

Le Guide des Salariés 2024



La CFTC 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

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
Dijon		
LE GUEN Jean-Michel		06 75 26 46 58
MAZELIER Alain		-
BAUDOIN Jean-Marc		-
SA3I		
DEWANDEL Damien	Thiais	06 70 82 03 37
DA SILVA Jose	Aix en Provence	06 77 04 49 88
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

Coordonnateur Adjoint : Jean NICKMILDER - 06 83 84 10 13

DSC Adjoint : Ludovic LAMBERT - 06 77 36 39 17

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	✳
MOREAU Patrick	EQI	06 89 95 69 36	✳🇪🇺
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	✳
PERRON Laurent	IntenCity	-	
PIERRISNARD Frédéric	IntenCity	-	
SEILLER Sylvie	IntenCity	06 75 90 58 40	✳
TREREMI Virginie	IntenCity	06 80 61 70 14	✳
BELALA Habib	TEC	-	
CAZALS Mael	TEC	06 40 97 19 79	✳
DE BRITOS Carlos	TEC	06 37 79 43 50	✳🇪🇺
DELAITRE Ivan	TEC	06 42 28 60 30	
GAL Isabelle	TEC	07 85 61 17 60	✳
MARTY Frédéric	TEC	06 84 69 04 06	✳🇪🇺
PITAVAL Cyril	TEC	06 32 64 44 04	✳
RETIF Richard	TEC	06 33 31 94 72	✳
RICHARD Hervé	TEC	06 30 06 21 06	
CIALDELLA Gérard	EMT	06 77 44 04 90	
BEDAR Hakim	MTT/SDE	-	
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	✳
IGE			
PALCOUX Théodore		06 30 47 37 58	

Sommaire

Votre Entretien Annuel de Performance	1
Espaces de salaire selon la cotation du poste	2
Formation professionnelle	3 - 4
Médailles du travail, Protection des salariés, Mobilité géographique	5 - 6
Télétravail	7 - 8
Congés, RTT, Autres absences	9 - 10
Temps Partiel Thérapeutique, Arrêts de travail	11
Situations de handicap	12
Votre santé avec la MESE, La prévoyance avec Klesia	13 - 14
Les plans d'épargne Schneider PEG, PERECO, PERO	15 - 16
Les fonds proposés et leurs performances	17
Le Compte Épargne Temps (CET)	18
Retraite, Indemnité Conventiionnelle de Départ à la Retraite	19 - 20
Retraite progressive, Pass solidaire retraite	21 - 22
Nouvelle convention collective de la métallurgie	23 - 24
Grille d'évaluation	25 - 26
Fin du contrat de travail	27 - 28
CFTC, qui sommes-nous ?	29 - 30
Calendrier 2024	31 - 32

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 (dans TalentLink)

- 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.

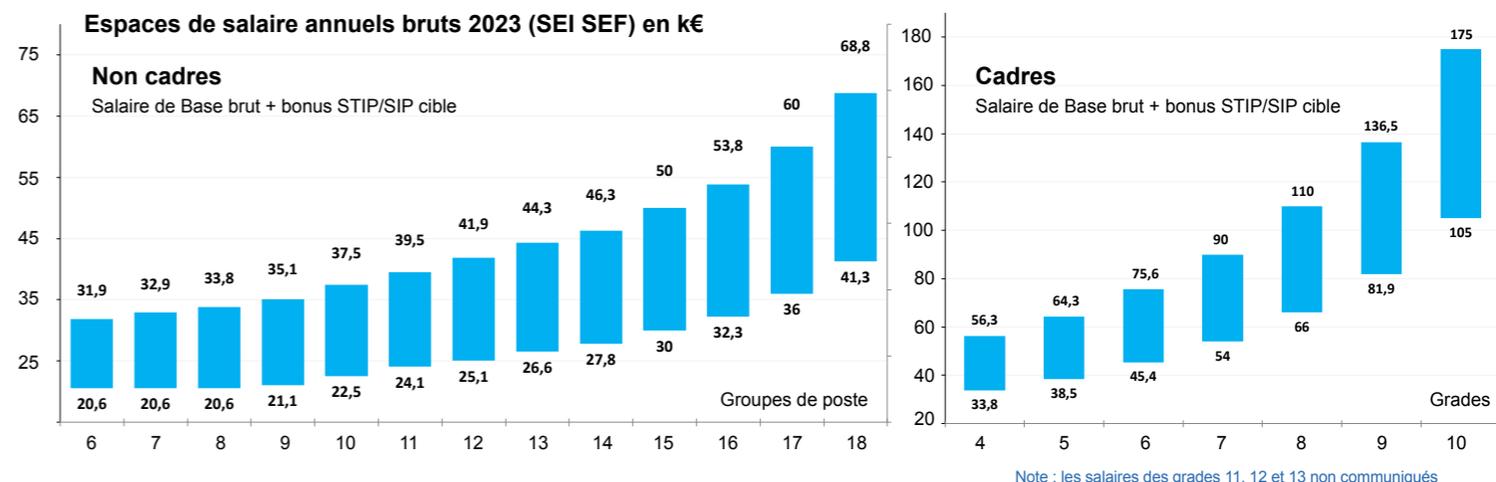
- Au niveau de la squad, objectifs collectifs et individuels avec des performances mesurées à chaque release (3 mois)
- Au niveau des chapters, objectifs de développement et prise en compte des feedbacks des squads et des ligues
- Au niveau des ligues, alignement avec le product owner et le scrum master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

Très performant	Performant	Compétent	Non performant
>140%*	>90%*	<90%*	<40%*
Performance exceptionnelle, avec dépassement des objectifs.	Bonne performance, avec atteinte de tous les objectifs.	Quelques objectifs non atteints. Mise en place d'un plan d'actions pour combler les écarts.	Écart significatif de performance. Mise en place d'un plan d'amélioration avec point des progrès réalisés dans 3 à 6 mois.

*part individuelle du STIP préconisée par la Direction

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-privé/>, 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.

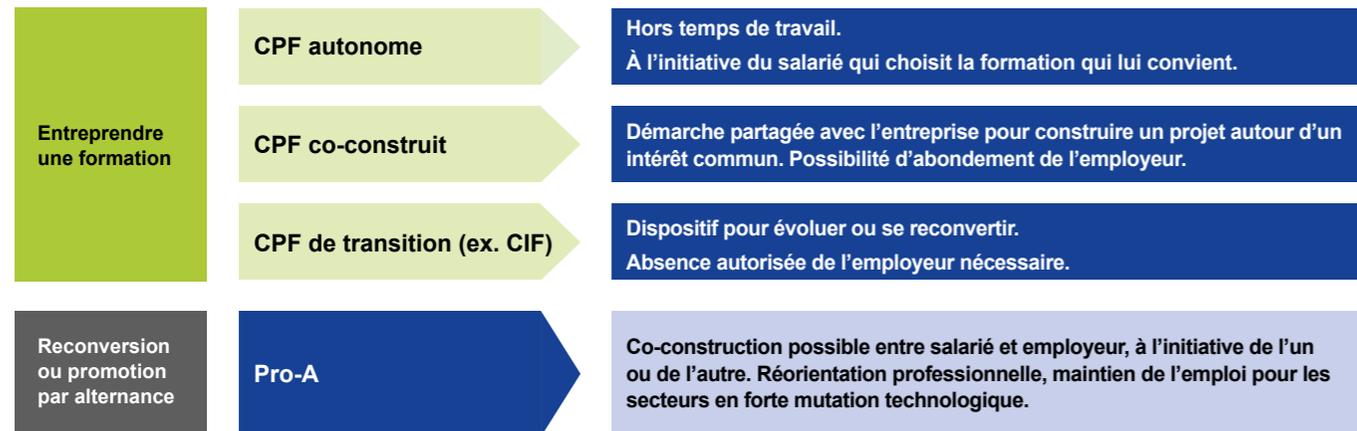
✓ Faites le point sur votre projet avec :

- **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.

Médailles du travail, la procédure

Qui peut faire une demande d'attestation de médaille ?

- Le salarié lui-même
- Le manager pour un membre de son équipe
- Tout membre de la fonction RH (si votre job code commence par H)

✔ Effectuez votre demande auprès de l'Administration via le site du gouvernement « demarches-simplifiees.fr »

✔ Remplissez le formulaire en ligne

✔ Ouvrez un ticket support@schneider

pour obtenir l'attestation employeur ou joindre le service par téléphone au 01 70 48 88 88

✔ Dès réception, complétez votre dossier en ligne. Vous devrez aussi joindre le pdf de votre carte d'identité

✔ Suivez l'avancement de votre dossier via le site [demarches simplifiées](http://demarches-simplifiees.fr)

✔ Dès la réception du diplôme dans votre boîte mail, faites-le suivre via le ticket ouvert (obligatoire pour le versement)

✔ Si vous avez demandé la réalisation de la médaille, la demande doit parvenir avant le 20 septembre

Le numéro de SIRET à prendre en compte pour établir le dossier de médaille est celui indiqué sur votre bulletin de paie

■ Dépôt de votre dossier

Faites les démarches sur le site "démarches simplifiées" au plus vite après la date anniversaire de l'année concernée par la médaille (attention le temps de traitement par la préfecture est très variable).

C'est la réception de ce diplôme qui déclenchera le processus chez Schneider pour le paiement de la prime associée en décembre.

Attention le diplôme est quelque fois envoyé directement à votre employeur : Validez sa réception par les RH avec un ticket support@schneider.

Tableau des primes, périmètre SEI-SEF

Pour les filiales, vous reporter aux accords locaux.

Échelon	Années de travail	Prime si carrière exclusive chez Schneider	Prime par année pleine chez Schneider
Argent	20	426 €	21,30 €
Vermeil	30	636 €	21,20 €
Or	35	848 €	24,70 €
Grand Or	40	1059 €	26,50 €

✔ Vous recevrez la gratification par l'entreprise sur la paie de décembre

✔ Les cérémonies de remise des médailles du travail sont organisées pendant la période de novembre à février en fonction de l'organisation des sites

Protection des salariés, victimes de violence

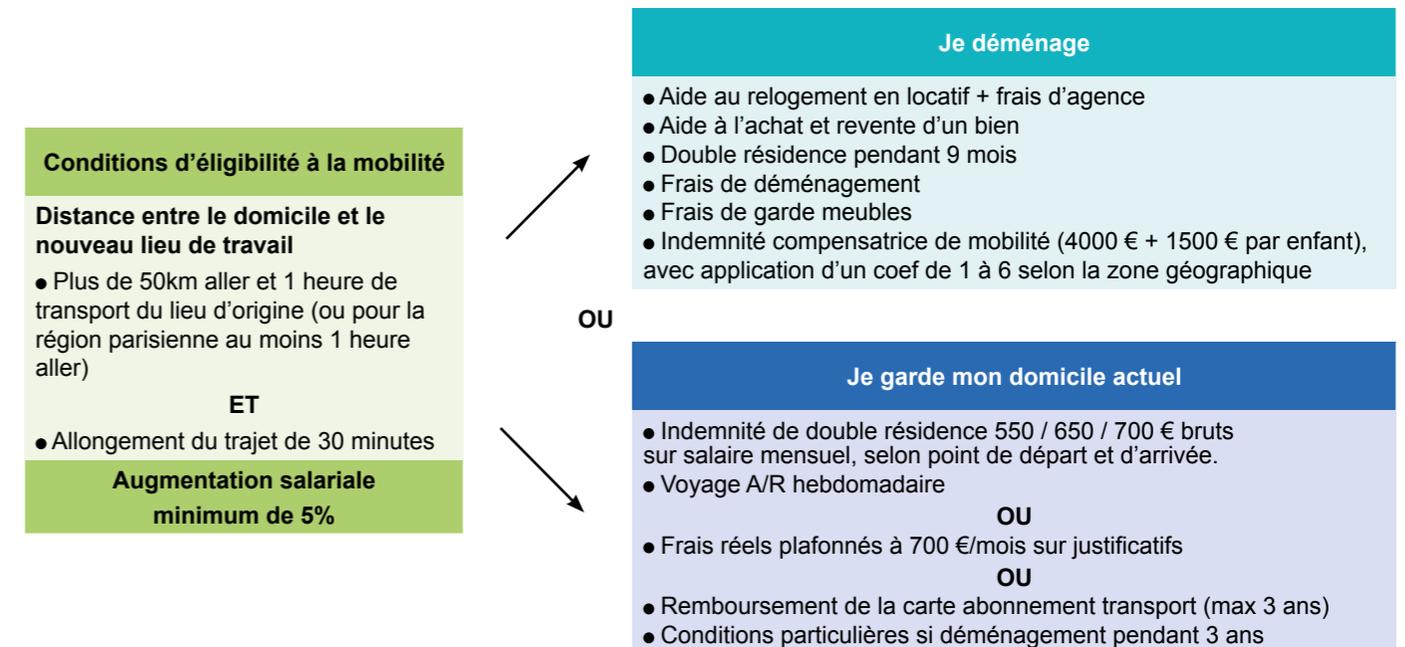
Schneider s'engage à agir pour mettre en sécurité, en déplaçant sur un autre de ses sites, un salarié et sa famille qui subirait des violences familiales ou conjugales (éloignement du conjoint violent).



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



Télétravail : ce qu'il faut savoir

✓ Remplissez le formulaire de demande accessible via support@schneider

- 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.

✓ Mettez à jour vos informations personnelles dans Talent Link pour permettre une intervention des secours en cas d'urgence sur votre lieu de télétravail

✓ Renseignez votre adresse dans Paylink lors de la déclaration de votre télétravail, si différente de votre adresse habituelle

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

	Force de vente	Travailleur semi-itinérant	Travailleur itinérant technique
Eligibilité	Jobcode S	Jobcode D	Jobcode DDT 3,4 et 5
Périmètre	Personnel en CDI / CDD	Personnel en CDI / CDD	Personnel en CDI / CDD
Nombre de jours	2 jours par semaine en moyenne	2 jours par semaine en moyenne	2 jours par mois en moyenne
Fractionnement	Non applicable	Non applicable	Non applicable
Prévenance	Pas de déclaration dans PAYLINK	Pas de déclaration dans PAYLINK	À déclarer dans PAYLINK
Participation de l'entreprise	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
Équipements	Fauteuil, casque, kit clavier + souris, écran d'ordinateur. Imprimante + consommables	Fauteuil, casque, kit clavier + souris, écran d'ordinateur	Non applicable
Lieux de télétravail	Domicile du salarié	Domicile du salarié	Domicile du salarié

Salariés sédentaires

	Sur sites tertiaires	En production ou logistique
Eligibilité	Toute personne qui occupe un poste sédentaire	Toute personne qui occupe un poste sédentaire
Périmètre	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)
Nombre de jours	8 jours par mois + 10 jours maximum par an.	2 jours maximum par semaine + 10 jours maximum par an.
Fractionnement	Fractionnable en 1/2 journée	Fractionnable en 1/2 journée
Prévenance	Déclaration dans PAYLINK 24h avant	Déclaration dans PAYLINK 24h avant
Participation de l'entreprise	168€ maximum par an. 2€ pour une journée, 1€ pour 1/2 journée. Enregistrement dans PAYLINK pour déclencher l'indemnisation.	168€ maximum par an. 2€ pour une journée, 1€ pour 1/2 journée. Enregistrement dans PAYLINK pour déclencher l'indemnisation.
	Virement sur paie le mois suivant	Virement sur paie le mois suivant
Équipements	Fauteuil, casque, kit clavier + souris, écran d'ordinateur	Fauteuil, casque, kit clavier + souris, écran d'ordinateur
Lieux de télétravail	France métropolitaine et DROM / COM. Interdit à l'étranger	France métropolitaine et DROM / COM. Interdit à l'étranger

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

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

guidez-la dans ses 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 (01 70 48 88 88), ou votre manager, HPRB pour obtenir son adresse et guider les secours.

■ Dans tous les cas,

prévenez le manager de l'incident.



Congés et absences, vos droits évoluent avec la nouvelle convention collective de la métallurgie

Congés Payés (CP)

Les droits à congés payés évoluent à partir du 1^{er} juin 2024, conformément à la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie

Période d'acquisition : du 1^{er} juin au 31 mai

Obligation légale de prendre 12 jours ouvrables consécutifs, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre

Non cadres

Âge du salarié	-	- de 45 ans				45 ans et +		
Années d'ancienneté	<2	2-14	15-19	20-29	30 et +	2-19	20-29	30 et +
CP (jours)	25	26	27	28	29	27	28	29

Cadres

Âge du salarié	-	- de 35	35 à 54		55 et +	
Années d'ancienneté	<1	1	2 et +	2 et +	2-19	20 et +
CP (jours)	25	27	27	28	28	29

Nota : ces conditions ne s'appliquent pas chez IGE

JRTT

Période d'acquisition : du 1^{er} janvier au 31 décembre

SEI-SEF		JRTT	JRTT	JRTT	Total
		Pont	AANC	Autres	
SEI-SEF	Non cadre	3	4	11	18
	Cadre	3	5 ⁽¹⁾	11	19
	Équipiers	vous reporter aux accords locaux			
Filliales	vous reporter aux accords locaux				

⁽¹⁾ : JRTT forfait

Événements exceptionnels

à partir du 1^{er} janvier 2024

- Attribution au pro-rata du nombre de jours travaillés
- Les salariés en équipe de suppléance 2 jours par semaine ont 2/5 des jours arrondis à l'entier supérieur
- 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	7 jours calendaires
Mariage d'un enfant	1 jour
Décès d'un enfant/personne à charge de -25 ans ou enfant lui-même parent	14 jours fractionnables + 8 jours de congé de deuil fractionnables (géré par la CPAM). Schneider complète les IJ de la CPAM
Décès d'un enfant de +25 ans	12 jours
Décès du conjoint (marié, partenaire de Pacs, concubin)	5 jours
Décès d'un père ou de la mère	5 jours
Décès d'un frère ou une sœur	3 jours
Décès d'un grand-parent, petit-enfant	3 jours
Décès du beau-frère/sœur, beaux-parents, gendre, belle-fille	2 jours
Décès d'un autre parent (tante, oncle, neveu, cousin)	jour des obsèques
Congé d'adoption pour conjoint	3 jours
Congé de naissance pour le conjoint/concubin de la mère	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	5 jours
Situations exceptionnelles (incendie, cambriolage...)	1 jour

Parentalité à partir du du 1^{er} janvier 2024

Événements	Durée de l'absence
Allongement du congé maternité/adoption	Congés maternité de la CPAM + 4 semaines consécutives supplémentaires payées à 100%, (ou 1j/semaine sur 5 mois)
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
Congés par enfant à charge de moins de 16 ans (parent 1 et 2)	1 jour par an et par enfant +2j/an/enfant si famille monoparentale
Absence rémunérée pour examens/traitement liées à la naissance ou à la procréation	Durée selon avis médical. Concerne les RdV obligatoires pour la surveillance médicale. Le parent 2 peut bénéficier de 3 absences.
Hospitalisation d'un enfant immédiatement après sa naissance	2 à 30 jours max
Hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans	5 jours max par année civile, fractionnables
Enfant malade de moins de 16 ans	4 jours max par année civile (payés à 50%), 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié a la charge d'au moins 3 enfants de - de 16 ans
Enfant handicapé	congés spéciaux pour visites médicales régulières
Rentrée scolaire d'un enfant de moins de 12 ans	2 heures (1/2 journée pour un salarié au forfait jours)
Temps partiel suite à congé maternité/adoption/paternité	possibilité de prendre un temps partiel à 80% payé à 90% pendant 6 mois (à prendre avant les 3 ans de l'enfant). Possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein au régime de retraite (sous réserve que le salarié prenne en charge sa part)

Aidance à partir du du 1^{er} 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) ⁽¹⁾	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) ⁽²⁾	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 ⁽³⁾	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 HRBP de son souhait et en indiquant le nom du bénéficiaire

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

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

⁽³⁾ : 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

Cas particuliers

- En cas de décalage de congés payés déjà validés, imposé par l'entreprise à moins d'un mois du départ : 1^{re} semaine décalée = 2 jours de CP supplémentaires, plus 1 jour par semaine supplémentaire décalée; 5 jours maximum de compensation. Frais engagés avant l'annonce du décalage remboursés sur justificatifs
- En cas de rappel d'un salarié en congés sur demande de l'entreprise : 2 jours de congés supplémentaires, avec frais occasionnés par le rappel remboursés sur justificatifs

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 via support@schneider (Tel : 01 70 48 88 88) rubrique « demande et dépôt d'attestation > autre » (ou par courrier à votre payeur)

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

IMA Assistance, 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
- Site : 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
Décès du salarié 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
Décès d'un membre de la famille	Conjoint → 20% du salaire Enfant à charge → 200% du PMSS
Frais d'obsèques du salarié	Remboursement des frais → 100% du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)
Invalidité Absolue et Définitive (IAD) (catégorie 3)	Rente sous déduction de la rente Sécurité Sociale + possibilité de déblocage du capital décès (déblocage en anticipation)
Invalidité ≥ 20% (catégories 1 & 2)	Rente sous déduction de la rente Sécurité Sociale
Incapacité de Travail	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.indivuellescentralisees@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

CONTACT KLESIA

- Tél : **01 71 39 16 30**
- Site : 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

Mon Epargne
Entreprise
BNP Paribas

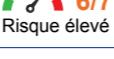
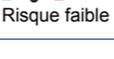
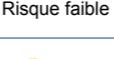
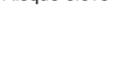


PERECO, PERO N° vert (gratuit) 0 800 827 121

	PEG - Plan d'Épargne Groupe ou PEE - Plan d'Épargne Entreprise	PERECO Plan d'Épargne REtraite COLlectif	PERO Plan d'Épargne Retraite Obligatoire
Objectifs	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
Alimentation	- 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
Abondement	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
Gestion	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	
Cas de déblocages anticipés	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	
Sortie & Fiscalité	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
Versement Volontaire (VV)*	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%)	
En cas de départ	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
■ Schneider Actionnariat	Performance sur 5 ans : +151% Performance depuis début 2023 : +20%	 5/7 Risque élevé	PEG		
■ Schneider Monétaire	Performance sur 5 ans : +1% Performance depuis début 2023 : +2%	 1/7 Risque faible	PEG	PERECO	
■ Schneider Energie Solidaire	Performance sur 5 ans : -3% Performance depuis début 2023 : +2%	 2/7 Risque faible	PEG	PERECO	PERO
■ Schneider Diversifié	Performance sur 5 ans : +7% Performance depuis début 2023 : +4%	 3/7 Risque modéré	PEG	PERECO	
■ Schneider Dynamique	Performance sur 5 ans : +25% Performance depuis début 2023 : +9%	 4/7 Risque élevé	PEG	PERECO	
■ CM-AM Stratégie PME-ETI	Performance sur 5 ans : NA Performance depuis début 2023 : -4%	 6/7 Risque élevé		PERECO	
■ Schneider Obligataire	Performance sur 5 ans : -2% Performance depuis début 2023 : +0%	 2/7 Risque faible		PERECO	
■ Cardif Sécurité	Performance sur 5 ans : +13% Performance depuis début 2023 : NC	 1/7 Risque faible			PERO
■ Multipar Global Patrimoine	Performance sur 5 ans : -1% Performance depuis début 2023 : +1%	 3/7 Risque modéré			PERO
■ Morgan Stanley Invest Funds-Global Opp Fund	Performance sur 5 ans : +15% Performance depuis début 2023 : +28%	 5/7 Risque élevé			PERO
■ Multipar actions PME ETI ISR	Performance sur 5 ans : -0% Performance depuis début 2023 : -3%	 4/7 Risque élevé			PERO
■ Com Gest Growth Europe opportunités	Performance sur 5 ans : +15% Performance depuis début 2023 : +8%	 5/7 Risque élevé			PERO
■ BNPP Easy USA SRI 5% Cpd ETF C	Performance sur 5 ans : +95% Performance depuis début 2023 : +14%	 4/7 Risque élevé			PERO

Le Compte Epargne Temps (CET), pour stocker les congés payés non pris

■ Versement maximum de 5 jours par an

À effectuer au plus tard mi-mai via Paylink

■ 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^e du salaire mensuel brut (hors part variable STIP/SIP) fin mai-début juin

■ Liquidation possible du CET sous forme de capital

Mariage, Pacs, naissance ou adoption d'un 3^e 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 (courant mai sur Paylink) 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.lassuranceretraite.fr

Nouvelles conditions de départ à la retraite

Date de Naissance	Temps validé requis ⁽¹⁾		Âge légal requis de départ à la retraite	
	Trimestres	Âge légal mini	Carrières longues ⁽²⁾	
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		

⁽¹⁾ pour retraite de base (Sécurité Sociale) à taux plein

⁽²⁾ 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)



Des dispositifs spécifiques, au départ à la retraite, chez Schneider Electric



Indemnité Conventiennelle de Départ à la Retraite (ICDR)

- Indemnité versée sous forme de capital au départ à la retraite, ou prise sous forme de dispense d'activité avant le départ à la retraite.
- Montant ou durée fonction de l'ancienneté dans le groupe, à condition d'être toujours salarié de Schneider Electric juste avant de partir à la retraite.
- L'ICDR donne droit au versement de l'Intéressement et la Participation.
- Demande de liquidation de retraite au RH en indiquant son choix d'ICDR et en précisant les dates, mini 2 mois avant le début de l'ICDR.

L'ICDR peut être prise en temps après avoir atteint la date de la retraite à taux plein, pour bénéficier d'une retraite avec surcote.

Les options possibles pour l'ICDR

Ancienneté au départ à la retraite	Capital (en mois de salaire)	Durée de dispense d'activité ⁽¹⁾		
		Nombre de mois payés à 100 % ⁽¹⁾	SEI-SEF	
			Nombre de mois payés ⁽¹⁾	Nombre de mois payés à 60 % ⁽¹⁾
2 à 4 ans	0,5 mois	0,5	-	1
5 à 9 ans	1 mois	1	-	2
10 à 19 ans	2 mois	2	-	4
20 à 29 ans	3 mois	3	-	6
30 à 34 ans	4 mois	4	6 mois à 80 %	8
35 à 39 ans	5 mois	5	8 mois à 75 %	10
40 ans et +	6 mois	6	10 mois à 72 %	12

⁽¹⁾ en % du dernier salaire brut + primes + STIP / SIP

Vous pouvez garder PC et smartphone jusqu'à votre véritable départ à la retraite.

Article 39 : en capital ou rente viagère à la liquidation de la retraite

- Capital ou Rente versée à la retraite, aux salariés, remplissant les 3 conditions suivantes :
 - avoir été salarié Schneider (SEI-SEF, CEV) au 31 décembre 2013
 - être né entre 1953 et 1978
 - être salarié de Schneider au moment de partir à la retraite

• Calcul à partir de la différence entre les droits à l'ancien CFC (gelés au 31/12/2013) et à l'ICDR (à la date du départ à la retraite), après application d'un abattement de 3 % par an entre l'année de naissance et l'année 1953 (voir tableau Droits CFC)

Si la rente évaluée est ≤ 110€/mois, le capital sera versé en 1 fois

→ **Qui contacter une fois le solde de tout compte établi par le RH ?**

e-mail : gestion_rentes@bnpparibas.com

courrier : BNP Paribas Cardif Services Clients Rentes FNC42JY, 8 rue du Port, 92728 Nanterre Cedex

tél : 01 66 47 60 82, du lundi au vendredi de 9h00 à 17h00

Ancienneté au 31 déc. 2013	Droits CFC
5 à 9 ans	2 mois
10 à 14 ans	4 mois
15 à 19 ans	6 mois
20 à 24 ans	8 mois
25 à 29 ans	10 mois
30 à 34 ans	12 mois
35 à 39 ans	13 mois
40 ans et +	14 mois

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.**

Le pass solidaire retraite, un dispositif piloté par Schneider Initiatives Entrepreneurs (SIE)

Une solution pour exercer une fonction avec un **engagement social**

■ Les conditions d'éligibilité

- Prétendre à une retraite à taux plein dans un délai ≤ 24 mois, avec obligation de partir à la retraite à l'issue du pass
- Ne pas dépasser la date d'éligibilité de la retraite à taux plein durant le pass
- Avoir au moins 3 ans d'ancienneté
- Être en CDI
- Avoir identifié une mission/projet professionnel correspondant à son profil avec une candidature validée par l'association concernée et avoir l'accord de son manager.

■ Les modalités

- Pass Solidaire Retraite à **temps plein** dans l'association pour une durée max de 12 mois reconductibles. La rémunération est maintenue dans son intégralité.
- Pass Solidaire Retraite à **temps partiel** : le salarié est mis à disposition de l'Association à hauteur de 50% de son temps de travail et en dispense d'activité pour l'autre moitié et/ou option transfert de compétences
 - Maintien du salaire à 100% pour les rémunérations annuelles brutes ≤ 1 plafond de la Sécurité Sociale
 - Maintien du salaire à 80% pour les rémunérations annuelles brutes ≤ 2 plafonds de la Sécurité Sociale
 - Maintien du salaire à 70% pour les rémunérations annuelles brutes > 2 plafonds de la Sécurité Sociale

Le salarié peut, s'il le souhaite, demander le paiement de son ICDR, 2 mois au moins avant sa date d'entrée dans le Pass Solidaire. Il bénéficiera alors d'un **acompte de 40%** de son ICDR avant son entrée dans le dispositif, afin de lui permettre de compenser la baisse de revenu associée au passage à temps partiel.

Le Pass Solidaire Retraite n'est pas compatible avec l'ICDR en temps.

Une fois l'ensemble des validations obtenues, une convention de mise à disposition est établie entre l'entité du Groupe concernée (HRBP) et l'association d'accueil.

Avec l'accord du salarié, les cotisations retraites au régime de base et à la complémentaire peuvent être maintenues sur la base d'un temps plein.

Les salariés détachés continuent de bénéficier de l'application des accords d'intéressement et de participation en vigueur, sur la base des indemnités brutes qui leur sont versées.

Les salariés conservent l'ensemble des avantages SE : ancienneté, congés, mutuelle d'entreprise, prévoyance...

L'éventuel STIP/SIP dont bénéficie le salarié est versé aux échéances normales et est valorisé à la cible pour les missions supérieures à 8 mois

Nouvelle convention collective de la métallurgie, quel impact sur votre classification ?

- Au **01/01/2024**, la nouvelle convention s'applique notamment pour redéfinir les classifications des emplois de tous les salariés.
- **La classification** a pour objectif de décrire les différents emplois selon des critères communs pour pouvoir les comparer, les hiérarchiser et les valoriser.
- Chaque emploi sera coté en utilisant « le référentiel d'analyse des emplois » (page suivante) comportant : **6 critères** (complexité de l'activité, connaissances, autonomie, contribution, encadrement/coopération et communication) avec **10 degrés d'exigence** donnant de 1 à 10 points.

✓ Préparez-vous et anticipez l'éventuel impact de la nouvelle classification sur votre emploi :

- Récupérez votre fiche de poste actuelle
- Demandez à votre RH/manager le grade/groupe de poste de votre emploi actuel, il doit vous le fournir.
- Décrivez les principales activités/responsabilités de votre emploi, en utilisant des verbes d'action en utilisant le référentiel d'analyse et déterminez votre classification.
- Comparez-la avec celle que proposera votre manager à partir de l'automne 2023 et discutez les éventuels écarts.

✓ Décrivez votre emploi avec des verbes (voir exemples ci-contre) pour définir son contenu réel.

- Si une mission ou une activité est limitée dans le temps, elle ne doit pas être mentionnée dans la description de l'emploi mais traitée par une lettre de mission ou un avenant
- Dans le cadre des situations de polyvalence, la description doit mentionner l'ensemble des activités significatives

- ✓ **Définissez la nature et le périmètre des responsabilités exercées** (hiérarchiques fonctionnelles)
- ✓ **Décrivez les relations de travail** (interne/externe)
- ✓ **Mentionnez les connaissances professionnelles spécifiques pour tenir l'emploi**

- **Un emploi est un ensemble de tâches / activités / missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail**
- **La mise en oeuvre de la nouvelle convention ne peut pas faire baisser votre salaire.**

Communiquer

Échanger, Informer, Formuler, Partager, Dialoguer, Diffuser, Rédiger, Renseigner, Sensibiliser, Présenter, Représenter, Émettre, Demander, Répondre, Rencontrer, Argumenter, Négocier, Influencer, Démontrer, Convaincre, Défendre, Acheter, Vendre, Promouvoir

Réaliser

Élaborer, Effectuer, Produire, Construire, Traiter, Exploiter, Exécuter, Appliquer, Mettre en œuvre, Mettre en forme, Assurer, Mener

Administrer

Répertorier, Recenser, Collecter, Recueillir, Saisir, Enregistrer, Établir, Quantifier, Comptabiliser, Maintenir, Entretenir, Rassembler, Fournir, Classer, Archiver, Alimenter, Compiler, Constituer, Consulter, Transcrire, Vérifier, Contrôler, Suivre

Décider

Définir, Arbitrer, Déterminer, Fixer, Choisir, Sélectionner, Conclure, Impulser, Lancer, Déclencher, Créer, Implanter, Valider, Orienter, Attribuer, Confirmer, Apporter

Analyser

Diagnostiquer, Examiner, Identifier, Étudier, Enquêter, Calculer, Observer, Prospector, Prévenir, Synthétiser, Interpréter, Résoudre, Traduire, Veiller, Programmer, Structurer, Expérimenter, Actualiser

Optimiser

Rechercher, Développer, Concevoir, Proposer, Enrichir, Accroître, Améliorer, Aménager, Adapter, Anticiper, Renouveler, Recommander, Préconiser, Innover, Imaginer, Transformer, Inventer

Animer

Conduire, Encadrer, Manager, Piloter, Présider, Déléguer, Conseiller, Aider, Guider, Recruter, Fédérer, Coordonner, Organiser, Repartir, Superviser, Planifier, Intégrer, Former, Accompagner, Evaluer, Apprécier, Transmettre

- Le nombre total de points obtenus définit l'appartenance à un groupe et à une classe d'emploi et détermine la classification. Ex : cotation de 30 points = Classification D8.
- A chaque classification, il sera associé un salaire minimum.
- Contrairement à aujourd'hui, vous changerez de classification si vous prenez un emploi dont la cotation est différente de votre emploi actuel.

Cotations (nb de points)	Groupe d'emploi	Classes d'emploi		
58 à 60	I	18	Cadre	
55 à 57		17		
52 à 54	H	16		
49 à 51		15		
46 à 48	G	14		
43 à 45		13		
40 à 42	F	12		
37 à 39		11		
34 à 36	E	10		Poste cadre à partir de 37 points
31 à 33		9		
28 à 30	D	8		
25 à 27		7		
22 à 24	C	6		
19 à 21		5		
16 à 18	B	4		
13 à 15		3		
10 à 12	A	2		
6 à 9		1		

Grille d'évaluation, le référentiel pour l'analyse des emplois de la nouvelle

✔ notez le nombre de points correspondant au degré d'exigence de votre poste en partant du bas du tableau

✔ additionnez les 6 valeurs obtenues

Degré d'exigence (Nbre de points)	1 Complexité de l'activité	2 Connaissances	3 Autonomie
10	Conception de programmes / projets / stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour toute l'organisation.	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence.	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats.
9	Elaboration de systèmes / modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un deux.	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline.	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats.
8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels.	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines.	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats.
7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles.	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines.	L'emploi requiert de déterminer des méthodes / procédés / moyens avec validation sur demande.
6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées.	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline.	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers.
5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes / outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/ résoudre les difficultés.	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline.	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers.
4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques.	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel.
3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques.	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent.
2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension.	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires.	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent.
1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies.	L'emploi nécessite des connaissances minimales.	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent.

convention collective nationale de la métallurgie



✔ reportez-vous page précédente pour connaître le groupe d'emploi et la classe d'emploi

4 Contribution	5 Encadrement coopération	6 Communication	Degré d'exigence (Nbre de points)
L'emploi engage la pérennité de l'organisation / entité économique.	Direction / coordination de la totalité de l'organisation.	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés.	10
L'emploi engage la performance à LT de l'organisation / entité économique.	Direction / coordination pour un sous-ensemble de l'organisation.	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques.	9
L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation / entité économique.	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources / moyens.	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés.	8
L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation / entité économique.	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources moyens.	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion / du compromis dans un contexte d'intérêts différents / divergents avec enjeux significatifs.	7
L'emploi engage la transformation et la performance d'un service / département.	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées.	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités.	6
L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service / département.	Animation / répartition / appui / supervision / coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques.	L'emploi nécessite de parvenir à des constats / décisions partagés / concertés avec des interlocuteurs à impliquer.	5
L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail.	Appui technique / organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques.	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation.	4
L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail.	Appui technique / organisationnel individuel.	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs.	3
L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique / similaire.	Partage d'expériences / connaissances et/ou coopération régulière.	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat.	2
L'emploi a un effet circonscrit à ses activités.	Coopération ponctuelle.	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples.	1

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)
Rupture conventionnelle (départ sur la base d'un accord mutuel salarié et employeur)	Elle permet à l'employeur et au salarié en CDI de convenir d'un commun accord 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 Dreet	Pas de préavis mais date de départ selon négociation	Au minimum équivalente au plus avantageux entre l'ILL et l'ICL. Le salarié peut négocier une indemnité complémentaire 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
Démission	Permet de rompre votre CDI de votre propre initiative . 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 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	Pas d'ILL 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, la démission ne permet pas de toucher l'ARE Pas de portabilité pour la MESE
Licenciement pour insuffisance	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 (incompétence, inadaptation professionnelle, erreurs, échecs, désorganisation, travail insuffisant ou inutilisable, manque de qualification malgré l'effort de formation de l'employeur...). Minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue	1 mois pour moins de 2 ans d'ancienneté , 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	Le salarié perçoit l'ILL ou l'ICL 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
Licenciement pour inaptitude (physique ou mentale)	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 préalable tenté de le reclasser/ d'adapter son poste en fonction des préconisations du médecin du travail. Dans certains cas, il peut être important d'entamer une démarche de reconnaissance du handicap (cf contrat Prévoyance Klesia)	non	Le salarié perçoit l'ILL ou ICL. 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
Licenciement pour faute grave / faute lourde	Le départ du salarié est immédiat, sans possibilité d'exécuter son préavis ni versement d'IL (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, l'entreprise peut en outre réclamer des dommages et intérêts au salarié licencié	Pas de possibilité d'exécuter son préavis. Il n'est pas payé	Aucune indemnité de licenciement. 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
Fin du contrat de travail pour départ à la retraite	Un salarié peut décider de partir en retraite dès qu'il a atteint l'âge légal. Ce départ volontaire vaut une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employé , mais ne constitue en aucun cas une démission, ni une rupture conventionnelle	Contactez les RH au moins 6 mois avant pour finaliser son départ et au minimum 2 mois avant la prise d'un ICDR en temps. Faire la mise à jour de son dossier CARSAT 12 mois avant	Indemnités de départ à la retraite, à condition de faire liquider sa retraite : ICDR , en numéraire ou en temps au choix du salarié Article 39 (voir page 20)	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⁽¹⁾ comme par exemple la sécurité sociale, l'assurance chômage, la formation professionnelle, la retraite...

⁽¹⁾ 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^{re} 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^e 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 (06 89 95 69 51)**

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	31 M 01	31 V

■ Zone A : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers
 ■ Zone B : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg
 ■ Zone C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles



 **Tel : 06 89 95 69 51**
 **cftc.se@cftc-schneider.fr**
 **www.cftc-schneider.com**



Vers notre site
www.cftc-schneider.com



 Vers notre page
LinkedIn



Sur votre store, téléchargez
l'app CFTC Schneider Electric