

# Le Guide des Salariés IGE 2024



**La CFTC IGE-Schneider Electric  
Partenaire de votre Vie Professionnelle**

# Vos interlocuteurs CFTC

Coordonnateur Groupe : Sylvie RESTANI - 06 89 95 69 50

Délégué Syndical Central : François SOENEN - 06 89 95 69 51

IGE		
BIANIC Ludovic		06 17 27 78 10
BOEKHORST Maxime		06 03 41 71 97
BOYER Nathalie		06 74 51 61 91
BRAJOT Anaïs		06 40 50 59 24
CLAVIÈRES Christophe		06 85 99 25 20
COLIN Christian		06 84 95 62 36
LEJEUNE Nathalie		06 03 41 59 62
MARCOZ Franck		06 32 70 47 47
PALCOUX Théodore		06 30 47 37 58
SIAD Sabah		06 65 53 47 37
VILLERET Léa		06 09 94 06 59
Région Parisienne et ACS		
NICKMIDLER Jean	Le Hive	06 83 84 10 13
TOUTAIN Véronique	Le Hive	06 83 89 13 78
MERLINI Xavier	Le Hive	06 43 83 62 20
TOMASIK Thierry	Toulouse	06 83 83 46 24
DELPLACE Francis	Lyon	06 71 58 26 52
LECAMUS Dominique	Lyon	06 81 53 75 63
LE BOT Patrick	Lyon	06 76 45 60 15
GOY Florent	Lyon	06 72 32 09 74
HAAS Pierre	Strasbourg	06 32 93 92 18
STECENKO-LESTRA Nathalie	IntenCity	07 85 02 86 68
Région Normandie		
LAMBERT Ludovic	BLR	06 77 36 39 17
PAYSANT Yannick	BLR	06 77 36 55 97
MANGEANT Mélanie	BLR	06 88 25 12 61
MARTINS DA SILVA Mickael	BLR	06 36 54 08 52
PICARD Pascal	LV	06 79 32 03 93
OTT Stéphane	LV	06 21 18 70 31
Angoulême		
CHAGRELLE Christophe		06 71 69 23 84
LAYBATS Estelle		06 63 46 65 62
HERNANDEZ Olivier		06 34 27 63 64
MOUSSET François		06 40 12 05 24
Carros		
HADJI Faudel		06 32 54 22 72
BENOIST Alain		07 82 57 54 41

Coordonnateur Adjoint : Jean NICKMILDER - 06 83 84 10 13

DSC Adjoint : Ludovic LAMBERT - 06 77 36 39 17

Dijon			
LE GUEN Jean-Michel			06 75 26 46 58
MAZELIER Alain			-
BAUDOIN Jean-Marc			-
CEV			
BONHOMME Jimmy			04 75 66 59 37
GAILLARD Lionel			04 75 66 59 83
MUNOZ Sophie			04 87 08 00 44
France Transfo			
LAMORLETTE Franck			06 10 60 86 74
SA3I			
DEWANDEL Damien	Thiais		06 70 82 03 37
DA SILVA Jose	Aix en Provence		06 77 04 49 88
Grenoble			
BUSI Maguelonne	EQI	06 37 06 02 00	✳
CHEVALLET Olivier	EQI	06 74 41 59 41	✳
COMMEIGNES Jean	EQI	06 73 49 73 25	✳🇪🇺
CUENOT Pierre	EQI	06 89 36 69 31	✳
DURIF François	EQI	06 89 84 66 88	✳
FERRANDO Laurent	EQI	06 45 08 81 27	
JAVELON Laurent	EQI	06 31 95 95 34	
LANDUREAU Denis	EQI	06 73 69 54 79	✳
RECHARD Cidalia	EQI	06 48 99 30 55	
RESTANI Sylvie	EQI	06 89 95 69 50	✳
SOENEN François	EQI	06 89 95 69 51	✳
CHRISTOPHE Hervé	IntenCity	06 87 72 84 87	
MICHEZ Valérie	IntenCity	06 31 37 00 28	✳
MILLON Anne	IntenCity	06 87 81 98 60	✳
BELALA Habib	TEC	-	
DELAITRE Ivan	TEC	06 42 28 60 30	
MARTY Frédéric	TEC	06 84 69 04 06	✳🇪🇺
RETIF Richard	TEC	06 33 31 94 72	✳
RICHARD Hervé	TEC	06 30 06 21 06	
CIALDELLA Gérard	EMT	06 77 44 04 90	
CECILLON Geoffrey	MTT/SDE	-	
FENOLI Caroline	MTT/SDE	07 85 34 88 75	
MADONIA Claude	MTT/SDE	07 86 76 66 12	🇮🇹
LASEN Laurent	MEZ	06 71 30 83 07	✳

## Sommaire

Votre Entretien Annuel de Performance .....	1
Espaces de salaire selon la cotation du poste .....	2
Formation professionnelle .....	3 - 4
Congés et absences .....	5 - 6
Télétravail .....	7 - 8
Temps Partiel Thérapeutique, Arrêts de travail .....	9
Situations de handicap .....	10
Votre santé avec la MESE, La prévoyance avec Klesia .....	11 - 12
Les plans d'épargne Schneider PEG, PERECO, PERO .....	13 - 14
Les fonds proposés et leurs performances .....	15
Le Compte Épargne Temps (CET) .....	16
Retraite, Indemnité Conventiennelle de Départ à la Retraite .....	17
Retraite progressive .....	18
Fin du contrat de travail .....	19 - 20
CFTC, qui sommes-nous ? .....	21 - 22
Calendrier 2024 .....	23 - 24

Ce document se réfère aux accords groupe (SEI-SEF + filiales en France) sauf mention contraire

# Votre Entretien Annuel de Performance (EAP),

un enjeu majeur pour votre carrière

## ✓ Préparez votre entretien

- Prenez le temps de factueliser par écrit toutes vos réalisations de façon à ce que cela soit compréhensible
- Sollicitez l'avis des personnes avec lesquelles vous avez travaillé

**La loi prévoit que les EAP soient faits en français. Réclamez son application si vous n'êtes pas à l'aise en anglais**

## ✓ Argumentez votre bilan

Objectivez vos résultats de façon qualitative et quantitative y compris ceux liés aux valeurs du groupe.

**En cas d'objectif non atteint, rappelez le contexte défavorable, valorisez le temps passé et vos efforts, voire négociez l'annulation de cet objectif**

## ✓ Négociez votre rémunération et la part personnelle de votre STIP

Argumentez en fonction de vos résultats et d'un éventuel retard salarial

## ✓ Ne sortez pas de votre EAP sans en connaître l'appréciation

En cas de désaccord, utilisez à posteriori votre droit de réponse par écrit dans l'outil

**En cas d'appréciation "non performant", contactez au plus tôt votre syndicat, car un licenciement pour insuffisance professionnelle est à craindre**

## ✓ Participez à la fixation de vos objectifs

- Limitez-les à 3-4 max
- Faites en sorte qu'ils soient personnels, quantifiables et atteignables dans le délai imparti
- Tout au long de l'année, les objectifs peuvent évoluer en accord avec votre manager. Si l'un d'entre eux n'est donc plus atteignable (ex. arrêt du projet) n'oubliez pas de le supprimer !
- Abordez votre charge de travail : à ajuster en fonction des moyens alloués, gage d'atteinte de vos objectifs et de préservation de votre santé (attention au temps partiel).

## ■ L'EAP évolue pour tenir compte des salariés travaillant en mode Agile.

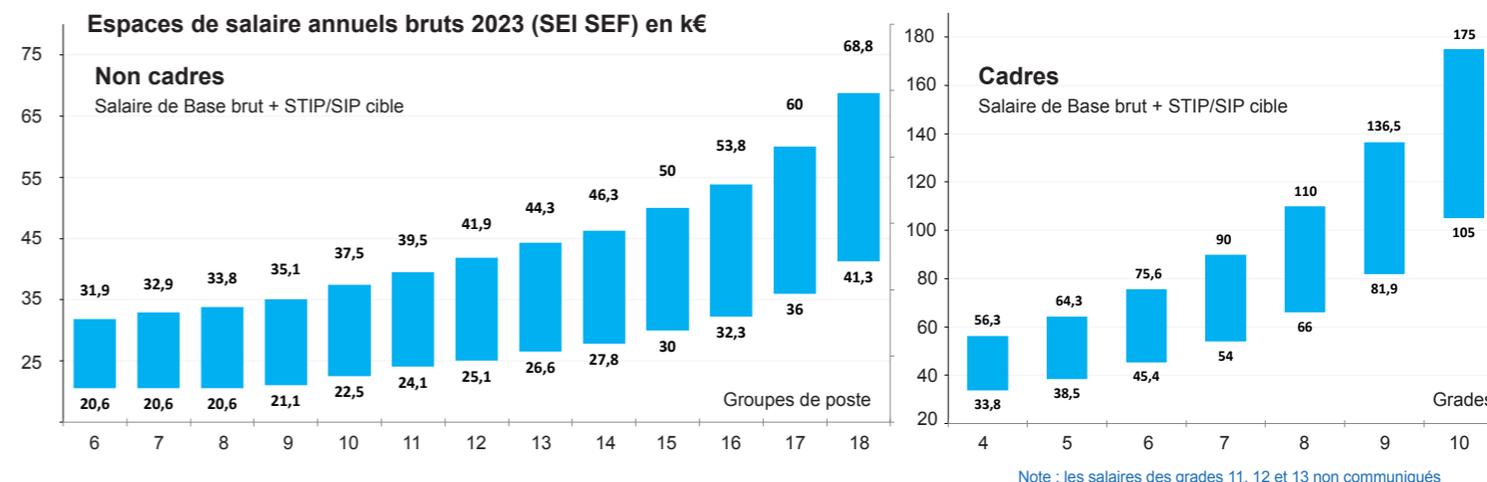
- Au niveau de la squad, objectifs collectifs et individuels avec des performances mesurées à chaque release (3 mois)
- Au niveau des chapters, objectifs de développement et prise en compte des feedbacks des squads et des ligues
- Au niveau des ligues, alignement avec le product owner et le scrum master sur les objectifs de la squad (définition des objectifs stratégiques et des KPIs associés)

Très performant	Performant	Compétent	Non performant
<b>Performance exceptionnelle, avec dépassement des objectifs.</b>	<b>Bonne performance, avec atteinte de tous les objectifs.</b>	<b>Quelques objectifs non atteints.</b> Mise en place d'un plan d'actions pour combler les écarts.	<b>Écart significatif de performance.</b> Mise en place d'un plan d'amélioration avec point des progrès réalisés dans 3 à 6 mois.

# Espaces de salaire, selon la cotation de votre poste

■ **Votre Niveau de responsabilité est formalisé chez Schneider par un groupe de poste ou un grade** dans laquelle vous devez vous situer

■ **Plus vous maîtrisez votre poste plus votre salaire doit augmenter vers le haut de l'intervalle**



## ✓ Comparez votre niveau de salaire

Téléchargez le Jobmètre, un fichier Excel, et saisissez : votre catégorie (non cadre/cadre), votre groupe de poste ou grade, votre salaire mensuel brut, votre % cible de STIP / SIP le cas échéant. Votre rémunération sera comparée à celle du marché (calcul du « compa-ratio »), pour vous donner des arguments à utiliser au cours de votre EAP



Sur le site ou l'App **cftc-schneider** > Mon Job > Salaire > Jobmètre

✓ **En cas de retard salarial significatif** (compa-ratio < à 0,9), sollicitez votre hiérarchie pour un rattrapage

✓ **Ciblez un poste avec un grade ou groupe de poste supérieure dans le cadre de votre évolution professionnelle**, pour favoriser l'octroi d'augmentations salariales plus soutenues. C'est lors du changement de poste que vous devez négocier votre augmentation

**Au retour d'un congé maternité/ adoption : Demandez à bénéficier d'une révision salariale dans l'année, conformément à l'accord groupe égalité hommes/femmes**

# Formation professionnelle, comprendre le fonctionnement pour

## ✓ Concrétisez vos projets d'évolution de carrière avec le CPF

- Votre Compte Personnel de Formation (CPF) est désormais crédité en euros, à hauteur de 500 € par an (800 € pour les moins qualifiés)
- Accessible sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/>, vous pourrez retrouver le montant de vos droits acquis ainsi que la liste des formations disponibles



L'entreprise peut vous soutenir et vous accompagner dans une formation mais vous pouvez aussi entreprendre seul la démarche.

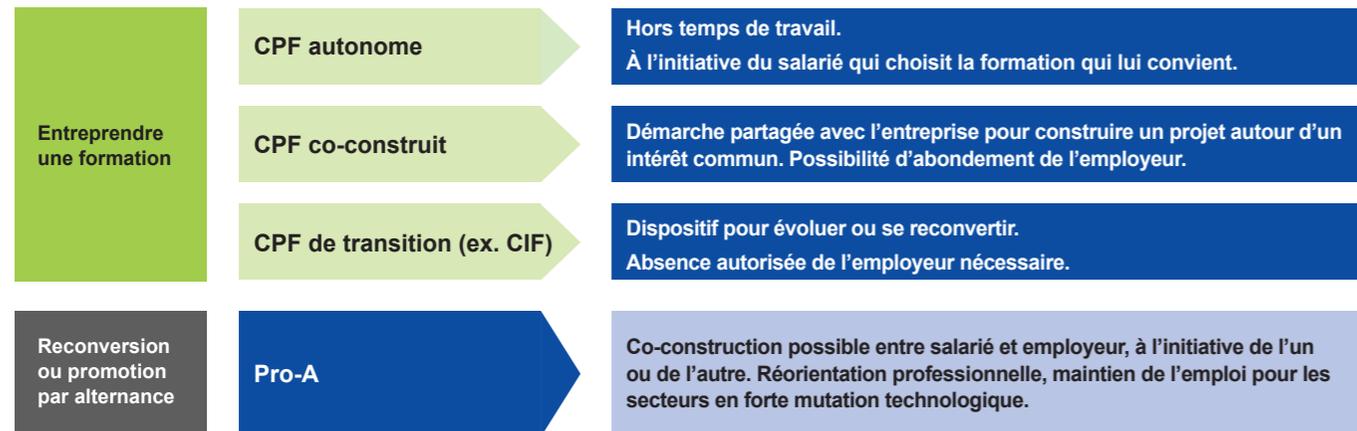
## ✓ Faites le point sur votre projet avec :

- **un conseiller en évolution professionnelle** : ce dispositif est **gratuit et personnalisé** et la confidentialité de votre démarche est garantie. Un conseiller vous accompagnera et pourra vous aider à mettre en forme votre projet. <https://mon-cep.org/#trouver>
- **ou avec votre manager** : via l'entretien professionnel ou le plan de développement des compétences. Cet échange doit vous permettre d'évaluer votre situation, de faire le point sur les évolutions métiers, d'envisager votre évolution au sein de l'entreprise ou de réaliser un projet personnel à l'extérieur de l'entreprise. **Si votre projet de formation est accepté, Schneider abondera le CPF et vous serez autorisé à réaliser votre formation en totalité ou partiellement sur votre temps de travail.**

## ■ Les différentes possibilités pour reprendre une formation

Le catalogue disponible est très large : permis de conduire (B, D...), formations en langues, Bac Pro, Master ...

La durée des formations est variable, d'une centaine d'heures pour le permis D à plus de 1200 heures pour une formation diplômante en marketing. Les formations peuvent être financées par le CPF, co-financées par l'entreprise ou d'autres organismes, de nombreuses solutions de financement existent.



prendre en main son avenir

## ■ L'obtention d'un diplôme ou l'accès à une formation par la reconnaissance des acquis



Même si l'entreprise reste responsable de l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de leur capacité à occuper un emploi (y compris les formations aux nouvelles technologies), elle n'est plus dans l'obligation de proposer des formations, à l'exception de celles liées à la santé et à la sécurité.

## ■ Pour vous accompagner dans un projet de création ou de reprise d'une entreprise

SIE (Schneider Initiatives Entrepreneurs) est à votre disposition

<http://schneider-initiatives-entrepreneurs.com/>

Pour vous aider à redonner du sens à votre travail et /ou à progresser dans votre carrière, vous ouvrir des perspectives, pensez à la formation.

# Congés et absences, vos droits :

## Congés Payés (CP)

Période d'acquisition : du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai

Période d'utilisation : du 1<sup>er</sup> juin au 30 juin

Années d'ancienneté	<5	5-9	10-14	15-19	20 et +
CP (jours)	25	26	27	28	29

**4 semaines de CP utilisables du 1<sup>er</sup> mai au 31 Octobre.**  
Si pris hors de ces dates, droit à un congé de fractionnement : 1 J pour 3 ou 4 jours de CP, 2 j si plus de 5 CP

## JRTT / JRF

### (Jours de Repos Forfait)

Période d'acquisition : du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre

**Salariés Forfait heures** : recalculé chaque année pour tenir compte du nombre de dimanches et nombre de jours fériés. **Pour 2024** : 12,5 JRTT dont 3 max par la Direction

**Salariés Forfait jours** : 12 JRF

## Événements exceptionnels

- Attribution au pro-rata du nombre de jours travaillés
- Protection contre un éventuel licenciement pendant 13 semaines suivant le décès (loi n°2020-692 du 08/06/2020)

Événements	Durée de l'absence (jours ouvrés)
Mariage, Pacs du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Décès d'un enfant/personne à charge de -25 ans ou enfant lui-même parent	7 jours + 8 jours de congé de deuil fractionnables (géré par la CPAM)
Décès d'un enfant de +25 ans	5 jours
Décès du conjoint (marié, partenaire de Pacs, concubin)	3 jours
Décès d'un père ou de la mère	3 jours
Décès d'un frère ou une sœur	3 jours
Décès d'un grand-parent	2 jours
Décès de beaux-parents	3 jours
Congé de naissance, adoption pour le conjoint, concubin de la mère	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

## Parentalité à partir du du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Événements	Durée de l'absence
Paternité ou accueil de l'enfant (conjoint marié, partenaire de Pacs, concubin)	25 jours calendaires (32 jours pour une naissance multiple); Schneider complète les Indemnités Journalières de la CPAM. Les 4 premiers jours sont obligatoires et doivent suivre le congé de naissance. Les jours restants sont fractionnables, dans la limite de 6 mois après la naissance
Hospitalisation d'un enfant immédiatement après sa naissance	2 à 30 jours max
Enfant handicapé	congés spéciaux pour visites médicales régulières

## Aidance à partir du du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Événements	Durée de l'absence
Accompagnement à des rendez-vous médicaux (y compris aidant)	2 demi-journées pour accompagner une personne de son entourage
Congé de proche aidant bénéficiant de l'AJPA (Allocation Journalière du Proche Aidant) <sup>(1)</sup>	3 mois max renouvelable 1 fois et fractionnables, dont 66 jours max (dans toute la carrière du salarié), pouvant faire l'objet par Schneider d'un complément de l'AJPA de 40€ brut par jour
Congé de solidarité familiale, salarié bénéficiant de l'AJAP (Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie) <sup>(2)</sup>	3 mois max renouvelable 1 fois et fractionnable, dont 22 jours max (dans toute la carrière du salarié) pouvant faire l'objet sous condition de percevoir l'AJAP d'un complément de 40€ brut par jour, versé par Schneider.
Don de jour entre salariés pour les proches aidants <sup>(3)</sup>	Max 5 jours par an (à proratiser en cas de temps partiel) de CP, RTT, congé d'ancienneté, jours dans le CET, en informant son RH de son souhait et en indiquant le nom du bénéficiaire.

<sup>(1)</sup> : lien de parenté avec le salarié jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré, personne âgée/ handicapée partageant le domicile, ou justifiant de liens étroits et réguliers

<sup>(2)</sup> : pour toute personne partageant le domicile du salarié avec pronostic vital engagé, ou maladie grave/incurable en phase avancée

<sup>(3)</sup> : pour tout salarié en situation de proche aidant (CDI ou CDD), avec au moins 1 an d'ancienneté, dans la même entité juridique que le donneur

## Protection des salariés, victimes de violence

Schneider s'engage à agir pour mettre en sécurité, en déplaçant sur un autre de ses sites, un salarié et sa famille qui subirait des violences familiales ou conjugales (éloignement du conjoint violent).

**3919**   
**VIOLENCES FEMMES INFO**

## Mobilité géographique, un moyen pour évoluer dans le groupe

La mobilité géographique est une mutation professionnelle et/ou géographique constituée par un changement d'affectation au sein du Groupe Schneider Electric

- Un facteur d'évolution (sauf pour les demandes à caractère personnel) avec un éventuel changement de métier dans une autre entité du groupe.
- Une évolution de votre rémunération avec des possibilités d'accompagnement de votre famille

### Conditions d'éligibilité à la mobilité

#### Distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail

- Plus de 50km aller et 1 heure de transport du lieu d'origine (ou pour la région parisienne au moins 1 heure aller)

ET

- Allongement du trajet de 30 minutes
- Augmentation salariale minimum de 5%**



OU



### Je déménage

- Aide au logement en locatif + frais d'agence
- Aide à l'achat et revente d'un bien
- Double résidence pendant 9 mois
- Frais de déménagement
- Frais de garde meubles
- Indemnité compensatrice de mobilité (4000 € + 1500 € par enfant), avec application d'un coef de 1 à 6 selon la zone géographique

### Je garde mon domicile actuel

- Indemnité de double résidence 550 / 650 / 700 € bruts sur salaire mensuel, selon point de départ et d'arrivée.
  - Voyage A/R hebdomadaire
- OU
- Frais réels plafonnés à 700 €/mois sur justificatifs
- OU
- Remboursement de la carte abonnement transport (max 3 ans)
  - Conditions particulières si déménagement pendant 3 ans

## Télétravail : ce qu'il faut savoir

### ✓ Remplissez le formulaire de demande

- Faites le point avec votre manager lors d'un entretien formel
- Le délai de réponse est de 1 mois ; passé ce délai, votre demande sera considérée comme acceptée

**Un refus doit être motivé et formalisé par le RH.**  
L'acceptation est valable 1 an avec tacite reconduction

✓ En télétravail, **vous devez rester disponible** durant les plages horaires de travail habituelles

**Le télétravailleur et le manager doivent veiller à respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et les temps de repos obligatoires. Ils doivent respecter les plages horaires pour conserver l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle**

- Le manager peut imposer des modalités de prise de jours de télétravail.

### Salariés itinérants et semi-itinérants (éligibles à la politique VLLD)

	Force de vente	Travailleur semi-itinérant	Travailleur itinérant technique
<b>Eligibilité</b>	Jobcode S	Jobcode D	Jobcode DDT 3,4 et 5
<b>Périmètre</b>	Personnel en CDI / CDD	Personnel en CDI / CDD	Personnel en CDI / CDD
<b>Nombre de jours</b>	2 jours par semaine en moyenne	2 jours par semaine en moyenne	2 jours par mois en moyenne
<b>Fractionnement</b>	Non applicable	Non applicable	Non applicable
<b>Prévenance</b>	Pas de déclaration	Pas de déclaration	À déclarer dans l'outil de gestion de temps
<b>Participation de l'entreprise</b>	360€ maximum par an pour 2j de télétravail par semaine	168€ maximum par an 2€ par jour, 1€ pour 1/2 j	48€ maximum par an pour 2 j de télétravail/mois
	Virement en début d'année sur justificatifs	Virement en début d'année sur justificatifs	Virement en début d'année sur justificatifs
<b>Équipements</b>	Fauteuil, casque, kit clavier + souris, écran d'ordinateur. Imprimante + consommables	Fauteuil, casque, kit clavier + souris, écran d'ordinateur	Non applicable
<b>Lieux de télétravail</b>	Domicile du salarié	Domicile du salarié	Domicile du salarié

### Salariés sédentaires

	Sur sites tertiaires	En production ou logistique
<b>Eligibilité</b>	Toute personne qui occupe un poste sédentaire	Toute personne qui occupe un poste sédentaire
<b>Périmètre</b>	Personnel en CDI / CDD / Intérimaires Alternants, stagiaires (au prorata du temps passé en entreprise)	Personnel en CDI / CDD / Intérimaires Alternants, stagiaires (au prorata du temps passé en entreprise)
<b>Nombre de jours</b>	8 jours par mois + 10 jours maximum par an.	2 jours maximum par semaine + 10 jours maximum par an.
<b>Fractionnement</b>	Fractionnable en 1/2 journée	Fractionnable en 1/2 journée
<b>Prévenance</b>	Déclaration dans l'outil de gestion <b>24h avant</b>	Déclaration dans l'outil de gestion <b>24h avant</b>
<b>Participation de l'entreprise</b>	168€ maximum par an. 2€ pour une journée, 1€ pour 1/2 journée.	168€ maximum par an. 2€ pour une journée, 1€ pour 1/2 journée.
	Virement sur paie le mois suivant	Virement sur paie le mois suivant
<b>Équipements</b>	Fauteuil, casque, kit clavier + souris, écran d'ordinateur	Fauteuil, casque, kit clavier + souris, écran d'ordinateur
<b>Lieux de télétravail</b>	France métropolitaine et DROM / COM. Interdit à l'étranger	France métropolitaine et DROM / COM. Interdit à l'étranger

## Protocole en cas d'urgence/problemé de santé avec un télétravailleur

### ■ La personne est consciente et en capacité d'appeler les secours,

guidez-la dans ces démarches (SAMU 15) et en parallèle demandez lui son adresse et son N° de téléphone

### ■ La personne est inconsciente,

appelez les secours et si vous ne connaissez pas l'adresse de la personne contactez [support@schneider](mailto:support@schneider) (01 70 48 88 88), ou votre manager, RH pour obtenir son adresse et guider les secours.

### ■ Dans tous les cas,

prévenez le manager de l'incident.



## Temps Partiel Thérapeutique (TPT), reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique suite à maladie ou accident de travail

- La reprise du travail est prescrite par le **médecin traitant** qui juge du mode de reprise de l'activité. Le passage en TPT n'est pas obligatoirement consécutif à une période d'arrêt de travail.
- Le TPT nécessite l'accord du Médecin Conseil de la Sécurité Sociale.
- L'accord de l'employeur doit être formalisé par un avenant temporaire au contrat de travail.
- Les horaires de travail sont fixés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en respectant les préconisations du médecin traitant. Il est possible de poser des congés payés pendant le TPT

**Le salaire du temps partiel est complété par des Indemnités Journalières Complémentaires versées par la CPAM et complétées par Schneider.**

**Les modalités de calcul des IJ versées en cas de TPT sont identiques à celles prévues en cas d'arrêt pour maladie**

## Indemnités en cas d'arrêt de travail

### ■ Salarié de moins d'un an d'ancienneté

- Les Indemnités Journalières (IJ) de la CPAM sont complétées automatiquement après les 3 jours de délai de carence (via contrat Klesia).

### ■ Salarié avec un an et plus d'ancienneté

- SE prend en charge à 100% les 3 jours de délai de carence et complète les IJ de la CPAM.
- La durée et le % du maintien de salaire par l'employeur varient selon le statut du salarié.
- **Le transfert dans le contrat Klesia est fait automatiquement.**

Ancienneté	Durée de maintien du salaire et % de prise en charge		Au-delà et jusqu'à 1095j	Au-delà de 1095j
Non Cadre	100% par =S=	75% par =S= 25% par Klesia	100% par Klesia	100% par Klesia
1-5 ans	90j	+30j	Dans la limite de 1095 jours (3 ans)	Pension d'invalidité ou pension de retraite si le salarié a atteint l'âge légal
5-10 ans	120j	+40j		
10-15 ans	150j	+50j		
15-20 ans	180j	+60j		
20-25 ans	180j	+70j		
Par tranche de 5 ans		+10j		

Ancienneté	Durée de maintien du salaire et % de prise en charge		Au-delà et jusqu'à 1095j	Au-delà de 1095j
Cadre	100% par =S=	75% par =S= 25% par Klesia	100% par Klesia	100% par Klesia
1-5 ans	90j	+90j	Dans la limite de 1095 jours (3 ans)	Pension d'invalidité ou pension de retraite si le salarié a atteint l'âge légal
5-10 ans	120j	+120j		
10-15 ans	150j	+150j		
15-20 ans	180j	+180j		

## Situations de handicap, les clés vers la reconnaissance

**Des mesures existent dans le groupe pour aider les personnes en situation de handicap à exercer leur métier et à évoluer dans leur carrière.**

- Il n'existe pas un handicap mais des situations variées de handicap
- 80% des handicaps sont invisibles et 1 salarié sur 3 est concerné par une situation de handicap
- Le handicap survient dès lors qu'un problème de santé ou un accident a des répercussions sur la vie professionnelle
- Une situation de handicap peut être ponctuelle, durable et/ou évolutive

### Les 6 catégories de handicaps

- Handicap moteur : diminution/perde de motricité, TMS, arthrose...
- Maladies invalidantes : maladies respiratoires, digestives, cancer...
- Handicap visuel
- Handicap auditif
- Handicap mental
- Handicap psychique : dysfonctionnement de la personnalité, dépression...

**La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une démarche confidentielle et personnelle. La RQTH est attribuée soit temporairement (1 à 10 ans), soit sans limite de durée. Cette reconnaissance n'empêche en rien votre évolution professionnelle, c'est un engagement de Schneider.**

**La demande est à faire auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) de votre département.**

**Vous êtes concernés ?** vous avez tout intérêt à engager une démarche de reconnaissance et à informer le service de prévention et/ou le service santé au travail. Vous n'êtes pas tenu d'informer votre employeur de votre RQTH, ni d'en parler à votre hiérarchie et à vos collègues, sauf si vous souhaitez communiquer sur votre handicap afin qu'il soit mieux pris en compte. En parler est une façon de dire que vous pouvez travailler mais que vous ne pouvez pas, ou plus, faire certaines choses, ou que vous avez besoin de plus de temps, ou d'aides techniques ou de formation, du fait de votre handicap. **La RQTH peut vous permettre de faire adapter votre poste ou d'en trouver un nouveau.**

Chez Schneider, la reconnaissance de votre situation de handicap vous ouvre **des droits :**

- 2 demi-journées d'absence autorisées payées
- le support d'un assistant social si nécessaire
- la prise en charge de frais de déplacements éventuels
- un suivi médical et un accompagnement adapté
- un aménagement de poste avec l'aide d'ergonomes (bureau, fauteuil, équipement automatisé,...)
- du télétravail dérogatoire, des aménagements d'horaires, du temps partiel thérapeutique...
- **bonification de 300 euros** par an sur votre **compte personnel de formation (CPF)** dans la limite d'un **plafond annuel de 800 euros** et d'un plafond total de 8 000 euros...

Demander la RQTH :



## Votre santé avec la MESE, une mutuelle complémentaire aux remboursements de la Sécurité Sociale



■ **Socle :** adhésion obligatoire (cotisation salariale = 1,23 %)

■ **Surcomplémentaire :** Premium ou Excellence, adhésion facultative, avec possibilité de **modification de votre contrat en octobre** uniquement

■ **Enfant :** gratuité jusqu'à 24 ans (28 ans si étudiant)

■ Un service de téléconsultation, **sans rendez-vous, 7j/7 et 24h/24**, accessible via l'espace adhérent de la MESE, une solution de secours pour contacter un médecin généraliste ou un spécialiste. Ce service est inclus dans votre couverture et confidentiel.

### Les bons réflexes

- ✓ Avant une consultation, vérifiez si le médecin pratique des dépassements d'honoraires.
- ✓ Pour éviter que les praticiens ajustent leurs tarifs en fonction du niveau de vos garanties, ne leur communiquez pas les montants de vos garanties

### En cas d'arrêt maladie

- ✓ Informez votre manager et votre gestionnaire de paie en cas d'arrêt maladie au plus tard dans les 2 jours suivants
- ✓ Transmettez votre arrêt de travail à votre service RH

■ **En cas de difficultés, ne renoncez pas à un soin et faites appel au Fonds d'aide Sociale de la MESE.**

#### DES SERVICES SUPPLÉMENTAIRES INCLUS DANS VOTRE CONTRAT

**Fonds d'aide Sociale :** aide financière aux adhérents sous conditions de ressources, pour ne pas renoncer à des soins, pour que le « reste à charge » ne vous mette pas en difficulté financière, ou lorsque certains soins, non pris en charge par la CPAM, nécessitent une aide. La commission se réunit 2 fois par mois

- Tel : (33) **07 85 24 76 49**
- Mail : [fr-fond.social@mese.se.com](mailto:fr-fond.social@mese.se.com)

**IMA, 7j/7 et 24h/24 :** Accompagnement des salariés et de leurs proches (conjoint, ascendants directs et enfants) en cas d'hospitalisation, de maternité, de pathologies lourdes ou si vous êtes aidant (aide à domicile, livraisons de médicaments, de courses, portage de repas, prise en charge des enfants, des ascendants, soutien psychologique, rapatriement en cas de problèmes à l'étranger...)

- Tel : (33) **05 49 16 39 24**

#### CONTACT MESE

- Tél : **04 76 60 56 36**
- Mail : [fr-contact@mese.se.com](mailto:fr-contact@mese.se.com)
- Site : [www.mese.fr](http://www.mese.fr)
- Adresse : Parc Sud Galaxie, 4 Rue de l'Octant, bat.Alpha, 38130 Échirolles
- Horaires : du lundi au vendredi, 8h30 à 18h30

## La Prévoyance avec Klesia, un système complémentaire qui prend le relais en cas de maladie longue durée, d'invalidité ou de décès (gros risque)



Garanties (délai de prévenance : 6 mois max)	Indemnisation
<b>Décès du salarié</b> En cas de décès accidentel, versement d'un capital supplémentaire de 100 à 270% + 70% par enfant à charge	Capital renforcé + rente éducation → Montant des garanties de 290 à 460% + 120% par enfant à charge Capital + rente éducation renforcée → Montant des garanties de 270% + 70% par enfant à charge Capital + rente éducation + rente conjoint → Montant des garanties de 210 à 280% + 70% par enfant à charge
<b>Décès d'un membre de la famille</b>	Conjoint → 20% du salaire Enfant à charge → 200% du PMSS
<b>Frais d'obsèques du salarié</b>	Remboursement des frais → 100% du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)
<b>Invalidité Absolue et Définitive (IAD) (catégorie 3)</b>	Rente sous déduction de la rente Sécurité Sociale + possibilité de déblocage du capital décès (déblocage en anticipation)
<b>Invalidité ≥ 20% (catégories 1 &amp; 2)</b>	Rente sous déduction de la rente Sécurité Sociale
<b>Incapacité de Travail</b>	Maintien du salaire net d'activité

- ✓ **Pensez à mettre à jour les bénéficiaires de ces garanties**, notamment en cas de modification de la structure familiale
- ✓ **Arrêt pour longue maladie :** transmission automatique des décomptes entre l'Assurance Maladie et Klesia (Prest'IJ) pour accélérer les délais de traitement des dossiers des salariés
- ✓ Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail (congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) délai de prévenance : 1 mois max

#### DES SERVICES SUPPLÉMENTAIRES INCLUS DANS VOTRE CONTRAT

**Action Sociale Prévoyance :** aide des salariés en situation difficile face à des dépenses importantes liées à une problématique d'incapacité, d'invalidité ou de dépendance.

- Tel : (33) **01 58 57 64 00**
- Mail : [aides.individuelescentralisees@klesia.fr](mailto:aides.individuelescentralisees@klesia.fr)

**Garantie prêt bancaire immobilier :** possibilité d'utiliser la garantie capital décès de Klesia en lieu et place d'une assurance classique. Demande d'attestation de cession en garantie à télécharger sur le site Klesia (service SCP) :

[www.klesia-schneider-electric-prevoyance.fr](http://www.klesia-schneider-electric-prevoyance.fr)

#### CONTACT KLESIA

- Tél : **01 71 39 16 30**
- Site : [www.klesia-schneider-electric-prevoyance.fr](http://www.klesia-schneider-electric-prevoyance.fr)
- Adresse : Klesia Service Prevoyance, 65 bld Vivier Merle, 69482 Lyon cedex 03
- Horaires : du lundi au vendredi, 9h à 18h



# Les Plans d'Épargne Schneider PEG, PERECO et PERO,

profitez de leurs avantages

**PERECO, PERO N° vert (gratuit) 0 800 827 121**

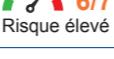
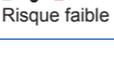
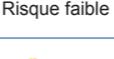
Mon Epargne  
Entreprise  
BNP Paribas



	PEG - Plan d'Épargne Groupe ou PEE - Plan d'Épargne Entreprise	PERECO Plan d'Épargne REtraite COLlectif	PERO Plan d'Épargne Retraite Obligatoire
<b>Objectifs</b>	Se constituer une épargne abondée, bloquée 5 ans, avec possibilité de déblocage anticipé	Se constituer une épargne abondée, pour la retraite, avec possibilité de déblocage anticipé	Se constituer une épargne, pour la retraite, avec possibilité de déblocage anticipé
<b>Alimentation</b>	- Participation et/ou intéressement (exonérés d'impôt si placés dans PEG/PEE) - Versements Volontaires mensuels (de juillet à décembre) ou exceptionnel (en décembre)	- Jours de CET monétisés - Versements Volontaires mensuels (de juillet à novembre) ou exceptionnel (en décembre)	Cotisations Obligatoires versées par Schneider (1,67%) et par vous-même (0,50%) + Jours de CET monétisés (max 10 jours/an) + Versements Volontaires à tout moment
<b>Abondement</b>	Jusqu'à 1404€ brut : 700€ abondement à 100% quel que soit le fonds choisi, +704€ abondement à 50% sur fond action Schneider. L'abondement est réservé aux salariés. Les retraités de Schneider qui ont conservé leur PEG peuvent bénéficier de la décote de -15% du WESOP	Abondement max de 800€/an pour un versement de 1309€	Pas d'abondement
<b>Gestion</b>	Pas de frais d'entrée, ni de sortie. Possibilité de faire des arbitrages entre les fonds dans Mon Epargne Entreprise sans frais	Pas de frais d'entrée. Gestion Pilotée (par défaut) ou Gestion Libre	
<b>Cas de déblocages anticipés</b>	L'épargne est bloquée pendant 5 ans, sauf : Achat ou agrandissement de la résidence principale, Mariage, PACS, naissance ou adoption, divorce, séparation, dissolution d'un PACS, violences conjugales, Invalidité, décès du conjoint/partenaire de PACS, Surendettement, Rupture du contrat de travail	L'épargne est bloquée jusqu'à la retraite, sauf : Achat de la résidence principale ou remise en état après catastrophe naturelle, Invalidité (y compris enfants) ou décès du salarié ou du conjoint /PACSE, Surendettement, fin des droits à l'ARE, Absence de contrat de travail depuis plus de 2 ans	
<b>Sortie &amp; Fiscalité</b>	Non imposable sur le revenu mais plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2%)	Sortie en capital, rente viagère possible si > 110€/mois Succession : en cas de décès du salarié avant 70 ans et avant liquidation du dispositif, le capital constitué sur le PERECO sera versé aux bénéficiaires désignés	VV : Sortie possible en capital. Cotisations obligatoires : si rente > 110€/mois, sortie obligatoire en rente viagère, sinon, sortie obligatoire en capital Succession : en cas de décès du salarié avant 70 ans et avant liquidation du dispositif, le capital constitué sur le PERO sera versé aux bénéficiaires désignés
<b>Versement Volontaire (VV)*</b>	Non déductible du revenu imposable	Au choix : Déduit du Revenu Imposable (dans la limite de votre plafond fiscal d'épargne retraite) et imposé à la sortie ou, non déduit du RI et non imposé à la sortie (plus-values imposées à 12% ou au barème progressif et soumises aux prélèvements sociaux 17,2%)	
<b>En cas de départ</b>	En cas de départ (démission, retraite...), le compte peut être conservé mais il est soumis à des frais de gestion (environ 35€/an).	En cas de départ (démission...) le compte est soit conservé, mais n'est plus alimenté par Schneider, soit transféré sur un dispositif de même nature	

\*Versements Volontaires PEG + PERECO : vous pouvez verser jusqu'à 25% de votre rémunération brute dans votre dispositif d'épargne salariale tous plans d'épargne confondus

## Les fonds proposés et leurs performances, en fonction du risque que vous souhaitez prendre et de la rentabilité espérée (perf au 15/08/23)

			PEG	PERECO	PERO
■ <b>Schneider Actionnariat</b>	Performance sur 5 ans : <b>+151%</b> Performance depuis début 2023 : <b>+20%</b>	 5/7 Risque élevé	PEG		
■ <b>Schneider Monétaire</b>	Performance sur 5 ans : <b>+1%</b> Performance depuis début 2023 : <b>+2%</b>	 1/7 Risque faible	PEG	PERECO	
■ <b>Schneider Energie Solidaire</b>	Performance sur 5 ans : <b>-3%</b> Performance depuis début 2023 : <b>+2%</b>	 2/7 Risque faible	PEG	PERECO	PERO
■ <b>Schneider Diversifié</b>	Performance sur 5 ans : <b>+7%</b> Performance depuis début 2023 : <b>+4%</b>	 3/7 Risque modéré	PEG	PERECO	
■ <b>Schneider Dynamique</b>	Performance sur 5 ans : <b>+25%</b> Performance depuis début 2023 : <b>+9%</b>	 4/7 Risque élevé	PEG	PERECO	
■ <b>CM-AM Stratégie PME-ETI</b>	Performance sur 5 ans : <b>NA</b> Performance depuis début 2023 : <b>-4%</b>	 6/7 Risque élevé		PERECO	
■ <b>Schneider Obligataire</b>	Performance sur 5 ans : <b>-2%</b> Performance depuis début 2023 : <b>+0%</b>	 2/7 Risque faible		PERECO	
■ <b>Cardif Sécurité</b>	Performance sur 5 ans : <b>+13%</b> Performance depuis début 2023 : <b>NC</b>	 1/7 Risque faible			PERO
■ <b>Multipar Global Patrimoine</b>	Performance sur 5 ans : <b>-1%</b> Performance depuis début 2023 : <b>+1%</b>	 3/7 Risque modéré			PERO
■ <b>Morgan Stanley Invest Funds-Global Opp Fund</b>	Performance sur 5 ans : <b>+15%</b> Performance depuis début 2023 : <b>+28%</b>	 5/7 Risque élevé			PERO
■ <b>Multipar actions PME ETI ISR</b>	Performance sur 5 ans : <b>-0%</b> Performance depuis début 2023 : <b>-3%</b>	 4/7 Risque élevé			PERO
■ <b>Com Gest Growth Europe opportunités</b>	Performance sur 5 ans : <b>+15%</b> Performance depuis début 2023 : <b>+8%</b>	 5/7 Risque élevé			PERO
■ <b>BNPP Easy USA SRI 5% Cpd ETF C</b>	Performance sur 5 ans : <b>+95%</b> Performance depuis début 2023 : <b>+14%</b>	 4/7 Risque élevé			PERO

## Le Compte Epargne Temps (CET), pour stocker les congés payés non pris (à partir de Janvier 2024)

### ■ Versement maximum de 5 jours par an

À effectuer au plus tard mi-mai via l'outil de gestion du temps

### ■ Cumul total autorisé

25 jours (doublé à 50 jours pour les salariés à moins de 5 ans de l'âge légal de départ à la retraite).

### ■ Valorisation des jours

Sur la base de 1/22<sup>e</sup> du salaire mensuel brut (hors part variable) fin mai-début juin

### ■ Liquidation possible du CET sous forme de capital

Mariage, Pacs, naissance ou adoption d'un 3<sup>e</sup> enfant, divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant, invalidité (salarié, son conjoint ou partenaire de Pacs, ses enfants), décès (salarié, son conjoint ou partenaire de Pacs), rupture du contrat de travail, surendettement

### ■ Possibilité d'utiliser son CET en temps, juste avant sa retraite

Pour anticiper la cessation d'activité, les jours épargnés dans le CET peuvent être utilisés comme des CP, à la condition d'être pris juste avant le départ en retraite

### ■ Utilisation des jours épargnés

● En épargne retraite, par transfert (consultez votre RH) des jours monétisés (10 jours max. par an), avec exonération fiscale, vers :

- le Plan Epargne Retraite Collectif (PERECO), avec abondement maximum de 800 € ;
- le Plan Epargne Retraite Obligatoire (PERO), sans abondement.

● En rémunération (soumise à l'impôt) de jours de congés encadrés par la loi (congé sabbatique, congé de formation, congé parental, temps partiel...)

● En rémunération (soumise à l'impôt) d'un congé précédant le départ à la retraite ou le départ dans un dispositif de cessation d'activité.

**Dans tous les cas, les jours utilisés sont soumis aux charges sociales salariales en vigueur.**

## La retraite, mieux la comprendre pour anticiper

### Les conditions de départ à la retraite à taux plein :

- Atteindre l'âge légal (sauf carrières longues) **ET** avoir le nombre de trimestres requis

**OU**

- Avoir 67 ans

Pour que le dernier trimestre travaillé soit comptabilisé, il faut liquider sa retraite en début du trimestre suivant (janvier, avril, juillet ou octobre)

### Le montant des pensions SS et AGIRC-ARRCO sont fonction des cotisations versées pendant toute votre carrière

### Améliorez votre pension en utilisant les dispositifs supplémentaires de Schneider

Pour anticiper la baisse prévisible des revenus, il est possible d'épargner à titre individuel dans le PERECO, le PERO et le Compte Epargne Temps.



Les relevés de carrières sont disponibles sur [www.lassurance-retraite.fr](http://www.lassurance-retraite.fr)

### Nouvelles conditions de départ à la retraite

Date de Naissance	Temps validé requis <sup>(1)</sup>		Âge légal requis de départ à la retraite	
	Trimestres	Âge légal mini	Carrières longues <sup>(2)</sup>	
1958 à 1960	167	62 ans	Mise en place progressive de la réforme avec un âge légal de départ entre 58 ans et 63 ans selon l'âge de début d'activité	
01/01 au 31/08/1961	168	62 ans		
01/09 au 31/12/1961	169	62 ans + 3 mois		
1962	169	62 ans + 6 mois		
1963	170	62 ans + 9 mois		
1964	171	63 ans		
1965	172	63 ans + 3 mois		
1966	172	63 ans + 6 mois		
1967	172	63 ans + 9 mois		
1968 et plus	172	64 ans		

<sup>(1)</sup> pour retraite de base (Sécurité Sociale) à taux plein

<sup>(2)</sup> salariés ayant cotisé 4 ou 5 trimestres à la fin de l'année civile de leurs 16 ou 18 ou 20 ou 21 ans (après la réforme 2023)

## La retraite progressive, pour une transition douce

La retraite progressive consiste à :

- Réduire son activité en travaillant entre 40% et 80% sur la base d'un temps plein, renouvelable et modulable chaque année
- Percevoir une partie de la retraite de base et complémentaire
- Continuer à cotiser pour sa retraite définitive

Schneider valorise la retraite progressive en cotisant (part employeur + salarié) sur la base d'un temps plein, **sauf pour les cadres au forfait jours.**

### Conditions

- Être à **2 ans** au maximum de son **âge légal** de départ en retraite
- Avoir acquis au moins **150 trimestres**
- **Obtenir l'accord de l'employeur.** La retraite progressive implique un avenant au contrat de travail.

L'employeur ne peut s'opposer à la demande d'un salarié :

- déjà en temps partiel
- ou disposant d'un compte personnel de prévention de la pénibilité doté d'au moins 80 points

### Montant de la retraite progressive

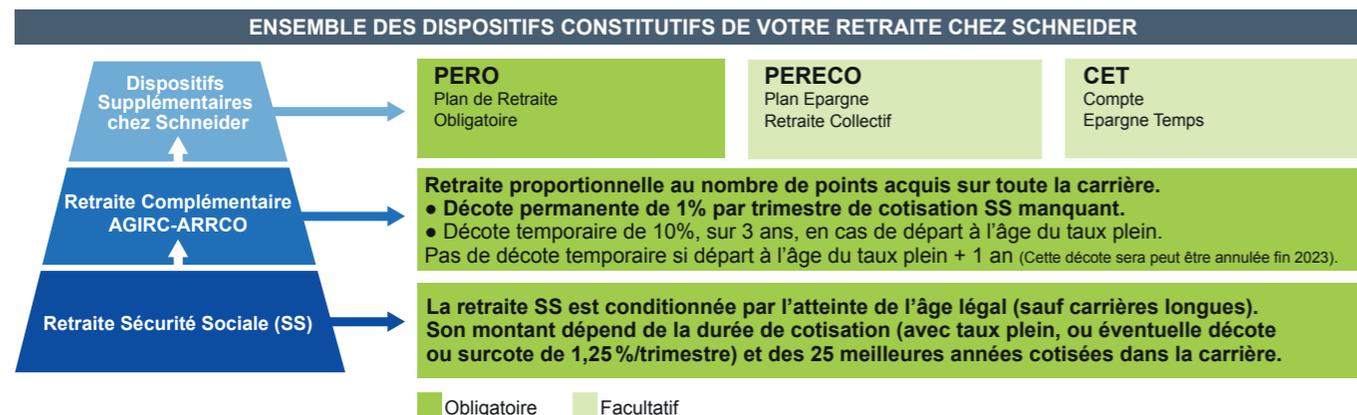
Votre retraite progressive est calculée selon la même formule que votre retraite définitive.

Si vous n'avez pas encore assez de trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein, votre retraite progressive fait l'objet d'une décote, dont le taux ne peut pas dépasser 25 %.

### Montant de la retraite définitive

Lors de la demande de liquidation, le montant de la pension de retraite sera recalculé en tenant compte des cotisations additionnelles apportées par l'activité à temps partiel.

Quand vous bénéficiez de ce dispositif vous n'êtes pas obligé de partir à la retraite à la date de l'âge légal.



# Fin du contrat de travail, ce qu'il faut savoir

	Définition	Préavis	Indemnité Légale de Licenciement (ILL) Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL)	Régime fiscal et social de l'indemnité Valeur du PASS 2023 : 43 992 €	Allocation de Retour à l'Emploi (ARE, ex- allocation chômage)
<b>Rupture conventionnelle (départ sur la base d'un accord mutuel salarié et employeur)</b>	Elle permet à l'employeur et au salarié en CDI de convenir d'un <b>commun accord</b> des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle est possible sous conditions et indemnisation. Une convention de rupture doit être rédigée. Elle doit être obligatoirement validée par la Dreets	Pas de préavis mais date de départ selon négociation	<b>Au minimum équivalente au plus avantageux entre l'ILL et l'ICL.</b> Le salarié peut négocier une <b>indemnité complémentaire</b> avec l'employeur. Le salarié perçoit l'indemnité de congés payés, s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat	Exonérée d'impôts dans la limite de l'indemnité légale, conventionnelle ou de 2 ans de salaire (ou de 50% de l'indemnité totale) dans la limite de 6 PASS et exonéré de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS	Le salarié a droit à l'ARE. Délai de carence en fonction du montant de l'indemnité de rupture supralégale perçue et des congés payés
<b>Démission</b>	Permet de rompre votre CDI <b>de votre propre initiative</b> . La date de départ est liée au préavis	1 mois pour moins de 2 ans d'ancienneté, au-delà 2, voire 3 mois. Attention, c'est <b>l'employeur qui décide s'il vous dispense ou non de faire ce préavis</b> . La prise de CP pendant le préavis entraîne le report de la date de fin	<b>Pas d'ILL</b> Paiement des CP non pris.	L'indemnité compensatoire de préavis, le paiement des CP, l'indemnité de non-concurrence sont soumis à l'impôt sur le revenu	Sauf cas particuliers, <b>la démission ne permet pas de toucher l'ARE</b> Pas de portabilité pour la MESE
<b>Licenciement pour insuffisance</b>	L'employeur peut invoquer ce motif pour se séparer d'un salarié qui n'a pas su effectuer sa tâche comme le stipulait le contrat de travail ( <b>incompétence, inadaptation professionnelle, erreurs, échecs, désorganisation, travail insuffisant ou inutilisable, manque de qualification malgré l'effort de formation de l'employeur...</b> ). Minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue	<b>1 mois pour moins de 2 ans d'ancienneté</b> , au-delà 2 mois, voire 3 mois. Pour les cadres : 6 mois (après 50 ans); Attention, c'est l'employeur qui décide s'il vous dispense ou non de faire ce préavis. La prise de CP pendant le préavis entraîne le report de la date de fin	<b>Le salarié perçoit l'ILL ou l'ICL</b> Les CP non pris sont payés	Exonérée d'impôts dans la limite de l'indemnité légale, conventionnelle ou de 2 ans de salaire (ou de 50% de l'indemnité totale) dans la limite de 6 PASS et exonéré de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS	Le salarié a droit à l'ARE. Délai de carence en fonction du montant de l'indemnité de rupture supralégale perçue et des congés payés
<b>Licenciement pour inaptitude (physique ou mentale)</b>	L'employeur n'a pas le droit de licencier un salarié victime d'un accident/maladie et ne pouvant plus travailler à son poste sans avoir au <b>préalable tenté de le reclasser/ d'adapter</b> son poste en fonction des préconisations du médecin du travail. Dans certains cas, il peut être important d'entamer <b>une démarche de reconnaissance du handicap</b> (cf contrat Prévoyance Klesia)	non	<b>Le salarié perçoit l'ILL ou ICL.</b> Indemnité spéciale si l'inaptitude physique est d'origine professionnelle (accident du travail/maladie professionnelle). Le montant de l'indemnité spéciale est au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement sans condition d'ancienneté	Exonérée de l'impôt sur le revenu si l'inaptitude est d'origine professionnelle	Le salarié a droit à l'ARE
<b>Licenciement pour faute grave / faute lourde</b>	Le <b>départ du salarié est immédiat, sans possibilité d'exécuter son préavis ni versement d'IL</b> (absences injustifiées ou abandon de poste, indiscipline, refus d'exécuter une tâche prévue au contrat, harcèlement, violence, injure, vol dans l'entreprise, état d'ivresse sur le lieu de travail...). Si les actes commis traduisent la volonté de nuire à l'entreprise et entraînent un préjudice, <b>l'entreprise peut en outre réclamer des dommages et intérêts au salarié licencié</b>	Pas de possibilité d'exécuter son préavis. Il n'est pas payé	<b>Aucune indemnité de licenciement.</b> Seuls les CP non pris sont payés	Le paiement des CP est soumis à l'impôt sur le revenu	Le salarié a droit à l'ARE
<b>Fin du contrat de travail pour départ à la retraite</b>	Un salarié peut décider de partir en retraite dès qu'il a atteint l'âge légal. <b>Ce départ volontaire vaut une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employé</b> , mais ne constitue en aucun cas une démission, ni une rupture conventionnelle	Contactez les <b>RH au moins 6 mois avant pour finaliser son départ</b> . Faire la <b>mise à jour de son dossier CARSAT 12 mois avant</b>	Indemnités de départ à la retraite, à condition de faire liquider sa retraite.	Soumises à l'impôt sur le revenu	NA

# CFTC, qui sommes-nous ?

La CFTC est un partenaire social de poids : elle fait partie des 5 organisations syndicales représentatives au niveau national.

✓ **La représentativité nationale donne à la CFTC un pouvoir d'action significatif dans les différentes institutions de la République, dont le ministère du travail.**

Elle participe également activement à la gestion des organismes paritaires<sup>(1)</sup> comme par exemple la sécurité sociale, l'assurance chômage, la formation professionnelle, la retraite...

<sup>(1)</sup> Employeurs et salariés y sont représentés à parts égales et gèrent, par décision politique, l'orientation et l'utilisation des cotisations.

Un syndicat est un organe de défense des intérêts matériels et moraux des salariés.

Il est représenté sur les lieux de travail par des sections syndicales d'entreprise dont certains membres sont élus et représentent les salariés dans les réunions du CSE (Comité Social et Économique).



**140 000**  
adhérents



**Une présence dans l'ensemble des régions françaises (métropole et outre-mer) et dans tous les secteurs professionnels**



**1<sup>re</sup> Organisation Syndicale (OS)**  
au sein de TF1, Décathlon, Auchan, Éram, Boulanger, Leroy Merlin, Sanofi groupe, Lafarge, Ernst & Young, Somfy...



**764 syndicats**  
affiliés à la Confédération



**44 % de femmes**  
et **56 % d'hommes**  
millitent à la CFTC



**100 ans**  
d'existence et de propositions pour développer les droits des travailleurs

■ **La CFTC est un syndicat qui se préoccupe de tous les salariés, sans aucune distinction.**

Elle a été créée il y a 100 ans sur la base des principes de la morale sociale chrétienne.

■ **Aujourd'hui, les valeurs de la CFTC sont la solidarité, le respect de la personne, la justice sociale, la tolérance et la laïcité. La CFTC agit en toute indépendance vis-à-vis des partis politiques et des groupes de pression.**

Syndicat réformiste au service de la construction sociale, la CFTC refuse la lutte des classes et l'opposition systématique ; elle privilégie la négociation et le dialogue social pour signer des accords permettant de concilier performances économiques et sociales.

La CFTC, par son approche positive de l'action syndicale, recherche des solutions nouvelles aux problèmes individuels et collectifs, s'engage toujours dans la défense des salariés, avec la volonté de préserver un environnement de qualité permettant la santé et l'épanouissement de chacun.

■ **Depuis quelques années, la CFTC est montée en puissance chez Schneider.**

Grâce à vos votes, la CFTC est à ce jour la **2<sup>e</sup> organisation représentative au sein de SEI-SEF**, elle peut donc légitimement s'exprimer au nom de tous les salariés. Le travail de terrain réalisé auprès des salariés est unanimement reconnu, de même que son intégrité et son **indépendance vis-à-vis de la direction**.

■ **Vos élus CFTC, sont à votre écoute. Ils sont présents sur le terrain au plus près de vous. En parallèle, ils :**

- vous accompagnent dans vos démarches, vous conseillent pour vos négociations et vous apportent des outils et des analyses pertinentes
- représentent la voix des salariés
- se préoccupent au quotidien des conditions de travail et de la santé des salariés
- agissent au sein des comités paritaires de surveillance comme la Mutuelle d'entreprise pour la Santé, la Prévoyance pour le Gros Risque, la retraite...
- sont présents dans les instances Prud'homales, ainsi que dans tous les organismes paritaires
- négocient les accords collectifs avec la direction
- sont consultés lors de changements dans l'organisation de l'entreprise
- gèrent ou co-gèrent le comité d'entreprise (Activités Sociales et Culturelles du CSE).

■ **Rejoignez-nous à la CFTC et aidez-nous à faire vivre le dialogue social dans l'entreprise**

Placement  
intéressé  
et participation

Épargne de  
5 CP max  
dans le CET

Versements  
mensuels  
PERECO/PEG

Modification de la  
surcomplémentaire  
MESE

Versements  
exceptionnels  
sur PERECO/PEG

JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
1 L Jour de l'an	1 J	1 V	1 L L. de Pâques	1 M Fête du travail	1 S
2 M 01	2 V	2 S	2 M 14	2 J	2 D
3 M	3 S	3 D	3 M	3 V	3 L
4 J	4 D	4 L	4 J	4 S	4 M 23
5 V	5 L	5 M 10	5 V	5 D	5 M
6 S	6 M	6 M	6 S	6 L	6 J
7 D	7 M 06	7 J	7 D	7 M 19	7 V
8 L	8 J	8 V	8 L	8 M Victoire 1945	8 S
9 M 02	9 V	9 S	9 M 15	9 J Ascension	9 D
10 M	10 S	10 D	10 M	10 V	10 L
11 J	11 D	11 L	11 J	11 S	11 M 24
12 V	12 L	12 M 11	12 V	12 D	12 M
13 S	13 M	13 M	13 S	13 L	13 J
14 D	14 M 07	14 J	14 D	14 M 20	14 V
15 L	15 J	15 V	15 L	15 M	15 S
16 M 03	16 V	16 S	16 M 16	16 J	16 D
17 M	17 S	17 D	17 M	17 V	17 L
18 J	18 D	18 L	18 J	18 S	18 M 25
19 V	19 L	19 M 12	19 V	19 D	19 M
20 S	20 M	20 M	20 S	20 L L. de Pentecôte	20 J
21 D	21 M 08	21 J	21 D	21 M 21	21 V
22 L	22 J	22 V	22 L	22 M	22 S
23 M 04	23 V	23 S	23 M 17	23 J	23 D
24 M	24 S	24 D	24 M	24 V	24 L
25 J	25 D	25 L	25 J	25 S	25 M 26
26 V	26 L	26 M 13	26 V	26 D	26 M
27 S	27 M 09	27 M	27 S	27 L	27 J
28 D	28 M	28 J	28 D	28 M 22	28 V
29 L	29 J	29 V	29 L	29 M	29 S
30 M 05		30 S	30 M 18	30 J	30 D
31 M		31 D	31 V		

JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JANVIER 2025
1 L	1 J	1 D	1 M	1 V Toussaint	1 D	1 M Jour de l'an
2 M 27	2 V	2 L	2 M 40	2 S	2 L	2 J
3 M	3 S	3 M 36	3 J	3 D	3 M 49	3 V
4 J	4 D	4 M	4 V	4 L	4 M	4 S
5 V	5 L	5 J	5 S	5 M 45	5 J	5 D
6 S	6 M 32	6 V	6 D	6 M	6 V	6 L
7 D	7 M	7 S	7 L	7 J	7 S	7 M 02
8 L	8 J	8 D	8 M 41	8 V	8 D	8 M
9 M 28	9 V	9 L	9 M	9 S	9 L	9 J
10 M	10 S	10 M 37	10 J	10 D	10 M 50	10 V
11 J	11 D	11 M	11 V	11 L Armistice 1918	11 M	11 S
12 V	12 L	12 J	12 S	12 M 46	12 J	12 D
13 S	13 M 33	13 V	13 D	13 M	13 V	13 L
14 D Fête Nationale	14 M	14 S	14 L	14 J	14 S	14 M 03
15 L	15 J Assomption	15 D	15 M 42	15 V	15 D	15 M
16 M 29	16 V	16 L	16 M	16 S	16 L	16 J
17 M	17 S	17 M 38	17 J	17 D	17 M 51	17 V
18 J	18 D	18 M	18 V	18 L	18 M	18 S
19 V	19 L	19 J	19 S	19 M 47	19 J	19 D
20 S	20 M 34	20 V	20 D	20 M	20 V	20 L
21 D	21 M	21 S	21 L	21 J	21 S	21 M 04
22 L	22 J	22 D	22 M 43	22 V	22 D	22 M
23 M 30	23 V	23 L	23 M	23 S	23 L	23 J
24 M	24 S	24 M 39	24 J	24 D	24 M 52	24 V
25 J	25 D	25 M	25 V	25 L	25 M Noël	25 S
26 V	26 L	26 J	26 S	26 M 48	26 J	26 D
27 S	27 M 35	27 V	27 D	27 M	27 V	27 L
28 D	28 M	28 S	28 L	28 J	28 S	28 M 05
29 L	29 J	29 D	29 M 44	29 V	29 D	29 M
30 M 31	30 V	30 L	30 M	30 S	30 L	30 J
31 M	31 S		31 J		31 M 01	31 V



 **Tel : 06 89 95 69 50**  
 **cftc.se@cftc-schneider.fr**  
 **www.cftc-schneider.com**



Vers notre site  
[www.cftc-schneider.com](http://www.cftc-schneider.com)



 Vers notre page  
LinkedIn



Sur votre store, téléchargez  
l'app CFTC Schneider Electric