

# Le Guide des Salariés 2023



La CFTC à vos côtés toute l'année  
chez Schneider Electric



# Vos interlocuteurs CFTC

**Coordonnateur Groupe** : Sylvie RESTANI - 06 89 95 69 50

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

## 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
PICARD Pascal	LV	06 79 32 03 93
OTT Stéphane	LV	06 21 18 70 31

## 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
LOHNER Catherine	Lyon	06 82 90 82 31
LE BOT Patrick	Lyon	06 76 45 60 15
GOY Florent	Lyon	06 72 32 09 74
STECENKO-LESTRA Nathalie	IntenCity	07 85 02 86 68
HAAS Pierre	Strasbourg	06 32 93 92 18
KAHLILI Valérie	Nantes	06 72 97 18 50

## Angoulême

CHAGRELLE Christophe		06 71 69 23 84
HERAULT Estelle		06 63 46 65 62
HERNANDEZ Olivier		-

## SA31

DEWANDEL Damien	Thiais	06 70 82 03 37
DA SILVA Jose	Thiais	06 77 04 49 88

## CEV

BONHOMME Jimmy		04 75 66 59 37
GAILLARD Lionel		04 75 66 59 83

## Carros

HADJI Faudel		06 32 54 22 72
--------------	--	----------------

## France Transfo

LAMORLETTE Franck		06 10 60 86 74
-------------------	--	----------------

**Coordonnateur Adjoint** : Jean NICKMIDLER - 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		-

## 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	
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	⚡
CAZALS Mael	IntenCity	06 40 97 19 79	⚡
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	-	
TREMERI Virginie	IntenCity	06 80 61 70 14	⚡
SEILLER Sylvie	IntenCity	06 75 90 58 40	⚡
DE BRITOS Carlos	Alp'Xpole	06 37 79 43 50	⚡🇪🇺
GAL Isabelle	Alp'Xpole	07 85 61 17 60	⚡
PITAVAL Cyril	Alp'Xpole	06 32 64 44 04	⚡
RETIF Richard	Alp'Xpole	06 33 31 94 72	
RICHARD Hervé	Alp'Xpole	06 30 06 21 06	
ALIAS Marie-Christine	TEC	06 74 83 78 47	⚡🇪🇺
BELALA Habib	TEC	-	
DELAITRE Ivan	TEC	06 42 28 60 30	⚡
MARTY Frédéric	TEC	06 84 69 04 06	⚡🇪🇺
CIALDELLA Gérard	EMT	-	
FENOLI Caroline	MTT	-	
BEDAR Hakim	MTT	-	
MADONIA Claude	MTT	07 86 76 66 12	🇮🇹
LASEN Laurent	MEZ	06 71 30 83 07	⚡

# Sommaire

<b>Votre Entretien Annuel de Performance (EAP)</b> .....	<b>1</b>
<b>Votre espace de salaire selon la cotation du poste</b> .....	<b>2</b>
<b>Votre niveau de salaire selon votre qualification</b> .....	<b>3 - 4</b>
<b>Télétravail : les conditions évoluent</b> .....	<b>5 - 6</b>
<b>Congés et absences, vos droits</b> .....	<b>7 - 8</b>
<b>Congé de solidarité familiale, dons de jours</b> .....	<b>9</b>
<b>Mobilité géographique, protection des salariés</b> .....	<b>10</b>
<b>Formation professionnelle</b> .....	<b>11 - 12</b>
<b>Votre santé avec la MESE</b> .....	<b>13</b>
<b>La prévoyance avec Klesia</b> .....	<b>14</b>
<b>La performance des fonds proposés vs leur niveau de risque</b> .....	<b>15</b>
<b>PEG/PEE</b> .....	<b>16</b>
<b>PERECO</b> .....	<b>17</b>
<b>PERO</b> .....	<b>18</b>
<b>La retraite</b> .....	<b>19</b>
<b>Des dispositifs spécifiques au départ à la retraite</b> .....	<b>20</b>
<b>CET</b> .....	<b>21</b>
<b>Médailles du travail</b> .....	<b>22</b>
<b>Nouvelle convention collective de la métallurgie</b> .....	<b>23 - 24</b>
<b>Grille d'évaluation : référentiel paritaire d'analyse des emplois</b> .....	<b>25 - 26</b>
<b>Fin du contrat de travail</b> .....	<b>27 - 28</b>
<b>CFTC, qui sommes-nous ?</b> .....	<b>29 - 30</b>
<b>Calendrier 2023</b> .....	<b>31 - 32</b>

# Votre Entretien Annuel de Performance (EAP)

Un enjeu majeur pour votre carrière

## ✓ Préparez votre entretien (dans TalentLink)

- Prenez le temps de factualiser par écrit toutes vos réalisations de façon à ce que cela soit compréhensible par quiconque (évitez le jargonage)
- 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

Objectivisez vos résultats de façon qualitative et quantitative y compris ceux liés au comportement

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 a 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 dans le sens de vos intérêts

- 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

## ■ L'EAP devrait évoluer pour prendre en compte les salariés travaillant en mode agile.

- Au niveau de la squad, il y aura des objectifs collectifs et individuels avec des performances mesurées à chaque release (3 mois)
- Au niveau des chapters, il y aura des objectifs de développement et l'évaluation tiendra compte des feedbacks des squads et des ligues
- Au niveau des ligues, l'alignement avec le product owner et le scrum master sur les objectifs de la squad sera clé (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.

# Espace de salaire

selon la cotation de votre poste



Calcul automatique avec le jobmètre à télécharger sur [www.cftc-schneider.com](http://www.cftc-schneider.com)

## ■ Votre niveau de responsabilité est caractérisé chez Schneider par un groupe de poste ou un grade

Il détermine la plage de salaire que l'entreprise est prête à vous octroyer.

## ■ Plus vous maîtrisez le poste,

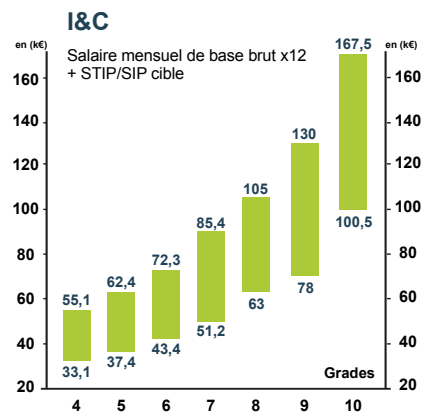
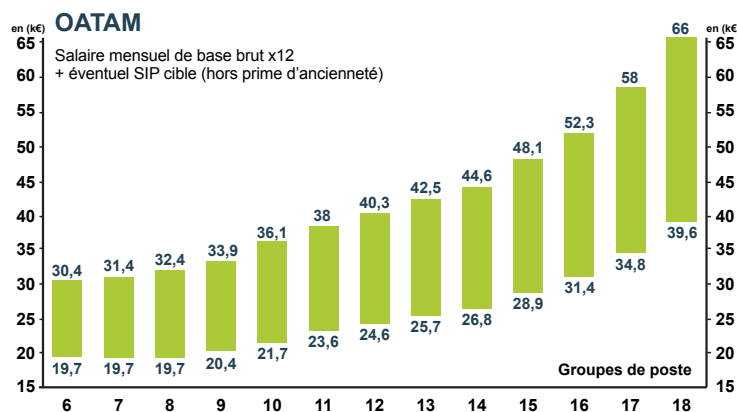
plus votre salaire doit augmenter vers le haut de l'intervalle.

## ✓ Ciblez un poste de cotation supérieure en cas d'évolution professionnelle

Pour favoriser l'octroi d'augmentations salariales plus soutenues

C'est lors du changement de poste que vous devez négocier votre augmentation. Pour vérifier votre positionnement salarial, utilisez le jobmètre (rubrique vos outils sur le site internet ou sur l'application CFTC)

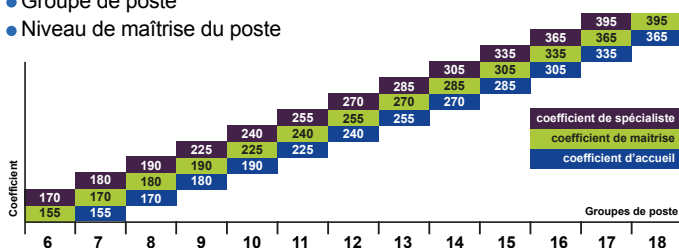
## Espaces de salaire 2022



Note : les salaires des grades 11, 12 et 13 non communiqués

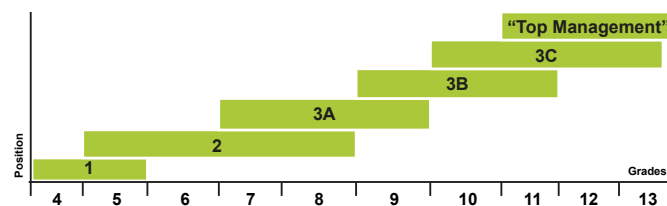
## Qualification des OATAM, en fonction du :

- Groupe de poste
- Niveau de maîtrise du poste



## Qualification des I&C et grades associés

(source CCE)



# Votre niveau de salaire selon votre qualification

## Ouvriers : SMSE<sup>(1)</sup> et salaire mensuel de base brut<sup>(2)</sup>

Coef.	Nbre	Age moyen (ans)	SMSE mensuel brut (€)	1 <sup>er</sup> décile <sup>(3)</sup> (€)	Salaire moyen (€)	9 <sup>e</sup> décile <sup>(3)</sup> (€)
155	11	48	1 712	1 619	<b>1 910</b>	1 987
180	340	46	1 732	1 785	<b>2 034</b>	2 330
190	404	46	1 793	1 836	<b>2 170</b>	2 417
225	476	45	2 006	2 043	<b>2 322</b>	2 612
240	295	46	2 093	2 117	<b>2 502</b>	2 758
255	123	48	2 185	2 250	<b>2 656</b>	2 851
270	61	47	2 276	2 365	<b>2 706</b>	2 950
285	69	44	2 367	2 375	<b>2 777</b>	2 991
<b>TOTAL</b>	1 779	46	-	1 995	<b>2 314</b>	2 577

## I&C : salaire mensuel de base brut<sup>(2)</sup> et STIP/SIP

Position	Nbre	Age moyen (ans)	1 <sup>er</sup> décile <sup>(3)</sup> (€)	Salaire moyen (€)	9 <sup>e</sup> décile <sup>(3)</sup> (€)	Taux STIP/SIP cible
I	182	25	2 917	<b>3 285</b>	3 560	5,1%
II	3 220	43	3 737	<b>4 773</b>	5 734	10,4%
IIIA	1 812	50	5 338	<b>6 517</b>	7 906	15,3%
IIIB	670	53	7 024	<b>8 731</b>	10 576	21,2%
IIIC	230	53	10 067	<b>13 276</b>	18 101	34,2%
<b>TOTAL</b>	6 114	46	4 786	<b>5 999</b>	7 309	

Données de salaire SEI-SEF Juillet 2022.

<sup>(1)</sup> Salaire Minimum Schneider Electric (SMSE) : valeurs à compter du 01/11/2022

<sup>(2)</sup> Salaire brut hors primes et STIP/SIP.

<sup>(3)</sup> Le 1<sup>er</sup> décile (respectivement 9<sup>e</sup> décile) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % (respectivement 90 %) des salaires.

## ATAM : SMSE<sup>(1)</sup> et salaire mensuel de base brut<sup>(2)</sup>

Coef.	Nbre	Age moyen (ans)	SMSE mensuel brut (€)	1 <sup>er</sup> décile <sup>(3)</sup> (€)	Salaire moyen (€)	9 <sup>e</sup> décile <sup>(3)</sup> (€)
170	-	-	1 712	-	-	-
180	-	-	1 732	-	-	-
190	-	-	1 793	-	-	-
225	11	58	2 006	2 022	2 567	2 698
240	13	53	2 093	2 227	2 601	2 807
255	76	48	2 185	2 211	2 699	2 922
270	165	43	2 276	2 317	2 746	3 098
285	439	44	2 367	2 512	2 938	3 341
305	642	48	2 489	2 763	3 268	3 700
335	643	50	2 781	3 024	3 621	4 187
365	402	53	2 968	3 433	4 102	4 708
395	129	57	3 207	3 752	4 487	5 128
<b>TOTAL</b>	2 520	49	-	2 887	3 433	3 917

### ✓ Comparez votre niveau de salaire

Positionnez-vous par rapport à vos collègues de même catégorie, à qualification identique, en tenant compte de votre différence d'âge par rapport à la moyenne

**Dans tous les cas, votre salaire doit être supérieur ou égal au Salaire Minimum de votre classification applicable au sein de Schneider Electric (SMSE).**

### ✓ En cas de retard salarial significatif

Sollicitez votre hiérarchie pour un rattrapage dans le cadre de l'égalité professionnelle (budget spécifique annuel de 0,1 % de la masse salariale)

### ✓ Au retour d'un congé maternité/ adoption

Demandez à bénéficier d'une révision salariale dans l'année, conformément à l'accord égalité hommes/femmes SEI-SEF

# Télétravail : les conditions évoluent

✓ Remplissez le formulaire de demande accessible via [support@schneider](mailto: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 être fait en concertation avec le RH.  
L'acceptation est valable 1 an et est reconduite tacitement

## Salariés itinérants et semi-itinérants

(éligibles à la politique VLLD)

	Force de vente	Travailleur semi-itinérant	Travailleur itinérant technique
<b>Éligibilité</b>	Jobcode <b>S</b>	Jobcode <b>D</b>	Jobcode <b>DDT 3,4 et 5</b>
<b>Périmètre</b>	Personnel en CDI / CDD	Personnel en CDI / CDD	Personnel en CDI / CDD
<b>Nombre de jours</b>	<b>2 jours</b> par semaine en moyenne	<b>2 jours</b> par semaine en moyenne	<b>2 jours</b> par mois en moyenne
<b>Fractionnement</b>	Non applicable	Non applicable	Non applicable
<b>Prévenance</b>	Pas de déclaration dans PAYLINK	Pas de déclaration dans PAYLINK	À déclarer dans PAYLINK
<b>Participation de l'entreprise</b>	<b>360€</b> par an pour 2j de télétravail par semaine	<b>168€</b> maximum par an 2€ par jour, 1€ pour 1/2 j	<b>48€</b> 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



✓ 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**

Schneider étudie la possibilité de faire du coworking, via un test avec la société neo-nomade en région parisienne.

### 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>	<b>8 jours</b> par mois + 10 jours, <b>106 jours maximum par an.</b>	<b>2 jours</b> maximum par semaine + 10 jours
<b>Fractionnement</b>	Fractionnable en 1/2 journée	Fractionnable en 1/2 journée
<b>Prévenance</b>	Déclaration dans PAYLINK <b>24h avant</b>	Déclaration dans PAYLINK <b>24h avant</b>
<b>Participation de l'entreprise</b>	<b>168€</b> maximum par an. 2€ pour une journée, 1€ pour 1/2 journée. Enregistrement dans PAYLINK pour déclencher l'indemnisation.	<b>168€</b> 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
<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

# Congés et absences, vos droits

## Congés Payés (CP)

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

**Obligation légale de prendre 12 jours ouvrables consécutifs, entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre**

OATAM	Années d'ancienneté				
	0-9	10-14	15-19	20-29	30 et +
CP (jours)	25	26	27	28	29

I&C	Années d'ancienneté	
	< 1	1 et +
CP (jours)	25	27 ou 28 <sup>(1)</sup>

(1) 28 jours, si âge ≥ 35 ans et 2 ans d'ancienneté

### Congés par enfant à charge de moins de 16 ans :

- 2 jours à la mère ou au parent qui élève seul ses enfants
- 1 jour à la mère et 1 jour au père dans le cadre de la garde alternée

### Droit à un congé supplémentaire :

- En cas de décalage de congés payés déjà validés, imposé par l'entreprise à moins d'un mois du départ : 1<sup>re</sup> 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

### Droit à 1 jour de congé supplémentaire pour les mères réservé aux mères qui en bénéficiaient avant le 31/12/95

## JRTT

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

Sites SEI-SEF <sup>(1)</sup>	Organisation hebdomadaire du travail	JRTT Pont	JRTT AANC	JRTT Autres	Total JRTT
Tous sites	OATAM Mensuel - 38 h	3	4	11	18
	I&C Forfait heures ou jours	3	5 <sup>(2)</sup>	11	19
Les Agriens	Équipier 5 jours - 33,71 h	3	4	11	18
	Équipier 4,5 nuits - 33,55 h	3	4	15	22
	Équipier en WE - 22,16 h	0	0	0	0
Beaumont Le Roger	Équipier 5 jours - 36,50 h	3	4	10,5	17,5
	Équipier 5 nuits - 36 h	3	4	10,5	17,5
	Équipier en WE - 22,16 h	3	4	5	12
	OATAM Mensuel - 37,08 h	3	4	6	13
Espagnac	Équipier 5 jours - 35,4 h	3	4	10	17
	Équipier 4 nuits - 35,4 h	3	4	5	12
Carros	Équipier 5 jours - 38,35 h	3	4	13	20
Dijon	Équipier	3	4	4 à 10	11 à 17
	Journalier - 37 h à 38h30	3	4	6 à 11	13 à 18
Grenoble MTT	Équipier 5 jours - 36,83 h	3	4	10	17
	Équipier 5 jours - 37,08 h	3	4	11,5	18,5
	Équipier 5 jours - 36,83 h ACC POLYESTER	3	4	17	24
	Équipier 4 nuits - 33,33 h	3	4	8	15
	Équipier 4 nuits - 33,33 h ACC POLYESTER	3	4	22	29

(1) Liste non exhaustive - (2) JRTT forfait

Sites SEI-SEF <sup>(1)</sup>	Organisation hebdomadaire du travail	JRTT Pont	JRTT AANC	JRTT Autres	Total JRTT
Le Vaudreuil	Équipier 5 jours - 36,25 h	3	4	6	13
	Équipier 4 nuits - 36,27 h	3	4	6	13
	OATAM Mensuel - 37,08 h	3	4	6	13

## ■ Les absences pour événements exceptionnels

### ● Mariage, Pacs

- du salarié : 5 jours
- d'un enfant : 1 jour

### ● Naissance, adoption : 3 jours

● **Maternité** : 16 semaines (26 semaines si déjà au moins 2 enfants à charge), 34 semaines pour des jumeaux, 46 semaines pour des triplés

● **Paternité** : 25 jours calendaires (32 jours pour une naissance multiple). Ce congé est associé au congé de naissance de 3 jours. Les 4 premiers jours (3 + 4 soit 7 jours) sont obligatoires et doivent être pris à l'arrivée de l'enfant.

Les 21 jours restants peuvent être pris plus tard en une fois ou de façon fractionnée dans la limite des 6 mois après la naissance. Le parent 2 en est bénéficiaire, ainsi que les non pères (conjoint, partenaires de Pacs ou concubins), payés comme pour les congés maternité en indemnités journalières de la sécurité sociale et complétés par Schneider.

### ● Accompagnement à des rendez-vous médicaux :

2 demi-journées (sans perte de salaire) pour accompagner une personne de son entourage.

● **Hospitalisation du nouveau-né immédiatement après sa naissance** : congé paternité supplémentaire pour le parent 2 de 30 jours max, sans perte de salaire

● **Rentrée scolaire, enfant ≤ 12 ans** : 2 heures (0,5 jour pour les forfaits jour)

● **Enfant malade ≤ 16 ans** : 4 jours max. par an (payés 50 %)

### ● Enfants handicapés :

- Congés spéciaux pour visites médicales régulières
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours

● **Accident, maladie sans arrêt de travail, maladie brusque d'un parent proche, incendie, inondation, cambriolage** : 1 jour

### ● Décès <sup>(1)</sup>

- enfant de moins de 25 ans ou lui-même parent : 7 jours + congé de deuil : 8 jours (Le congé de deuil, cumulable avec cette absence, est à demander via le site Ameli de la Sécurité Sociale) Possibilité de fractionner ce congé dans un délai de 1 an.
- enfant de plus de 25 ans : 5 jours
- conjoint (marié, Pacsé, concubin) : 5 jours
- père, mère : 5 jours
- frère, sœur, beaux-parents : 3 jours
- grand-parent ou petit-enfant : 2 à 3 jours<sup>(2)</sup>
- parent proche (beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille) : 1 à 2 jours<sup>(2)</sup>
- parent moins proche (tante, oncle, neveu, nièce, cousin) : jour des obsèques

<sup>(1)</sup> Un salarié endeuillé est protégé contre un éventuel licenciement pendant 13 semaines suivant le décès (loi n°2020-692 du 08/06/2020)

<sup>(2)</sup> Selon distance et circonstances

# Congé de solidarité familiale, sans solde

■ **Concerne un salarié avec un parent<sup>(1)</sup> souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital.<sup>(1)</sup> enfant, frère, soeur, personne partageant le même domicile**

■ **Durée** : À fixer par le salarié dans la limite de 3 mois, renouvelable 1 fois.

■ **Date de début** : Demande à faire auprès de son manager au minimum 15 jours avant le début souhaité, en indiquant la date de départ et la date prévisible de retour. En cas d'urgence absolue, le délai de prévenance disparaît, mais un écrit du médecin est à fournir. En cas de modification de la date de retour, le manager doit être averti au minimum 3 jours avant.

■ **Modalités** : Ce congé sans solde<sup>(1)</sup> peut être pris de manière continue ou fractionnée ou être transformé en activité à temps partiel. À voir avec son manager. Versement d'une allocation forfaitaire de 40 € bruts par jour pour compléter l'AJPA.

<sup>(1)</sup> La CPAM peut éventuellement verser une allocation journalière d'accompagnement au proche aidant (AJPA) pour compenser la perte de salaire

# Don de jours, entre salariés, pour les proches aidants

■ **Un proche aidant est une personne qui vient en aide régulièrement et fréquemment à une personne de son entourage (maladie, handicap, victime d'un accident grave, en situation de dépendance)**

■ **Durée** : Don de jours ou de ½ journée dans la limite de 5 jours ouvrés par an (à proratiser en cas de temps partiel).

■ **Modalités pour le donateur** : Les jours donnés peuvent être pris de manière consécutive ou non, tout au long de l'année civile (pas de report possible, ni de monétisation). Le congé pourra être pris en fractionné ou transformé en temps partiel en accord avec son manager (délai de prévenance minimum 48 heures avant), chaque période de congé devant avoir une durée minimale de 1 jour.

**Pour le donateur** : faire partie du Groupe, donner des jours non utilisés (CP, RTT, congé d'ancienneté, jours dans le Compte Epargne Temps). Le donateur doit informer son HRBP de son souhait de faire un don en indiquant le nom du salarié bénéficiaire ainsi que le nombre et la nature des jours qu'il veut donner.

**Pour le bénéficiaire** : être un salarié en CDI ou CDD, avec au moins 1 an d'ancienneté. Demande à formaliser auprès de son HRBP, avec justificatifs (certificat médical attestant la nécessité d'un aidant ou taux d'incapacité d'au moins 80 % ou attribution de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) et déclaration sur l'honneur du lien (familial ou étroit et stable) avec la personne aidée.

# Mobilité géographique : un moyen pour évoluer

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 ET AUGMENTATION SALARIALE**

**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 de 5% (mini de l'accord)**



OU



**JE DÉMÉNAGE**

- Aide au relogement 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 la période de 3 ans.

## Protection des salariés

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).

# Formation professionnelle

Comprendre le fonctionnement pour prendre en main son avenir

## ✓ 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.

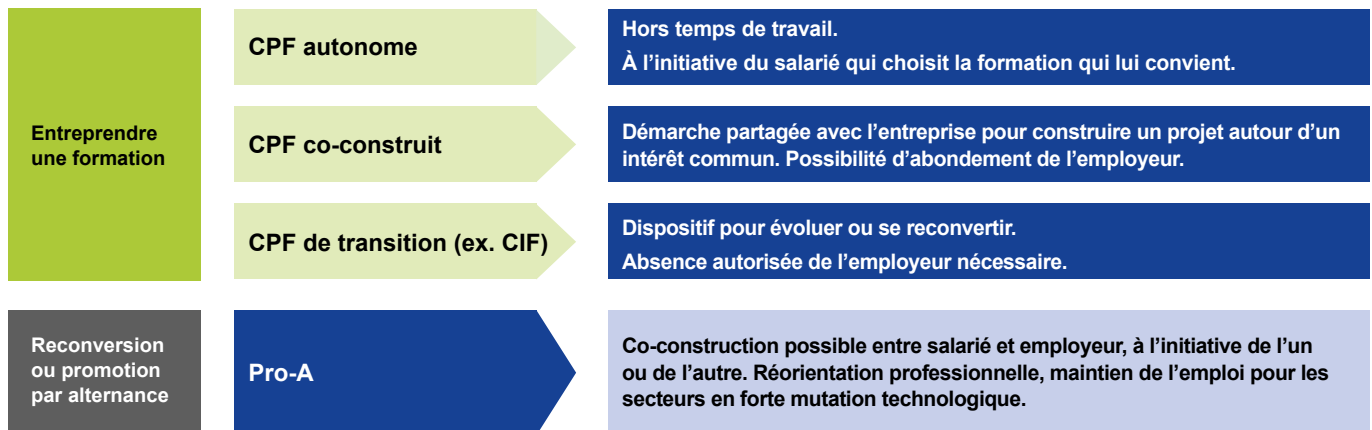
## ✓ Faites le point sur votre projet avec :

- **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.**

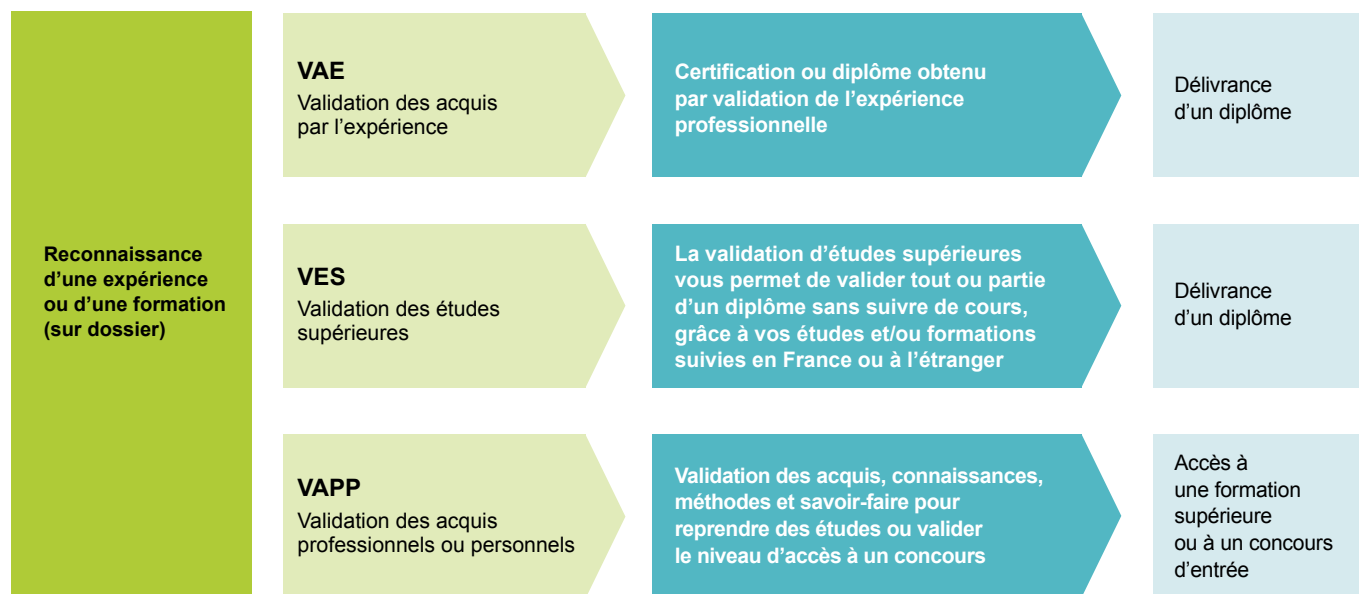
## ■ Les différentes possibilités pour reprendre une formation

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.



## ■ 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.**

# Votre santé avec la MESE

Une mutuelle qui vient en complément des 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
- **Enfants** : gratuité jusqu'à 24 ans (28 ans si étudiants)

**En cas de difficultés, ne renoncez pas à un soin et faites appel à la Commission Sociale de la MESE.**

## Contact MESE

- Tel : **26-26** depuis un site Schneider ou **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

■ Le service **MesDocteurs 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

Le service MesDocteurs est :

- 100 % inclus dans votre couverture santé (pas d'avance de frais ou de reste à charge)
- 100 % confidentiel

## Les bons réflexes

- ✓ Avant une consultation, vérifiez si le praticien a signé le DPTM<sup>(3)</sup> ou s'il pratique des dépassements d'honoraires sur [annuaire.sante.ameli.fr](http://annuaire.sante.ameli.fr)
- ✓ Pour éviter que les praticiens ajustent leurs tarifs en fonction du niveau de vos garanties, ne leur communiquez pas les montants de vos garanties
- ✓ 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](mailto:support@schneider) rubrique « demande et dépôt d'attestation > autre » (ou par courrier à votre payeur)

(3) DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée (= encadrement des dépassements d'honoraires)

(4) Tel : 2525 ou 01 70 48 88 88



(1) selon ancienneté, barème différent OATAM et I&C

(2) au-delà la prestation est remplacée par une pension d'invalidité ou une pension vieillesse

## ASSISTANCE

Aide à domicile, rapatriement, aide aux aidants...

- IMA Assurances, 7j/7 et 24h/24
- Tel : (33) **05 49 16 39 24**



# 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</b> En cas de décès accidentel, versement d'un capital supplémentaire de 100 à 270%	Capital renforcé + rente éducation → Montant des garanties de 290 à 460% Capital + rente éducation renforcée → Montant des garanties de 270% Capital + rente éducation + rente conjoint → Montant des garanties de 210 à 280%
<b>Décès d'un membre de la famille</b>	Allocation Conjoint → 20% du salaire de base Enfant à charge → 200% du PMSS
<b>Frais d'obsèques</b>	Remboursement des frais → 100% du PMSS
<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

## Les bons réflexes

- ✓ **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.individuellescentralisees@klesia.fr](mailto:aides.individuellescentralisees@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

- Tél : (33) **01 71 39 16 30**
- [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 fonds proposés et leurs performances (PEG/ PERECO)<sup>(1)</sup>

En fonction du risque que vous souhaitez prendre et de la rentabilité espérée

## ■ Le Fonds Schneider Monétaire

Performance sur 5 ans : **-1,7 %**  
Performance depuis début 2022 : **-0,3 %**



Niveau de risque

Ce fonds présente un risque très faible, mais a une performance légèrement négative depuis plusieurs années. La performance de ce fonds devrait devenir légèrement positive avec la hausse des taux d'intérêts de la BCE.

## ■ Le Fonds Schneider Energie Solidaire

Performance sur 5 ans : **-7 %**  
Performance depuis début 2022 : **-10 %**



Niveau de risque

C'est un fonds socialement responsable (ISR) investi à 95 % en obligations auprès d'émetteurs respectant des critères sociaux et environnementaux et à 5 % auprès d'entreprises solidaires. De par son positionnement, ce fonds suit les évolutions du marché obligataire.

## ■ Le Fonds Schneider Diversifié

Performance sur 5 ans : **-4 %**  
Performance depuis début 2022 : **-18 %**



Niveau de risque

Ce fonds, composé d'actions et d'obligations, pâtit de la baisse des actions et des obligations. La part d'obligations (environ 45 %) contenue dans le fond amortit les risques de forte fluctuation de la bourse.

## ■ Le Fonds Schneider CM-AM Conviction PME-ETI (PERECO uniquement)

Performance sur 5 ans : **NA**  
Performance depuis début 2022 : **-45 %**



Niveau de risque

Investi en action de PME, ce fonds a chuté de 45 %, soit la plus forte correction des fonds en 2022, les investisseurs craignant une récession qui impacterait en premier les PME.

<sup>(1)</sup> Performances à fin septembre 2022

## ■ Le Fonds Schneider Dynamique

Performance sur 5 ans : **+8 %**  
Performance depuis début 2022 : **-17 %**



Niveau de risque

Ce fonds, investi à 95% en actions internationales, a perdu 17 % depuis 2022. Sa performance dépend des estimations de croissance à venir.

Sur une longue période, les actions sont un placement plus rentable que les fonds monétaires ou obligataires mais elles peuvent évoluer brutalement à la baisse en cas d'événement majeur. Cependant, au vu de la situation géopolitique, les bourses ne devraient pas progresser significativement avant l'annonce des résultats 2023.

## ■ Le Fonds Schneider Actionnariat (PEG uniquement)

Performance sur 5 ans : **80 %**  
Performance depuis début 2022 : **-30 %**



Niveau de risque

Ce fonds, investi à 100 % en actions Schneider, reflète les hausses ou baisses du titre auquel le dividende s'additionne (en 2021 : +48%).

Depuis le début de l'année, l'action Schneider a perdu 30% alors que le CAC 40 a perdu 16%.

## ■ Le Fonds Schneider Obligataire (PERECO uniquement)

Performance sur 5 ans : **-4 %**  
Performance depuis début 2022 : **-10 %**



Niveau de risque

Investi en obligations d'entreprises, ce fonds a subi une baisse de 10% depuis début 2022. Les taux d'intérêts des banques centrales augmentent ce qui fait baisser les obligations, avec un impact direct sur la valeur des fonds obligataires. Les taux devraient continuer à augmenter et donc les obligations devraient continuer à baisser, mais plus lentement (risque de défaut de l'émetteur déjà pris en compte).

# Plan d'Épargne Groupe (PEG/PEE)

Les avantages de ce plan : une épargne abondée et défiscalisée, bloquée 5 ans



www.epargne-retraite-entreprises.  
bnpparibas.com  
Personeo



## ■ Alimentation

- Versement de l'intéressement et de la participation, en avril (exonérés d'impôt si placement dans le PEG).
- Versements Volontaires Mensuels de juillet à décembre (mise en place en juin dans Paylink).
- Versement Exceptionnel en décembre. Maximum des versements : 25% de la rémunération annuelle brute.

**L'abondement max est de 1400€/an, les 700 premiers euros sont abondés quel que soit le fonds choisi, au-delà seuls le fonds en actions Schneider ou le fonds destiné à l'augmentation de capital permet d'atteindre les 700 autres euros d'abondement**

Seuls les salariés peuvent bénéficier de l'abondement.

Les retraités de Schneider, en cas d'augmentation de capital, peuvent profiter la décote de -15% du WESOP à condition de ne pas avoir clôturé leur PEG.

Fonds communs de placement	Niveau de risque
Schneider Monétaire	1 / 7
Schneider Energie Solidaire	2 / 7
Schneider Diversifié	5 / 7
Schneider Dynamique	5 / 7
Schneider Actionnariat	7 / 7

## ■ Gestion

- Pas de frais d'entrée, ni de sortie.
- Possibilité de faire des arbitrages entre les fonds dans votre espace **Personeo**, sans frais.
- En cas de départ (démission, ...) le compte peut être conservé mais il est soumis à des frais de gestion (env 35€/an).

## ■ Sortie / Déblocage anticipé

**L'épargne est bloquée pendant 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé :**

- 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.

## ■ Montant des versements pour maximiser l'abondement de 1 404 €

**Cas n°1 :** lors d'une augmentation de capital, avec versements panachés dans plusieurs fonds. Il suffit de 2 712 € :

- les 700 premiers € abondement 700 € (taux de 100 %, fonds Schneider Monétaire, Energie Solidaire ou Diversifié).
- les 2012 € suivants placés sur le fonds Schneider Actionnariat abondement 704 € (taux de 35 %).

**Cas n°2 :** lors d'une augmentation de capital, avec versements exclusivement sur le fonds Schneider Actionnariat. Il suffit de 3 012 € :

- les 700 premiers € abondement 595 € (taux de 85 %).
- les 2312 € suivants abondement 809 € (taux de 35 %).

**Cas n°3 :** hors augmentation de capital, avec versements panachés dans plusieurs fonds ou non. Il suffit de 2 108 € :

- les 700 premiers € placés sur n'importe quel fonds abondement 700 € (taux de 100 %).
- les 1 408 € suivants abondement 704 € (taux de 50 %, fonds Schneider Actionnariat).

# Plan d'Épargne REtraite COLlectif (PERECO)

Un dispositif permettant de se constituer librement une épargne de long terme et bénéficiant d'un abondement



www.epargne-retraite-entreprises.  
bnpparibas.com  
Personeo



N° vert (gratuit) 0 800 827 121

## ■ Alimentation

### ● Versements Volontaires abondés (\*)

- Mensuels de juillet à novembre (mise en place en juin dans Paylink)
- Exceptionnel en décembre
- Transferts de jours du CET : abondement calculé sur la valorisation des jours (10 jours max/an), après déduction des charges sociales en vigueur et affranchis de l'impôt sur le revenu. Le montant net des jours transférés est indiqué sur le bulletin de paie de septembre :

L'abondement max est de 800€/an, il faut donc verser 1309€ pour l'obtenir

Versements	Abondement € (%)
Les premiers 200 €	300 € (150 %)
Les 200 € suivants	200 € (100 %)
Les 909 € suivants	300 € (33 %)
<b>Total versement: 1309€</b>	<b>Abondement total: 800€</b>

## ■ Gestion : 2 possibilités

- **Gestion Pilotée (par défaut) :** sécurisation annuelle progressive des avoirs.
- **Gestion Libre :** capital à répartir sur les fonds proposés selon le niveau de risque choisi.
  - Pas de frais d'entrée.
  - Possibilité de déduction du Revenu Imposable.
  - Gestion et arbitrages potentiels sur votre espace Personeo, sans frais.
  - En cas de départ (démission, ...) le compte peut être conservé mais il n'est plus alimenté par Schneider.

L'épargne reste bloquée, mais elle peut être transférée sur un dispositif de même nature.

Fonds communs de placement	Niveau de risque
Schneider Monétaire	1/7
Schneider Energie Solidaire	3/7
Schneider Obligataire	3/7
Schneider Diversifié	5/7
Schneider Dynamique	6/7
CM-AM Conviction PME-ETI Actions	6/7

## ■ Sortie / Déblocage anticipé

**Attention : cette épargne est indisponible jusqu'au départ à la retraite**

→ cas de déblocage exceptionnel :

- Achat de la résidence principale ou remise en état après catastrophe naturelle.
- invalidité, décès du conjoint ou partenaire de PACS.
- surendettement, fin des droits à l'ARE.

En rente ou en capital au moment de la retraite, au choix du salarié.

## ■ Versements Volontaires (VV), fiscalité

- Imposés si déduction du Revenu Imposable à l'entrée, non imposé sinon,
- Plus-value des **VV** imposées à 12,8% (ou au barème progressif) et soumises aux prélèvements sociaux (17,2%).

# Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO)

Un dispositif supplémentaire permettant de se constituer une épargne de long terme



www.epargne-retraite-entreprises.  
bnpparibas.com  
Visiogo



N° vert (gratuit) 0 969 320 415

## ■ Alimentation

### ● Cotisations Obligatoires (pas de frais d'entrée)

- Part Employeur 1,67% du salaire mensuel Brut (plafonné à 4 PASS).
- Part salarié 0,50% du salaire mensuel Brut.

### Autres possibilités :

- Versements Volontaires : n'importe quand dans l'année, via Personeo. Attention aux frais d'entrée : 0,35%.
- Transfert de jours de CET (pas de frais d'entrée).

→ En cas de départ (démission, ...) le compte peut être conservé mais il n'est plus alimenté par Schneider.

→ L'épargne peut aussi être transférée sur un dispositif de même nature.

**Vous pouvez aussi orienter vos placements vers un ou plusieurs Plans Epargne Retraite Individuel (PERin), souscrits à l'extérieur, avec les mêmes possibilités de déductions fiscales.**

Fonds communs de placement	Niveau de risque
Cardif Sécurité	1/7
Schneider Energie Solidaire	3/7
Multipar Global Patrimoine	4/7
Morgan Stanley Invest Funds-Global Opp Fund	6/7
Multipar actions PME ETI ISR	6/7
Com Gest Growth Europe opportunities	6/7
BNPP Easy USA SRI 5% Cpd ETF C	6/7

## ■ Gestion : 2 possibilités

- Gestion Pilotée (par défaut) : sécurisation progressive des avoirs à l'approche de la retraite.
  - Gestion Libre : capital à répartir sur les fonds proposés selon le niveau de risque choisi.
- Gestion et arbitrages potentiels sur votre espace Visiogo, sans frais.

## ■ Sortie / Déblocage anticipé

- Sous forme de rente viagère
  - En capital si la rente n'excède pas 100€ par mois). Les versements volontaires peuvent être récupérés en capital.
- **Attention** : cette épargne est indisponible jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé :
- Invalidité.
  - Absence de contrat de travail depuis plus de 2 ans.
  - Décès du conjoint ou partenaire de PACS.
  - Surendettement.
  - Achat résidence principale (seulement VV).

## ■ Fiscalité / sortie en capital

### ● Versements Volontaires (VV)

- imposés si déduction du Revenu Imposable à l'entrée.
- plus-values imposées à la flat tax de 30% ou à l'impôt sur le revenu + prélèvements sociaux 17,2%.

## ■ Fiscalité / Succession

- En cas de décès du salarié avant 70 ans et avant la liquidation de sa retraite, le capital constitué sera versé aux bénéficiaires désignés.

# La retraite

Mieux la comprendre pour anticiper



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

Démarches à effectuer et plus d'infos sur le site CFTC

## Les conditions de départ à la retraite :

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

**OU**

• Avoir 67 ans

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

## Le montant des pensions des salariés SS+ (AGIRC-ARRCO<sup>(1)</sup>) 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.

## Conditions de départ à la retraite

Année de naissance	Nombre de trimestres requis <sup>(1)</sup>	Âge minimum requis <sup>(2)</sup>	
		Âge légal	Carrière longue <sup>(3)</sup>
1955 à 1957	166	62 ans ou plus si nouvelle réforme	60 ans ou plus si nouvelle réforme
1958 à 1960	167		
1961 à 1963	168		
1964 à 1966	169		
1967 à 1969	170		
1970 à 1972	171		
1973 et plus	172		

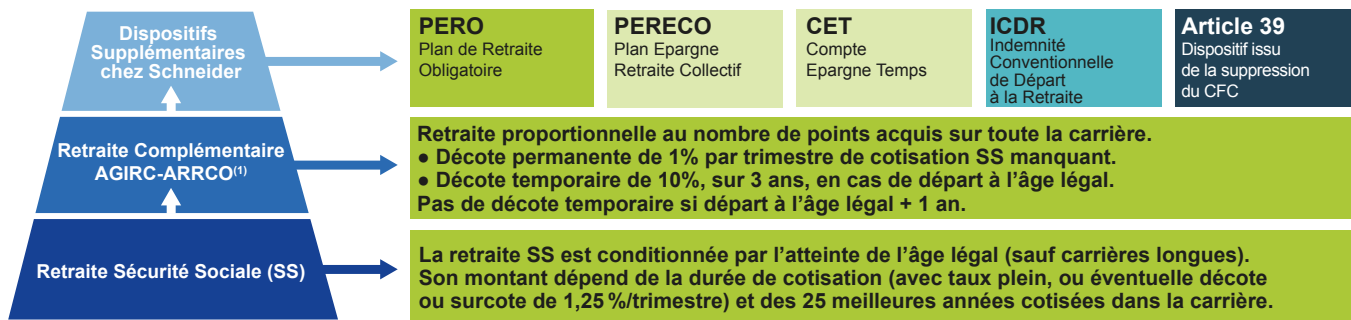
<sup>(1)</sup> pour retraite SS sans décote (taux plein)

<sup>(2)</sup> de départ à la retraite (législation actuelle)

<sup>(3)</sup> salariés ayant cotisé 4 ou 5 trimestres à la fin de l'année civile de leurs 20 ans

Pour les salariés partant actuellement en retraite, les pensions représentent au mieux 75 % de leur dernier salaire.

## ENSEMBLE DES DISPOSITIFS CONSTITUTIFS DE VOTRE RETRAITE CHEZ SCHNEIDER



(1) fusion AGIRC-ARRCO au 01/01/2019

Obligatoire

Facultatif

Réservé aux salariés quittant Schneider pour partir directement à la retraite

Réservé aux salariés, nés de 1953 à 1978 et présents chez SEI-SEF au 31 / 12 / 2013

# 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.

## Les options possibles pour l'ICDR<sup>(1)</sup>

Ancienneté au départ à la retraite	Capital (en mois de salaire)	Durée de dispense d'activité <sup>(1)</sup>		
		Nombre de mois payés à 100 % <sup>(1)</sup>	Nombre de mois payés <sup>(1)</sup>	Nombre de mois payés à 60 % <sup>(1)</sup>
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

<sup>(1)</sup> en % du dernier salaire brut + primes + STIP / SIP + intéressement + participation + abondement

## ■ Capital ou Rente viagère : mise en place lors de la liquidation de la retraite (article 39)

- Capital ou Rente versée à la retraite, aux salariés, remplissant les 3 conditions suivantes :
  - avoir été salarié Schneider 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  $\leq 40\text{€}/\text{mois}$ , 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](mailto: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

# 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<sup>e</sup> 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<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 aussi d'utiliser son CET en temps, mais avec beaucoup de contraintes

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 (GPEC, PSE...)

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



# 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](http://demarches-simplifiees.fr) »
  - ✓ **Remplissez le formulaire en ligne**
  - ✓ **Ouvrez un ticket via le 25-25**  
ou via [support@schneider](mailto:support@schneider) pour obtenir l'attestation employeur
  - ✓ 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 démarches simplifiées**
  - ✓ Dès la réception du diplôme dans votre boîte mail, **faites-le suivre au 25-25 via le ticket ouvert** (obligatoire pour le versement de la gratification)
  - ✓ 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**

## ■ Périodes de dépôt :

### Promotion du 1<sup>er</sup> janvier de l'année N

- Les dossiers sont déposés par les salariés entre le 01/05 jusqu'au 14/10 de l'année N-1 en fonction des Préfectures.
- En règle générale, ils sont traités par les Préfectures jusqu'à fin décembre de l'année N-1 et les diplômes sont envoyés à partir de début janvier jusqu'à fin février de l'année N aux Employeurs

### Promotion du 14 juillet de l'année N

- Les dossiers sont déposés par les salariés entre le 15/10 de l'année N-1 jusqu'au 30/04 de l'année N en fonction des Préfectures
- En règle générale, ils sont traités par les Préfectures jusqu'à fin juin de l'année N et les diplômes sont envoyés à partir de début juillet jusqu'à fin septembre de l'année N aux Employeurs

## Tableau des primes, périmètre SEI-SEF

Echelon	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

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

- Au **01/01/2024**, la nouvelle convention s'appliquera. Chez Schneider, l'impact principal concerne la classification des emplois
- **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 mi-2023 et discutez les éventuels écarts.

## ✔ Décrivez votre emploi avec des verbes (voir exemples ci-contre) pour donner des indications sur 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, conduire/animer/superviser/coopérer/soutenir/être l'expert d'un projet...)

## ✔ 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.

<b>Communiquer</b>	<b>Administrer</b>		
Échanger	Répertorier	Conclure	Adapter
Informar	Recenser	Impulser	Anticiper
Formuler	Collecter	Lancer	Renouveler
Partager	Recueillir	Déclencher	Recommander
Dialoguer	Saisir	Créer	Préconiser
Diffuser	Enregistrer	Implanter	Innover
Rédiger	Établir	Valider	Imaginer
Renseigner	Quantifier	Orienter	Transformer
Sensibiliser	Comptabiliser	Attribuer	Inventer
Présenter	Maintenir	Confirmer	<b>Animer</b>
Représenter	Entretenir	Apporter	Conduire
Émettre	Rassembler	<b>Analyser</b>	Encadrer
Demander	Fournir	Diagnostiquer	Manager
Répondre	Classer	Examiner	Piloter
Rencontrer	Archiver	Identifier	Présider
Argumenter	Alimenter	Étudier	Déléguer
Négociar	Compiler	Enquêter	Conseiller
Influencer	Constituer	Calculer	Aider
Démontrer	Consulter	Observer	Guider
Convaincre	Transcrire	Prospecter	Recruter
Défendre	Vérifier	Prévenir	Fédérer
Acheter	Contrôler	Synthétiser	Coordonner
Vendre	Suivre	Interpréter	Organiser
Promouvoir	<b>Participer</b>	Résoudre	Repartir
<b>Réaliser</b>	Contribuer	Traduire	Superviser
Élaborer	Compléter	Veiller	Planifier
Effectuer	Prendre part	Programmer	Intégrer
Produire	Collaborer	Structurer	Former
Construire	Assister	Expérimenter	Accompagner
Traiter	Préparer	Actualiser	Evaluer
Exploiter	Rendre compte	<b>Optimiser</b>	Apprécier
Exécuter	<b>Décider</b>	Rechercher	Transmettre
Appliquer	Définir	Développer	
Mettre en œuvre	Arbitrer	Concevoir	
Mettre en forme	Déterminer	Proposer	
Assurer	Fixer	Enrichir	
Mener	Choisir	Accroître	
	Sélectionner	Améliorer	
		Aménager	

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

# Grille d'évaluation : référentiel paritaire d'analyse des emplois de la nouvelle

Degré d'exigence / Nbr de points	Complexité de l'activité	Connaissances	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'elle.	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



Contribution	Encadrement coopération	Communication
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.
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.
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.
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.
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.
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.
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.
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.
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.
L'emploi a un effet circonscrit à ses activités.	Coopération ponctuelle.	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples.

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

	Définition	Préavis
<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>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>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>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>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>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 et au minimum 2 mois avant</b> la prise d'un ICDR en temps. Faire la <b>mise à jour de son dossier CARSAT 12 mois avant</b> .

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)
<p><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.</p>	<p>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 (263 952 €) et exonéré de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS (87 984€).</p>	<p>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.</p>
<p><b>Pas d'ILL</b> Paiement des CP non pris.</p>	<p>L'indemnité compensatoire de préavis, le paiement des CP, l'indemnité de non-concurrence sont soumis à l'impôt sur le revenu.</p>	<p>Sauf cas particuliers, <b>la démission ne permet pas de toucher l'ARE</b> Pas de portabilité pour la MESE.</p>
<p><b>Le salarié perçoit l'ILL ou l'ICL</b> Les CP non pris sont payés.</p>	<p>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 (263 952 €) et exonéré de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS (87 984€).</p>	<p>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.</p>
<p><b>Le salarié perçoit l'ILL ou ICL.</b> Indemnité spéciale si l'invalidité 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.</p>	<p>Exonérée de l'impôt sur le revenu si l'invalidité est d'origine professionnelle.</p>	<p>Le salarié a droit à l'ARE.</p>
<p><b>Aucune indemnité de licenciement.</b> Seuls les CP non pris sont payés.</p>	<p>Le paiement des CP est soumis à l'impôt sur le revenu.</p>	<p>Le salarié a droit à l'ARE.</p>
<p>Indemnités de départ à la retraite, à condition de faire liquider sa retraite : <b>ICDR</b>, en numéraire ou en temps au choix du salarié <b>Article 39</b> (voir page précédente).</p>	<p>Soumises à l'impôt sur le revenu.</p>	<p>NA</p>

# 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.

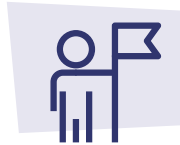


Un syndicat est un organe de défense des intérêts matériels et moraux des salariés.

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,  
Boulangier, Leroy Merlin, Sanofi groupe,  
Lafarge, Ernst & Young, Somfy...



**764 syndicats  
affiliés à la Confédération**



**44 % de femmes  
et 56 % d'hommes  
militent 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).

Placement  
intéressement  
et participation

Épargne de  
5 CP max  
dans le CET

Versements  
mensuels  
PERECO/PEG

## JANVIER

## FÉVRIER

## MARS

## AVRIL

## MAI

## JUIN

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

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

Vacances scolaires données à titre indicatif

# 2023

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

Modification de la surcomplémentaire MESE

Versements exceptionnels sur PERECO/PEG

## JUILLET

## AOÛT

## SEPTEMBRE

## OCTOBRE

## NOVEMBRE

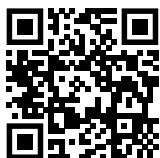
## DÉCEMBRE

## JANVIER 2024

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




 Tel : 06 89 95 69 51  
 [cftc.se@cftc-schneider.fr](mailto:cftc.se@cftc-schneider.fr)  
 [www.cftc-schneider.com](http://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