		✓	✗
Alimentation des véhicules électriques / hybrides rechargeables	✓	✓		✓
Transports en commun / services publics de location de vélos	✓	✗	✓	