

2025

Le guide des salariés Schneider Electric



Sommaire

Organiser ma vie active

L'Entretien Annuel de Performance (EAP)	4
Le salaire selon la cotation de votre poste.....	5
La formation professionnelle.....	6
La médaille du travail	8
La mobilité	9
Le télétravail	10
Les congés et les absences	12
Vos droits en tant que parents	13
Vos droits en qualité d'aidant	14

Faire face aux imprévus

La protection des salariés	15
Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)	15
Incapacité de travail et invalidité	16
Les situations de handicap	17
La Mutuelle d'Entreprises Schneider Electric (MESE)	18
La Prévoyance avec Klésia	19

Gérer mon argent

Les plans d'épargne PEG, PERECO et PERO	20
Les fonds proposés et leurs performances.....	22
Le Compte Épargne Temps (CET)	23

Préparer mon départ

La retraite	24
Les dispositifs spécifiques Schneider Electric	25
La retraite progressive	26
Le pass solidaire retraite	27
La fin du contrat de travail	28

Découvrir la CFTC

Qui sommes-nous ?	30
Vos interlocuteurs CFTC.....	32

Pourquoi rencontrer vos élus ?

nous vous écoutons, nous vous représentons, nous vous défendons.

Nos missions

Sollicitez-nous

Rencontrez les élus ou les adhérents CFTC pour échanger sur vos préoccupations individuelles ou collectives et partager vos expériences de l'entreprise au quotidien.

Tous les échanges gardent le niveau de confidentialité que vous souhaitez.

Nous nous engageons à

- vous conseiller sur les solutions possibles,
- intervenir dans les différentes instances pour trouver des solutions.

Contactez-nous

☎ 06.89.95.69.51

✉ cftc.se@cftc-schneider.fr

Trouvez votre interlocuteur local

Voir page 32

Négocier des accords d'entreprise / groupe

Les syndicats co-construisent les accords dans le cadre de négociations avec la direction. Cela concerne des sujets pour lesquels la direction veut aller au delà de la convention collective comme les salaires, la gestion des compétences, la formation, la mobilité, l'égalité homme / femme...

Influer dans les instances représentatives

Les sujets traités sont proposés par la direction ou les salariés (stratégie, réorganisation de l'entreprise, investissement, rachat d'entreprise...). Les échanges se font à différents niveaux :

- groupe (SEI, SEF et toutes les filiales France) : Comité Groupe,
- ensemble d'établissements (SEI et SEF) dit UES (Unité Économique et Sociale) : CSE central,
- établissement (ensemble de sites) : CSE,
- sites tertiaires ou industriels : CSSCT.

Gérer les activités sociales et culturelles (anciennement CE) indépendamment de la direction

- Les décisions sont votées par les élus à la majorité.
- Le budget est attribué par la direction (% de la masse salariale).
- La gestion des activités se fait dans différentes commissions (ouvertes aux adhérents et aux salariés) sur des thèmes précis : loisirs, culture, vacances...

Participer aux comités paritaires de surveillance (CPS)

La direction et des salariés nommés par les syndicats suivent des sujets gérés par des organismes extérieurs :

- le placement de fonds financiers : épargne, retraite,
- les contrats : mutuelle, prévoyance.



Organiser ma vie active

L'Entretien Annuel de Performance (EAP)

Le nouveau processus d'évaluation

- L'évaluation de la performance des salariés est désormais réalisée sur la base de 3 critères avec une échelle de valeur à 3 niveaux au lieu de 4.

Pour les salariés éligibles à une part variable, ce résultat déterminera le % de votre STIP.

Réalisations individuelles (4 à 5 objectifs maximum)

- Les objectifs doivent être personnels, quantifiables et atteignables dans le délai imparti. Ils peuvent évoluer, dans ce cas, n'oubliez pas de mettre à jour TalentLink (exemple : arrêt du projet = suppression de l'objectif).

Contribution à la réussite des autres

- Vous serez jugé par vos pairs et managers fonctionnels sur votre soutien aux idées des autres dans un esprit collaboratif, positif pour contribuer à la réussite de Schneider Electric.
- Parlez-en à votre manager pour comprendre et formaliser ce point dans un objectif clair.

Comportement

- Les valeurs comportementales sont celles d'IMPACT : Inclusion, Maîtrise, Raison d'être, Action, Curiosité et Travail d'équipe.

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

Nos recommandations

- **Faites le point avec votre manager** sans attendre ce rendez-vous annuel. Outre les rendez-vous type "face-to-face" avec votre responsable faites le point à mi-année sur l'avancement dans la tenue de vos objectifs, et éventuellement recadrez-les.
 - **Préparez votre entretien** (dans TalentLink). Prenez le temps de factueliser toutes vos réalisations de manière compréhensible. Sollicitez l'avis des principales personnes avec lesquelles vous avez travaillé.
 - **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. Abordez d'éventuels problèmes de charge de travail. Faites un point précis et argumenté (en cas de problème, cela fera foi).
 - **Parlez de votre rémunération** et du niveau de votre part variable. Argumentez en fonction de vos résultats et d'un éventuel retard salarial. C'est aussi le moment de faire le point sur votre fiche emploi et sur votre groupe de poste/grade.
 - **Demandez votre appréciation** à l'issu de votre EAP. En cas de désaccord vous pouvez contacter la CFTC pour un avis éclairé et utilisez votre droit de réponse par écrit dans TalentLink.
- Pensez à archiver une version pdf de tous vos entretiens.

3 critères	Échelle de valeur à 3 niveaux		
	En développement	Constant	Exceptionnel
Réalisations individuelles collaborations	Développer les compétences et les comportements nécessaires pour apporter une contribution à l'équipe, au business ou aux clients	Contribution constante à l'équipe, au business ou aux clients (certaines réalisations peuvent avoir été partiellement atteintes, d'autres dépassées)	Impact exceptionnel sur la réussite de l'équipe, du business ou des clients, avec des résultats alignés sur des objectifs ambitieux et dépassant presque toujours les attentes
Contributions à la réussite des autres partage, proactivité, reconnaissance...	Besoin d'un soutien supplémentaire pour répondre aux attentes du poste	Soutien les idées des autres et s'appuie sur elles pour une réalisation collective	Aide constante des autres à générer et à réaliser de nouvelles idées, avec une croissance exponentielle de l'équipe, du business ou du client
Comportements alignés sur les valeurs de l'entreprise	Coaching et feedback via des conversations régulières constructives pour mieux s'aligner sur les valeurs de Schneider Electric	• Alignement sur les valeurs de Schneider • Responsabilité individuelle, motivation collective • Obstacles surmontés avec discernement	• Incarnation des valeurs de l'entreprise • Responsabilités assumées et appropriation de chaque chose • Anticipation des défis futurs



Votre niveau de salaire

- Pour faire le point sur votre situation salariale, [téléchargez le Jobmètre](#) (fichier Excel) et saisissez :

- votre catégorie (non cadre/cadre)
- votre groupe de poste ou grade
- votre salaire mensuel brut
- votre % cible de part variable (STIP / SIP)



- Votre rémunération sera automatiquement comparée à celle du marché (compa-ratio) pour vous donner des arguments à utiliser au cours de votre EAP.
- En cas de retard salarial significatif, sollicitez votre hiérarchie pour un rattrapage si le compa-ratio est inférieur à 0,9.
- Ciblez un poste avec un grade ou groupe de poste supérieur. C'est lors du changement d'emploi que vous pouvez négocier votre rémunération.

L'information de votre grade / groupe de poste est obligatoirement donnée par votre manager ou votre RH sur demande.

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](#).

Votre niveau de responsabilité

- Il est formalisé chez Schneider Electric par un groupe de poste ou un grade dans lequel vous devez vous situer.

Votre salaire

- Plus vous maîtrisez votre poste, plus votre salaire doit augmenter vers le haut de l'intervalle.

Le salaire minimum conventionnel

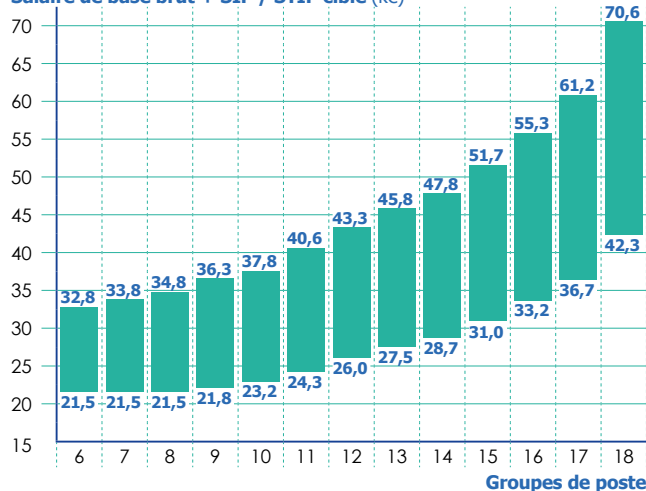
- [Retrouvez sur le site CFTC](#) les grilles du salaire minimum selon la convention collective de la métallurgie

Espaces de salaires 2024

- Tous secteurs, tous métiers

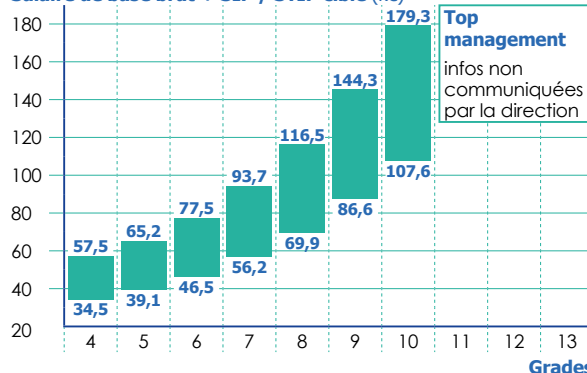
Non cadres

Salaire de base brut + SIP / STIP cible (k€)



Cadres

Salaire de base brut + SIP / STIP cible (k€)



Organiser ma vie active

La formation professionnelle

La formation professionnelle permet à chaque salarié qui le souhaite de prendre en main son avenir professionnel :

- soit pour évoluer dans l'entreprise,
- soit pour concrétiser des projets personnels à l'extérieur et parfois changer d'orientation.

Faites le point sur votre projet

Avec votre manager/RH lors de votre entretien professionnel

- 4 thèmes sont abordés lors de cet échange :
 - votre bilan et situation
 - vos compétences
 - votre projet
 - l'accompagnement possible de votre projet au sein de l'entreprise.

■ L'entretien professionnel est obligatoire tous les 2 ans.

Il est systématique dans les cas suivants : retour de congé maternité ou parental, maladie de plus de 6 mois, retour de congé sabbatique, longue période à temps partiel, retour de mission professionnelle, changement d'organisation avec incidence pour le salarié, retour de mobilité volontaire sécurisée ...

Avec un conseiller en évolution professionnelle

- Ce dispositif est gratuit et la démarche est confidentielle.
- Ce n'est pas un bilan de compétence : il a pour objectif de faire une analyse individuelle de la situation du salarié, de l'accompagner, de l'aider à formaliser et à mettre en œuvre son projet.

Pour prendre rendez-vous, vous devez vous inscrire sur : <https://mon-cep.org#trouver>

Affinez votre projet en situation !

Tout salarié qui souhaite engager une mobilité ou une reconversion peut s'engager dans un **"vis ma vie"** ou un **stage découverte** pour une durée de 1 à 5 jours.

Concevez votre parcours de formation (avec ou sans Schneider Electric)

Formations "métiers" pour les salariés de Schneider Electric travaillant en France

- L'ensemble des formations disponibles pour les salariés de Schneider Electric est consultable dans My LearningLink.
- Les responsables de la formation sur le territoire français font chaque année une sélection et éditent un [catalogue téléchargeable](#)



- Ces formations (e-learning, distanciel ou présentiel) sont regroupées par thèmes :
 - le management et le leadership
 - le digital
 - la gestion de projet
 - l'efficacité professionnelle
 - la responsabilité sociale et environnementale
 - les ressources humaines
 - la vente et le marketing
 - la technique et la R&D
 - la santé sécurité
 - la global supply chain

■ Il suffit de saisir FRA* dans le moteur de recherche de My LearningLink pour découvrir la plupart des formations spécifiques pour la France (hors "Santé" et "Production").

■ Via le menu ≡ en haut à droite, il est possible d'accéder à des sélections de formation par fonction, BU et pays.

- **Nouveauté 2024** : certains salariés ont accès à la plateforme Coursera via My LearningLink. Coursera propose des formations en ligne internationalement reconnues.



Organiser ma vie active

La formation professionnelle (suite)

Choisissez votre formation

Formations financées par mon CPF (Compte Personnel de Formation)



Un large panel de formations est disponible.
La formation peut être réalisée :

- **en accord avec Schneider Electric :**
elle sera alors cofinancée par l'entreprise et le CPF du salarié, et pourra être réalisée sur le temps de travail.
 - **en toute indépendance :**
le salarié finance la formation en utilisant son CPF.
La formation sera réalisée en dehors du temps de travail ou sur un temps de travail non rémunéré.
- Depuis le 2 mai 2024, un reste à charge de 100 € est demandé à chaque salarié qui utilise son CPF en toute indépendance.
- Votre CPF est crédité de :
 - 500 € par an dans la limite de 5000 €
 - 800 € par an pour les CAP/BEP et les personnes en RQTH dans la limite de 8000 €

Formations diplômantes et qualifiantes

Elles sont réservées aux salariés dans le cadre de leur évolution professionnelle ou lors d'un changement de métier au sein de l'entreprise.

- Elles sont de plusieurs types :
 - reprise d'un cursus dans une école
 - promotion par alternance (Pro-A)
 - validation des acquis (VAE)
- Elles sont financées en partie ou en totalité par Schneider Electric. Contactez votre manager ou votre RH.

Cas particulier des salariés passés du **statut de non-cadre à celui de cadre** avec la nouvelle convention collective Schneider Electric

- Le processus dit "d'ingénieurisation" a disparu mais Schneider Electric s'engage à former les salariés pour les aider dans la tenue de leur emploi et pour consolider leur évolution professionnelle.
- Ces formations qualifiantes et diplômantes peuvent être proposées sur la base d'une forte motivation et de la capacité du salarié à s'investir dans une formation longue.

Reprise et création d'entreprise

Un dispositif spécifique existe pour vous accompagner :
[SIE \(Schneider Initiatives\)](#).



Pass Solidaire Carrière

Engagement auprès d'une association en lien avec la responsabilité sociétale du groupe

- Validation du projet et de son coût (maintien du salaire par le service auquel on est rattaché) par le manager et le RH
- 3 ans d'ancienneté au minimum
- 6 mois maximum à temps plein
- 2 Pass solidaires maximum dans sa carrière, espacés de 10 ans minimum

Organiser ma vie active

La médaille du travail

La procédure

- Effectuez votre demande auprès de l'Administration via le site du gouvernement demarches-simplifiees.fr
- Remplissez le formulaire en ligne.
- Ouvrez un ticket dans 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-simplifiees.fr".
- Dès la réception du diplôme dans votre boîte mail, faites-le suivre via le ticket ouvert (obligatoire pour le versement de la prime).
- 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 demarches-simplifiees.fr 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 quelquefois envoyé directement à votre employeur : validez sa réception par les RH avec un ticket support@schneider.

Le déroulement

Qui peut faire une demande 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)

Quand la prime est-elle versée ?

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

Tableau des primes, périmètre SEI-SEF

Pour les filiales, vous reporter aux accords locaux.

Échelon	Nombre d'années de travail	Prime	
		si carrière exclusive chez Schneider	par année pleine chez Schneider
Argent	20	470 €	23,50 €
Vermeil	30	705 €	23,50 €
Or	35	935 €	26,70 €
Grand Or	40	1195 €	29,90 €

Une cérémonie est-elle organisée ?

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



Organiser ma vie active

La mobilité

Qu'est ce que la mobilité ?

C'est une mutation professionnelle et/ou géographique matérialisée par un changement d'affectation au sein du groupe Schneider Electric.

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

Les options selon mon temps de trajet

2 possibilités

Je suis éligible à la mobilité géographique à condition que :

- la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail soit de plus de 50 km aller et 1 heure de transport du lieu d'origine (ou pour la région parisienne, au moins 1 heure aller),
- le trajet aller soit allongé de 30 minutes.

J'ai droit à une majoration salariale minimum de 5 %

La majoration salariale ne peut pas être assimilée à une augmentation liée à la performance ou à une promotion.

Je déménage

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

Je garde mon domicile actuel

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



Organiser ma vie active

Le télétravail

Comment faire la demande ?

- 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.

Quelles sont les contraintes ?

- 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 maintenir 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 TalentLink pour permettre une intervention des secours en cas d'urgence sur votre lieu de télétravail.
 - Renseignez l'adresse de votre lieu de télétravail dans PayLink lors de la déclaration de votre télétravail, si elle est différente de votre adresse habituelle.

Le télétravail est interdit à l'étranger.

Protocole en cas d'urgence ou de problèmes de santé d'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 numéro de téléphone.

La personne est inconsciente :

- Appelez les secours et guidez-les.
- Si vous ne connaissez pas l'adresse de la personne : contactez support@schneider (01 70 48 88 88), votre manager, ou RH pour l'obtenir.

Dans tous les cas :

- Prévenez le manager de l'incident.



Organiser ma vie active

Le télétravail (suite)

Les conditions selon votre statut

Salariés sédentaires

	Sur sites tertiaires	En production ou logistique
Éligibilité	Toute personne qui occupe un poste sédentaire	
Périmètre	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	
Prévenance	Déclaration dans PayLink 24 h 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. Virement sur paie le mois suivant	
Équipements	Fauteuil Casque, kit clavier + souris Écran d'ordinateur	
Lieux de télétravail	France métropolitaine et DROM / COM. Interdit à l'étranger	

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

	Force de vente	Travailleur semi-itinérant	Travailleur itinérant technique
Éligibilité	Jobcode S	Jobcode D	Jobcode DDT 3,4 et 5
Périmètre	Personnel en CDI / CDD		
Nombre de jours	2 jours par semaine en moyenne		
Fractionnement	Non applicable		
Prévenance	Pas de déclaration dans PayLink		
Participation de l'entreprise	360 € maximum par an pour 2 jours de télétravail par semaine Virement en début d'année sur justificatifs	168 € maximum par an 2 € par jour, 1 € par 1/2 journée	48 € maximum par an pour 2 jours de télétravail par mois
Équipements	Fauteuil Casque, kit clavier + souris écran d'ordinateur Imprimante + consommables	Fauteuil Casque, kit clavier + souris écran d'ordinateur	Non applicable
Lieu de télétravail	Domicile du salarié uniquement		

Organiser ma vie active

Les congés et les absences

Congés Payés (CP)

- Acquisition : 2,5 jours ouvrables / mois pour un temps plein, du 1^{er} juin au 31 mai.
- Les CP peuvent aussi être pris dès leur acquisition par anticipation, contactez votre RH.
- 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 +		
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 ans		35 à 54 ans	55 ans et +	
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.

Cas particuliers

En cas de décalage de congés payés déjà validés, imposé par l'entreprise à moins d'un mois du départ

- 1^{ère} semaine décalée = 2 jours de CP supplémentaires, + 1 jour par semaine supplémentaire décalée, dans la limite de 5 jours 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.
- Frais occasionnés par le rappel remboursés sur justificatifs.

Droits à congés payés (CP) pendant un arrêt maladie

- Acquisition : 2 jours de CP par mois (application au 24 avril 2024), dans la limite de 24 jours par an (sauf arrêt de travail pour maladie professionnelle (AT/MP) : max 30 jours)
- Délai de report des CP : 15 mois à compter du retour du salarié
- Rétroactivité au 01/09/2009 : réclamations à faire avant le 24/04/26 (ne concerne que les absences supérieures à 1 an).
- Seules les personnes n'étant plus en activité (démission, retraite...) entre le 24/04/2021 et le 24/04/24 peuvent réclamer en justice le paiement d'indemnités compensatrices de CP.

Événements

- Attribution au pro-rata du nombre de jours travaillés.
- Les salariés en équipe de suppléance 2 jours par semaine ont 2/5^e des jours arrondis à l'entier supérieur.

Événements exceptionnels		Durée de l'absence (jours ouvrés)
Mariage du salarié		7 jours calendaires
ou pacs d'un enfant		1 jour
Décès enfant ⁽¹⁾		14 jours fractionnables + 8 jours de congé de deuil fractionnables (géré par la CPAM). Schneider Electric complète les IJ de la CPAM
personne à charge de -25 ans ou enfant lui-même parent		
enfant de +25 ans		12 jours
conjoint (marié, pacsé, concubin)		5 jours
père ou mère		5 jours
frère ou sœur, grand-parent, petit-enfant, beau-parent		3 jours
beau-frère/sœur, gendre, belle-fille		3 jours
autre parent (tante, oncle, neveu, cousin)		jour des obsèques
Congé de naissance ou adoption pour le conjoint (parent 2)		3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant		5 jours
Situations exceptionnelles (incendie, cambriolage...)		1 jour (pour SEI et SEF)
Engagement associatif		
Missions au sein d'associations supportées par la fondation Schneider		20 h par an

(1) Protection contre un éventuel licenciement pendant 13 semaines suivant le décès d'un enfant (loi n°2020-692 du 08/06/2020)

Jours de Réduction du Temps de Travail

Période d'acquisition : du 1 ^{er} janv. au 31 déc.		Type de JRTT			Total
		Pont	JRTT	Autres	
SEI-SEF	non cadre	3	4 AANC	11	18
	cadre	3	5 forfait	11	19
	équipers	vous reporter aux accords locaux			
Filliales		vous reporter aux accords locaux			
Top management (forfait)		3	5	0	8



Organiser ma vie active

Vos droits en tant que parents

Événements		Durée de l'absence
Maternité	Allongement du congé maternité / adoption	Congés maternité de la CPAM + 4 semaines consécutives supplémentaires payées à 100% (ou 1 jour par semaine sur 5 mois)
	Temps partiel suite à congé maternité, adoption ou 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) • Impact salarial : -10% en rémunération
	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
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.
	Trimestres majoration enfant pour la retraite	• 6 trimestres par enfant pour la mère + 2 trimestres par enfant à répartir librement entre les parents. • Demande à faire entre les 4 et 4,5 ans de l'enfant
Hospitalisation	d'un enfant immédiatement après sa naissance	2 à 30 jours maximum
	d'un enfant de moins de 16 ans	5 jours max par année civile, fractionnables
Maladie / handicap	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 moins de 16 ans • 1 jour supplémentaire par an et par enfant de moins de 16 ans pour les familles mono parentales
	Enfant handicapé	Congés spéciaux pour visites médicales régulières
Scolarité (accord SEI-SEF)	Rentrée scolaire d'un enfant de moins de 12 ans	2 heures (1/2 journée pour un salarié au forfait jours)
Congés payés supplémentaires (accord SEI-SEF)	Congés par enfant à charge de moins de 16 ans (parent 1 et 2)	• 1 jour par an et par enfant. Pour ceux qui avaient déjà 2 jours par enfant, prolongation jusqu'au 31 mai 2027 • 2 jours par an et par enfant si famille monoparentale

Organiser ma vie active

Vos droits en qualité d'aidant

Besoin	Dispositif	Durée	Impact salarial	Validation
Temps	Congé d'apprentissage thérapeutique dans le cas d'annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique chez un enfant.	5 jours	Aucun	RH
	Congé pour hospitalisation d'un enfant immédiatement après sa naissance	2 à 30 jours max	Aucun	Payeur
	Congé de présence parentale en cas de soins contraignants pour un enfant à charge de moins de 20 ans, vous obligeant à réduire ou cesser temporairement votre activité	310 jours max sur 3 ans (demi journée possible) Renouvelable.	Oui, pas de compensation complémentaire versée par Schneider Electric	Demande à faire 15 jours avant à son manager
	Suivi médical entourage avec la nécessité d'un accompagnant pour aller à ce rendez-vous	2 demi-journées par an	Aucun	Manager, puis saisie par le payeur
	Congé de proche aidant (AJPA Allocation Journalière de Proche Aidant, CAF) pour aider un proche atteint d'une pathologie grave, d'un handicap, victime d'un accident ou en situation de dépendance. 1 fois max dans la carrière du salarié	3 mois max renouvelable 1 fois Fractionnable	Schneider Electric verse 40 € brut / jour, pendant 66 jours max	PayLink, validation Manager
	Congé de solidarité familiale (AJAP, Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne, CPAM) pour accompagner un proche partageant le domicile du salarié, en fin de vie ou avec un pronostic vital engagé.	3 mois max renouvelable 1 fois Fractionnable	Schneider Electric verse 40 € brut / jour pendant 22 jours max	PayLink, validation Manager
	Global Family Leave Policy pour des situations d'urgence ou critiques	2 semaines (10 j) par an fractionnables. Droit renouvelable chaque année	Aucun	Commission aide composée de l'équipe inclusivité et des assistants sociaux
Flexibilité	Don de jours de congé entre salariés d'une même entité juridique, pour les proches aidants : CP, RTT, ancienneté, jours dans le CET	dans la limite de 5 jours / an par donateur	Aucun	RH
	Télétravail avec conditions particulières Aménagements d'horaire	Selon les cas	Pas forcément	Manager et RH
Financier	Déblocage du PEG par anticipation en tant que proche aidant	NA	NA	BNP Paribas
	Aides sociales MESE, Klesia, AGIRC ARRCO, pour aider sur le reste à charge et ne pas renoncer aux soins	NA	NA	Commissions sociales
Info, partage, échanges, répit, soutien à domicile	Assistant social de votre site, CLIC, Ma boussole Aidant, Associations spécialisées, MESE via IMA, Klesia, AGIRC ARRCO, Baluchonnage, CCAS, Via trajectoire...	Se reporter aux sites internet des organismes cités		

La nature de l'aide est subordonnée au lien qui vous lie à la personne à assister (ex : enfant à charge, personne vivant sous le même toit que vous, ascendant, descendant, frère, sœur, ami, beau-parent, cousin, oncle, neveu)



Faire face aux imprévus

La protection des salariés

Victimes de violence

Schneider Electric s'engage à agir

- Un salarié qui subirait des violences familiales ou conjugales peut être mis en sécurité, en le déplaçant avec sa famille sur un autre établissement (exemple : éloignement du conjoint violent).
- Pour mettre en place ce dispositif, rapprochez-vous du médecin du travail de votre site ou à défaut de votre RH.



Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

Reprise du travail à temps partiel suite à une maladie ou un accident de travail

- La reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique fait suite à :
 - une maladie,
 - un accident de travail
 - ou une maladie professionnelle.
- Elle est prescrite par le médecin traitant lorsqu'il estime que son patient ne peut pas reprendre une activité à temps plein, mais qu'il juge que la reprise d'une activité peut contribuer à son rétablissement.
- Le temps partiel thérapeutique n'est pas obligatoirement consécutif à une période d'arrêt de travail.
- La durée du TPT est au maximum de 1 an.
- Lorsque le médecin traitant a établi la prescription :
 - l'employeur établit une attestation indiquant son accord de principe sur la reprise qui précisera la nature de l'emploi et la rémunération correspondante,
 - Le médecin du travail peut, lors d'une visite de reprise, établir une attestation de suivi ou d'aptitude à la reprise du travail en respectant les préconisations du médecin traitant.
- A réception des éléments du dossier, la CPAM notifie à l'assuré sa décision d'accepter ou de refuser le maintien du paiement des indemnités journalières (IJ), par lettre recommandée sur décision du médecin conseil.

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

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

■ **Attention, la saisie des CP pour les salariés concernés est "manuelle" et passe par le manager ou le RH.**

Réseau Le RePair

Communauté de collaborateurs Schneider Electric touchés par une **maladie chronique** en tant que **patients, ex-patients ou aidants**

- Par l'écoute et l'échange, la communauté Le RePair de Schneider Electric accompagne tout collaborateur qui en exprime le besoin, qu'il soit patient, proche-aidant, manager ou collègue, pour co-construire un parcours de rétablissement en emploi et soutenir l'équipe impactée.
- Ce réseau de pairs, décorrélé du circuit médical, fait appel à des collaborateurs volontaires ayant vécu la maladie et pouvant écouter et aider au retour et maintien dans l'emploi.

Animation du réseau : Cécile Fouassier - LeRepair@se.com



Faire face aux imprévus

Incapacité de travail et invalidité

Incapacité de travail

Définition

- L'incapacité physique est constatée par un médecin sous la forme d'un arrêt de travail.
- La durée de l'arrêt de travail ne peut excéder 3 ans. Au-delà :
 - soit le salarié est rétabli,
 - soit l'incapacité est transformée en invalidité (sous réserve de validation par la sécurité sociale),
 - soit il est éligible à la retraite.

Retour à l'emploi

- Dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle, le RH doit contacter le salarié (arrêt > 30 jours) pour l'aider à préparer son retour.
- Le médecin du travail peut également contacter le salarié.

Invalidité

Définition

- Le salarié est considéré comme invalide lorsqu'il présente une invalidité réduisant de 2/3 ou plus, sa capacité de travail ou de gain (art. L341-1 du code de la Sécurité Sociale).
- Il existe 3 catégories d'invalidité :
 - 1^{ère} catégorie : le salarié peut exercer une activité rémunérée,
 - 2^{ème} catégorie : le salarié est en théorie dans l'impossibilité d'exercer une profession quelconque,
 - 3^{ème} catégorie : le salarié est dans l'impossibilité d'exercer une profession quelconque et son état nécessite l'assistance d'une tierce personne.

Durée de la prise en charge (pour l'incapacité de travail et l'invalidité)

Ancienneté	Durée et niveau de maintien du salaire net				
	Non Cadre		Cadre		
	1 ^{ère} période	2 ^{ème} période	1 ^{ère} période	2 ^{ème} période	3 ^{ème} période
	100 % SS + employeur	100 % Klesia	100 % SS + employeur	50 % SS + employeur + 50 % Klesia	100 % Klesia
1-5 ans	90 jours	jusqu'à 62 ans	90 jours	90 jours	jusqu'à 62 ans
5-10 ans	120 jours		120 jours	120 jours	
10-15 ans	150 jours		150 jours	150 jours	
> 15 ans	180 jours		180 jours	180 jours	

Les prestations versées par la Sécurité sociale

- La Sécurité Sociale verse des indemnités journalières (IJ).
- Il n'y a pas de franchise pour les salariés de Schneider Electric dont l'ancienneté est supérieure à 1 an.
- Le salaire mensuel de base est défini comme :
 - la moyenne des 3 salaires mensuels bruts précédant l'arrêt
 - ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue, dans la limite de 1,8 fois le SMIC.

Informez votre RH de l'évolution de votre situation, cela vous évitera des erreurs dans la gestion de votre dossier.

Montant de la rente invalidité

- La Sécurité Sociale verse une rente d'invalidité, dont le montant dépend de la catégorie d'invalidité.
 - 1^{ère} catégorie : 30 % du salaire moyen de base
 - 2^{ème} catégorie : 50 % du salaire moyen de base
 - 3^{ème} catégorie : 50 % du salaire moyen de base, majoré d'une indemnité tierce personne (environ 1200 € par mois)
- Le salaire de base est calculé sur la moyenne des 10 meilleures années d'activité (plafonné à 1 PASS soit environ 46 000 €).
- Tant que le salarié perçoit le maintien employeur (total ou partiel), les prestations Sécurité Sociale sont versées par Schneider Electric, visible sur la fiche de paie (subrogation).
- Dès qu'il n'y a plus de maintien employeur, la Sécurité Sociale verse ses indemnités directement sur le compte bancaire du salarié. Klesia complète à hauteur de 100 % du salaire net.



Faire face aux imprévus

Les situations de handicap

La reconnaissance du handicap

- 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.
- La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une **démarche confidentielle et personnelle**. Elle 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 Electric.

Les 6 catégories de handicap

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

Vous êtes concernés ?

- Vous pouvez avoir 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.



Demander la RQTH auprès de la MDPH
(Maison Départementale des Personnes Handicapées) **de votre département**

La RQTH m'ouvre-t-elle des droits ?

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 € par an sur votre compte personnel de formation (CPF) dans la limite d'un plafond annuel de 800 € et d'un plafond total de 8 000 €.

Faire face aux imprévus

La Mutuelle d'Entreprises Schneider Electric (MESE)

Les différents niveaux de couverture

- **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**, "Ma question médicale" sans rendez-vous, 7 j / 7, de 8 h à minuit, accessible via l'espace adhérent de la MESE : une solution de dépannage en cas d'indisponibilité de votre praticien habituel. Paiement de la consultation par carte bancaire.

Premium (facultatif)

Garantie haut de gamme, conçue pour couvrir davantage les dépassements d'honoraires liés aux consultations et hospitalisations

Excellence (facultatif)

Garantie très haut de gamme, conçue pour les dépassements d'honoraires notamment pratiqués à Paris ou en région PACA, ainsi que les frais d'orthodontie, prothèses dentaires et optiques

Socle (obligatoire)

Couverture de bon niveau adaptée à la situation de la majorité des salariés et de leurs ayant droit assurant des garanties satisfaisantes au juste prix.
Participation employeur = 55 %, participation salarié = 45 %

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.
- Bilan de prévention AGIRC-ARCCO, à partir de 50 ans dans l'un des 18 centres en France www.centredeprevention.fr

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 (tél : 01 70 48 88 88) rubrique "Demande et dépôt d'attestation > autre"
 - par courrier à votre payeur.

Lors d'un arrêt maladie, le manager n'est pas autorisé à solliciter le salarié dans le cadre de sa fonction.

Contact MESE

☎ 04 76 60 56 36

✉ fr-contact@mese.se.com

🌐 www.mese.fr

• App MESE et moi

- Parc Sud Galaxie - 4 Rue de l'Octan
bâtiment Alpha - 38130 Échirolles
- du lundi au vendredi - de 8 h 30 à 18 h 30

Les services supplémentaires inclus dans votre contrat

Fonds d'aide sociale

Aide financière aux adhérents

- Sous conditions de ressources.

Objectif :

- ne pas renoncer à des soins du fait d'un "reste à charge" trop lourd,
- lorsque certains soins, non pris en charge par la CPAM, nécessitent une aide.

Décision

- La commission se réunit 2 fois par mois

Contact

✉ fr-fonds.social@mese.se.com

Assistance

IMA (Inter Mutuelle Assistance)

7 j / 7 et 24 h / 24

Accompagnement

pour des salariés et leurs proches (conjoint, ascendants directs et enfants) en cas de :

- hospitalisation,
- maternité,
- pathologies lourdes

ou

si vous êtes aidant :

- aide à domicile,
- livraisons de médicaments,
- courses,
- portage de repas,
- prise en charge des enfants, des ascendants,
- soutien psychologique,
- rapatriement en cas de problèmes à l'étranger...

Contact

☎ 05 49 16 39 24



Faire face aux imprévus

La Prévoyance avec Klésia



Un relais en cas de maladie longue durée, d'invalidité ou de décès

Garanties	Indemnisation
délai de prévenance : 6 mois max.	Calcul sur la base du total des rémunérations brutes perçues au cours des 3 derniers mois précédant le sinistre, multiplié par 4 et majoré des éléments de salaire exceptionnels
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 + 8% de rente éducation • Capital + rente éducation renforcée Montant des garanties de 270% + 70% par enfant à charge + 21% de rente éducation renforcée • Capital + rente éducation + rente conjoint Montant des garanties de 210 à 280% + 70% par enfant à charge + 8% de rente éducation + 0,5% de traitement de base pour la rente conjoint
Décès d'un membre de la famille	• Conjoint 20% du salaire • Enfant à charge 200% du PMSS⁽¹⁾
Frais d'obsèques du salarié	• Remboursement des frais 100% du PMSS⁽¹⁾ Un capital de 3910 € est versé sur demande par la Sécurité Sociale (www.service-public.fr/)
Invalidité Absolue et Définitive (IAD) du salarié (catégorie 3)	• Rente sous déduction de la rente Sécurité Sociale + possibilité de déblocage du capital décès (déblocage en anticipation)
Invalidité du salarié ≥ 20% (catégories 1 & 2)	• Rente sous déduction de la rente Sécurité Sociale
Incapacité de Travail du salarié	• 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 Klésia (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

Les 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.
Contact ☎ 01 58 57 64 00 ✉ aides.individuellescentralisees@klesia.fr

Contact Klésia

☎ 01 71 39 16 30

🌐 klesia-schneider-electric-prevoyance.fr

- Klésia Service Prevoyance
65 boulevard Vivier Merle
69482 Lyon cedex 03
- du lundi au vendredi - de 9 h à 18 h



(1) PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale



Les plans d'épargne PEG, PERECO et PERO

Où trouver de l'information sur les différents plans ?

N° vert (gratuit) : 0 800 827 121

monepargne.ere.bnpparibas

App Mon Epargne Entreprise

Android



iOS



PEG ou PEE	
Plan d'Épargne Groupe ou Plan d'Épargne Entreprise	
Objectifs	Se constituer une épargne abondée, bloquée 5 ans, 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).
Abondement	Jusqu'à 1800 € brut L'abondement est réservé aux salariés. Les retraités de Schneider Electric qui ont conservé leur PEG peuvent bénéficier de la décote de 15 % du WESOP
Gestion	• Pas de frais d'entrée, ni de sortie. • Possibilité de faire des arbitrages entre les fonds dans Mon Epargne Entreprise sans frais.
Cas de déblocages anticipés	L'épargne est bloquée pendant 5 ans, sauf en cas de : • achat, agrandissement ou rénovation énergétique de la résidence principale, • mariage, PACS, divorce, séparation, dissolution d'un PACS, • naissance ou adoption du 3^e et suivants, • violences conjugales, invalidité, décès du conjoint / partenaire de PACS, • surendettement, rupture du contrat de travail. • achat d'un véhicule "propre" • activité de proche aidant
Sortie et fiscalité	Non imposable sur le revenu mais plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2%)
Versement Volontaire (VV)(1)	Non déductible du revenu imposable
En cas de départ	En cas de départ (démission, retraite...) Le compte peut être conservé mais il est soumis à des frais de gestion (env. 35 € / an).

(1) Versements Volontaires PEG + PERECO : vous pouvez verser jusqu'à 25% de votre rémunération brute (salaire + primes) dans votre dispositif d'épargne salariale tous plans d'épargne confondus.



	PERECO Plan d'Épargne REtraite COLlectif	PERO Plan d'Épargne Retraite Obligatoire
Objectifs	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	Jours de CET monétisés Versements volontaires : - mensuels (de juillet à novembre), - ou exceptionnel (en décembre).	Cotisations obligatoires - par Schneider : 1,67 %, - par vous-même : 0,50 %. Jours de CET monétisés 10 jours / an max. Versements volontaires - À tout moment.
Abondement	Abondement max de 800 € / an pour un versement de 1309 €	Pas d'abondement
Gestion	Pas de frais d'entrée. Gestion Pilotée (par défaut) ou Gestion Libre	
Cas de déblocages anticipés	L'épargne est bloquée jusqu'à la retraite, sauf en cas de : - achat de la résidence principale ou remise en état après catastrophe naturelle (pour le PERO, seuls les Versements Volontaires sont déblocables), - invalidité (y compris enfants) ou décès du salarié ou du conjoint / PACSé, - surendettement, fin des droits à l'ARE, absence de contrat de travail depuis plus de 2 ans.	
Sortie et fiscalité	Sortie En capital Rente viagère possible. 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.	Versements volontaires sortie possible en capital. Cotisations obligatoires si rente > 110 € / mois, sortie obligatoire en rente viagère. 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)(1)	Au choix : soit déduit du revenu imposable (dans la limite de votre plafond fiscal d'épargne retraite) et imposé à la sortie, soit non déduit du RI et non imposé à la sortie (plus-values imposées à 12,8 % ou au barème progressif et soumises aux prélèvements sociaux 17,2 %)	
En cas de départ	En cas de départ (démission...) soit le compte est conservé, mais n'est plus alimenté par Schneider Electric, soit il est transféré sur un dispositif de même nature.	

(1) Versements Volontaires PEG + PERECO : vous pouvez verser jusqu'à 25% de votre rémunération annuelle brute dans votre dispositif d'épargne salariale tous plans d'épargne confondus.

Les fonds proposés et leurs performances

En fonction du risque accepté et de la rentabilité espérée (performance au 31/08/2024)

Fonds	Performance		 Niveaux de risque de 1 à 7	PEG	PERECO	PERO
	sur 5 ans	depuis début 2024				
Schneider Action	+ 232 %	+ 30 %	5	■		
Schneider Monétaire	+ 6 %	+ 3 %	1	■	■	
Schneider Energie Solidaire	- 0 %	+ 3 %	2	■	■	■
Schneider Diversifié	+ 18 %	+ 6 %	3	■	■	
Schneider Dynamique	+ 51 %	+ 15 %	4	■	■	
HSBC EE ISR ⁽¹⁾ Actions Monde E [nouveau]	+ 80 %	+ 14 %	4	■	■	
Schneider Obligataire	+ 2 %	+ 2 %	2		■	
CM-AM Stratégie PME-ETI	NA	+ 3 %	6		■	
Cardif Sécurité	+ 14 %	NC	1			■
Multipar Global Patrimoine	- 7 %	+ 5 %	3			■
Multipar actions PME ETI ISR	- 15 %	- 2 %	4			■
BNPP Easy MSCI USA SRI 5% Cpd	+ 100 %	+ 11 %	5			■
MS Invest Funds-Global Opp Fund	+ 70 %	+ 17 %	5			■
ComGest Growth Europe opportunities	+ 34 %	+ 5 %	5			■

(1) ISR : Investissement Socialement Responsable



Gérer mon argent

Le Compte Épargne Temps (CET)

Les modalités pour stocker les congés payés non pris

Versement maximum de 5 jours par an

- À effectuer en juin.

Cumul total autorisé

- 25 jours.
- Le plafond est doublé à 50 jours maximum pour les salariés âgés d'au moins 50 ans au 31 mai de l'année de placement.

Valorisation des jours

- Sur la base de 1/22^e du salaire mensuel brut (hors part variable STIP/SIP) fin mai-début juin

Sorties 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.

En temps

- Pour financer un congé ou une réduction d'activité, les salariés qui le souhaitent peuvent utiliser les jours épargnés sans aucune restriction, sans avoir à justifier d'un motif. Cette flexibilité doit rester compatible avec le bon fonctionnement du service.
- Pour anticiper un départ à la retraite.

Les autres utilisations possibles

- **En épargne retraite**, par transfert des jours monétisés (10 jours max. par an), avec exonération fiscale, vers :
 - le Plan Épargne Retraite Collectif (PERECO), avec abondement maximum de 800 €,
 - le Plan Épargne Retraite Obligatoire (PERO), sans abondement.
- **En rémunération de jours de congés encadrés** par la loi comme par exemple congé sabbatique, congé de formation, congé parental, temps partiel... (soumis à l'impôt)
- **En rémunération d'un congé précédant** le départ à la retraite ou le départ dans un dispositif de cessation d'activité (soumise à l'impôt).
- **En CET "fin de carrière"** : les salariés à moins de 3 ans de la retraite pourront transférer tout ou partie de leur ICDR vers le CET. Ils pourront utiliser ces jours pour réaliser des périodes de non-activité.

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

Préparer mon départ

La retraite

Le départ à la retraite à taux plein

Les conditions

- Atteindre l'âge légal (sauf carrières longues)
et avoir le nombre de trimestres requis.
- **ou** avoir 67 ans.

Le départ à la retraite est possible dès que vous atteignez l'âge légal mais avec une décote si le nombre de trimestres requis n'est pas atteint.



Les relevés de carrières
sont disponibles sur
www.lassuranceretraite.fr

Le montant des pensions

- Versés par la Sécurité Sociale et AGIRC-ARRCO, ils sont fonction des cotisations versées pendant votre carrière.

Améliorer sa pension

- Votre pension peut être améliorée en utilisant les dispositifs supplémentaires de Schneider Electric.
- Pour anticiper la baisse prévisible des revenus, il est possible d'épargner à titre individuel dans le PERECO, le PERO et le Compte Épargne Temps.

Conditions de départ à la retraite

Date de naissance	Trimestres validés requis ⁽¹⁾	Âge légal requis	
		Âge légal mini	Carrière longue ⁽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 16/18/20/21 ans.

Les trimestres comptabilisés

Le dernier trimestre travaillé

Pour qu'il soit comptabilisé, il faut liquider sa retraite en début du trimestre suivant (janvier, avril, juillet ou octobre).

Les trimestres pour avoir éduqué des enfants

- pour les enfants nés avant le 31/12/2009 : 8 par enfant pour la mère
- pour les enfants nés après le 01/01/2010 : 6 par enfant pour la mère + 2 à répartir librement entre les parents (demande à faire dans les 6 mois après les 4 ans de l'enfant).

Ensemble des dispositifs constitutifs de votre retraite chez Schneider Electric

Retraite Sécurité Sociale	La retraite SS est conditionnée par l'atteinte de l'âge légal (sauf carrières longues). Son montant dépend de la durée de cotisation (avec taux plein, ou éventuelle décote ou surcote de 1,25%/trimestre) et des 25 meilleures années cotisées dans la carrière.					Obligatoire
Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO	Retraite proportionnelle au nombre de points acquis sur toute la carrière. Décote permanente de 1 % par trimestre de cotisation SS manquant.					Facultatif
Dispositifs supplémentaires chez Schneider Electric	PERO Plan Épargne Retraite Obligatoire	PERECO Plan Epargne Retraite Collectif	CET Compte Épargne Temps	ICDR Indemnité Conventionnelle de Départ à la Retraite	Article 39 Dispositif issu de la suppression du CFC	Réservé aux salariés quittant Schneider Electric pour partir directement à la retraite Réservé aux salariés, nés de 1953 à 1978 et présents chez SEI-SEF au 31/12/2013 ou SEIT au 31/12/2014 ou France Transfo



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 à envoyer en indiquant son choix d'ICDR et en précisant les dates, minimum 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 moment du 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⁾	Nbre 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

Contrat Article 39

- Sortie en capital ou rente versée aux salariés remplissant les 3 conditions suivantes, au départ à la retraite :
 - avoir été salarié chez SEI-SEF au 31/12/2013 ou chez SEIT au 31/12/2014 ou France Transfo,
 - être né entre 1953 et 1978,
 - être salarié de Schneider Electric au moment de partir à la retraite.
- Calcul à partir de la différence entre les droits à l'ancien Congés Fin de Carrière (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 montant acquis pourra, au choix du salarié, être liquidé en un seul versement ou versé sous forme de rente.

Pensez à le récupérer rapidement après votre départ, car, en cas de décès du salarié, le capital est perdu.

Quelles démarches suivre pour liquider l'article 39 ?

- Si vous remplissez les conditions de l'article 39, rappelez-le à votre RH lors de l'entretien de préparation à la retraite.
- Seul le RH (via le payeur) peut déclencher la demande de liquidation. Le salarié reçoit, dans les 3 mois après son départ en retraite, un courrier de la BNP Paribas Cardif.

Droits CFC

Ancienneté au 31 décembre 2013	Droits
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

Préparer mon départ

La retraite progressive

Comment ça marche ?

- 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 sa part employeur sur la base d'un temps plein (et le salarié cotise pour sa part) **sauf pour les cadres au forfait jours**.
- Possibilité de réaliser une simulation sur le site de [l'assurance retraite](#).

Les 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.

Montants 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.



Préparer mon départ

Le pass solidaire retraite

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 incluant l'ICDR.
- 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

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

Les conditions d'exercice

Pass Solidaire Retraite à temps plein

- Travail dans une association pour une durée maximum de 12 mois, reconductible 1 fois.
- 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 selon les rémunérations annuelles brutes en rapport avec le plafond de la Sécurité Sociale (PASS) :
 - $\leq 1 \times$ plafond : 100 %
 - $\leq 2 \times$ plafond : 80%
 - $> 2 \times$ plafond : 70%

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

- Le Pass Solidaire et l'ICDR : 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.

Préparer mon départ

La fin du contrat de travail

	Définition	Préavis
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 DREETS.	• Pas de préavis mais date de départ selon négociation
Démission	• Permet de rompre votre CDI de votre propre initiative. • La date de départ est liée au préavis. L'abandon de poste n'est désormais plus considéré comme une démission donc pas de prise en charge par l'assurance chômage et surtout impossibilité de travailler dans une autre entreprise.	• La durée dépend du groupe d'emploi : 2 semaines calendaires pour A et B, 1 mois pour C, 2 mois pour D et E, 3 mois pour F à I. • 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.
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.	• La durée du préavis (de 1 à 3 mois et jusqu'à 6 mois pour les cadres) dépend du groupe d'emploi, de l'ancienneté du salarié et de son âge. • 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.
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 Klésia)	• non
Licenciement pour faute grave ou 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.
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.	• Contacter 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 auprès de l'assurance retraite 12 mois avant.



Indemnités	Régime fiscal et social de l'indemnité	Allocation de Retour à l'Emploi
Indemnité Légale de Licenciement (ILL) Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL)	Valeur du PASS 2024 : 46 368 €	ARE, ex-allocation chômage
• 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. • Exonérée 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. • Portabilité de la MESE ⁽¹⁾
• 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.
• 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 exonérée 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. • Portabilité de la MESE ⁽¹⁾
• Le salarié perçoit l'ILL ou l'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. • Portabilité de la MESE ⁽¹⁾
• 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. • Portabilité de la MESE ⁽¹⁾ sauf si licenciement pour faute lourde
• Indemnités conventionnelles de départ à la retraite, à condition que la demande de liquidation, ait bien été faite : ICDR, en numéraire ou en temps au choix du salarié Article 39 (voir page 25)	• Soumise à l'impôt sur le revenu.	• Possibilité d'adhérer au contrat individuel de la MESE

(1) Sur justificatif de prise en charge par l'assurance chômage (max. 1 an)

Découvrir la CFTC

Qui sommes-nous ?

La CFTC 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.

La CFTC participe activement à la gestion des organismes paritaires⁽¹⁾

Par exemple, elle intervient dans la gestion de la sécurité sociale, de l'assurance chômage, de la formation professionnelle, de la retraite...

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

Ouvert à tous

- La CFTC est un syndicat qui se préoccupe de **tous les salariés** (opérateur, cadres supérieurs, alternants...), sans aucune distinction.
- Elle a été créée il y a plus de 100 ans.

Éthique

- Les valeurs de la CFTC sont la **solidarité**, le **respect** de la personne, la justice sociale, la tolérance, la **laïcité**.

Indépendant

- La CFTC agit en toute indépendance vis-à-vis des partis politiques, des groupes de pression et de la direction.
- Elle s'inspire des principes de la morale sociale chrétienne contrairement à d'autres syndicats axés sur la lutte des classes.
- La CFTC est un **syndicat réformiste** au service de la construction sociale.

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).

CFTC, le syndicat constructif

En entreprise comme dans votre quotidien, nous sommes là pour vous : formation, retraite, emploi, logement, famille, nous négocions et dialoguons pour défendre vos droits.



Conciliateur

- La CFTC privilégie la **négociation** et le dialogue social pour signer des accords permettant de concilier performances économiques et sociales.
- La CFTC sait aller jusqu'à la confrontation si nécessaire.

Innovant

- 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.

Conquérant

- Depuis quelques années, la CFTC monte en puissance chez Schneider Electric.
- Grâce à vos votes, la CFTC est à ce jour la 2^e organisation au sein de SEI-SEF, elle peut donc légitimement s'exprimer au nom de tous les salariés.

À l'écoute

- Le travail de terrain réalisé auprès des salariés est unanimement reconnu.
- Vos élus CFTC, sont toujours à votre écoute et sont présents au quotidien pour :
 - vous accompagner dans vos démarches,
 - vous conseiller dans vos choix professionnels,
 - vous apporter des outils et des analyses pertinentes,
 - vous représenter dans les différentes instances.

Actif

Vos élus CFTC :

- se préoccupent de vos conditions de travail et de la santé au travail,
- sont consultés lors de changements dans l'organisation de l'entreprise,
- négocient les accords collectifs avec la direction,
- gèrent ou co-gèrent les Activités Sociales et Culturelles du CSE (comité d'entreprise),
- agissent au sein des comités paritaires de surveillance comme la mutuelle d'entreprise, la prévoyance et la retraite,
- sont présents dans les instances Prud'homales, ainsi que dans tous les organismes paritaires (Sécurité Sociale, CAF...).

Rejoignez-nous

pour être acteur de votre vie professionnelle et participer au dialogue social

 06 89 95 69 51

 cftc.se@cftc-schneider.fr

 www.cftc-schneider.com

Choisissez votre niveau d'engagement

en fonction de vos aspirations et de vos contraintes professionnelles et personnelles

Découvrir la CFTC

Vos interlocuteurs CFTC

Coordonnateurs Groupe

- **Sylvie RESTANI** : 06 89 95 69 50
- Xavier MERLINI (adjoint) : 06 43 83 62 20

Délégués Syndicaux Centraux

- **François SOENEN** : 06 89 95 69 51
- Ludovic LAMBERT (adjoint) : 06 77 36 39 17



Filiales

CEV				
Privas	BONHOMME	Jimmy	✉	04 87 08 00 15
	GAILLARD	Lionel	✉	04 87 08 00 11
	MUNOZ	Sophie	✉	04 87 08 00 44
France Transfo				
Ennery Mézières	LAMORLETTE	Franck	✉	06 10 60 86 74
SA3I				
Thiais	DEWANDEL	Damien	✉	06 70 82 03 37
	LEMAIRE	Corinne	✉	06 33 13 94 77
	MARTINS	Philippe	✉	06 07 79 63 33
Aix en Provence	DA SILVA	Jose	✉	06 77 04 49 88
IGE				
Colomiers	BOEKHORST	Maxime	✉	06 03 41 71 97
	COLIN	Christian	✉	06 84 95 62 36
Colombes	BIANIC	Ludovic	✉	07 86 75 63 11
	PALCOUX	Théodore	✉	06 30 47 37 58



SEI / SEF

Région Parisienne, Agences Commerciales & Services					
Le Hive	GATEAUD-PELTIER	Catherine	✉	06 83 84 10 08	
	MERLINI	Xavier	✉	06 43 83 62 20	🇬🇧
	NICKMILDER	Jean	✉	06 83 84 10 13	
	TOUTAIN	Véronique	✉	06 83 89 13 78	
Toulouse	TOMASIK	Thierry	✉	06 83 83 46 24	
Lille	BOURGEOIS	Gilles	✉	06 83 83 90 22	
Lyon	DELPLACE	Francis	✉	06 71 58 26 52	
	LECAMUS	Dominique	✉	06 81 53 75 63	🇬🇧
	LE BOT	Patrick	✉	06 76 45 60 15	
Strasbourg	HAAS	Pierre	✉	06 32 93 92 18	
Grenoble	STECENKO-LESTRA	Nathalie	✉	07 85 02 86 68	
Région Normandie					
Beaumont Le Roger	LAMBERT	Ludovic	✉	06 77 36 39 17	
	MANGEANT	Mélanie	✉	06 88 25 12 61	
	MARTINS DA SILVA	Mickael	✉	06 36 54 08 52	
	PAYSANT	Yannick	✉	06 77 36 55 97	
Le Vaudreuil	OTT	Stéphane	✉	06 21 18 70 31	
	PICARD	Pascal	✉	06 79 32 03 93	
Angoulême					
Les Agriens L'Isle d'Espagnac	CHAGRELLE	Christophe	✉	06 71 69 23 84	
	HERNANDEZ	Olivier	✉	06 34 27 63 64	
	LAYBATS	Estelle	✉	06 63 46 65 62	
	MOUSSET	François	✉	06 40 12 05 24	
Carros					
	BENOIST	Alain	✉	07 82 57 54 41	
	EL GHARBI	Saïf		06 34 32 13 49	
	HADJI	Faudel	✉	06 32 54 22 72	
Dijon					
	BEAUDOUIN	Jean-Marc			
	CANAUX	Carole			
	LE GUEN	Jean-Michel	✉	06 75 26 46 58	
	MAZELIER	Alain			
	ROUGETET	Laurent	✉		

Grenoble					
Electropole 38EQI	BUR	Emmanuel	✉	06 49 51 90 67	🇬🇧
	BUSI	Maguelonne	✉	06 37 06 02 00	🇬🇧
	CHEVALLET	Olivier	✉	06 74 41 59 41	🇬🇧
	CUENOT	Pierre	✉	06 89 36 69 31	🇬🇧
	DURIF	François	✉	06 89 84 66 88	🇬🇧
	FERRANDO	Laurent	✉	06 45 08 81 27	
	JAVELON	Laurent	✉	06 31 95 95 34	
	MOREAU	Patrick	✉	06 89 95 69 36	🇬🇧 🇪🇸
	RESTANI	Sylvie	✉	06 89 95 69 50	🇬🇧
	SOENEN	François	✉	06 89 95 69 51	🇬🇧
IntenCity 38INT	BONNEL	Mélanie	✉	06 33 51 12 71	🇬🇧
	CHRISTOPHE	Hervé	✉	06 87 72 84 87	
	MICHEZ	Valérie	✉	06 31 37 00 28	🇬🇧
	MILLON	Anne	✉	06 87 81 98 60	🇬🇧
	PERRON	Laurent	✉		
	PIERRISNARD	Frédéric	✉		
	RECHARD	Cidalia	✉	06 48 99 30 55	
	SEILLER	Sylvie	✉	06 75 90 58 40	🇬🇧
	TREREMI	Virginie	✉	06 80 61 70 14	🇬🇧
Technopole 38TEC	BELALA	Habib	✉		
	CAZALS	Mael	✉	06 40 97 19 79	🇬🇧
	DELAITRE	Ivan	✉	06 42 28 60 30	
	GAL	Isabelle	✉	07 85 61 17 60	🇬🇧
	MARTY	Frédéric	✉	06 84 69 04 06	🇬🇧 🇪🇸
	PITAVAL	Cyril	✉	06 32 64 44 04	🇬🇧
	RETIF	Richard	✉	06 33 31 94 72	🇬🇧
	RICHARD	Hervé	✉	06 30 06 21 06	
	CIALDELLA	Gérard	✉	06 77 44 04 90	
Le Fontanil 38LL					
MasterTech MTT - SDE	AIT-ABBAS	Karima	✉		
	BEDAR	Hakim	✉		
	FENOLI	Caroline	✉	07 85 34 88 75	
	MADONIA	Claude	✉	07 86 76 66 12	🇮🇹
MESE MEZ	LASEN	Laurent	✉	06 71 30 83 07	🇬🇧



Forfait mobilité durable
covoiturage, vélo,
véhicule électrique / hybride

Télétravail
note de frais annuelle des salariés
itinérants et semi-itinérants

**Placement
intéressement
et participation**

**Épargne
de 5 CP max
dans le CET**

**Versements
mensuels
PERECO/PEG**

DEC 2024	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
1 D	1 M Jour de l'an	1 S	1 S	1 M 14	1 J Fête du travail	1 D
2 L	2 J 01	2 D	2 D	2 M	2 V	2 L
3 M 49	3 V	3 L	3 L	3 J	3 S	3 M 23
4 M	4 S	4 M 06	4 M 10	4 V	4 D	4 M
5 J	5 D	5 M	5 M	5 S	5 L	5 J
6 V	6 L	6 J	6 J	6 D	6 M 19	6 V
7 S	7 M 02	7 V	7 V	7 L	7 M	7 S
8 D	8 M	8 S	8 S	8 M 15	8 J Victoire 1945	8 D Pentecôte
9 L	9 J	9 D	9 D	9 M	9 V	9 L
10 M 50	10 V	10 L	10 L	10 J	10 S	10 M 24
11 M	11 S	11 M 07	11 M 11	11 V	11 D	11 M
12 J	12 D	12 M	12 M	12 S	12 L	12 J
13 V	13 L	13 J	13 J	13 D	13 M 20	13 V
14 S	14 M 03	14 V Valentin	14 V	14 L	14 M	14 S
15 D	15 M	15 S	15 S	15 M 16	15 J	15 D Fête des pères
16 L	16 J	16 D	16 D	16 M	16 V	16 L
17 M 51	17 V	17 L	17 L	17 J	17 S	17 M 25
18 M	18 S	18 M 08	18 M 12	18 V	18 D	18 M
19 J	19 D	19 M	19 M	19 S	19 L	19 J
20 V	20 L	20 J	20 J Printemps	20 D Pâques	20 M 21	20 V
21 S	21 M 04	21 V	21 V	21 L	21 M	21 S Été
22 D	22 M	22 S	22 S	22 M 17	22 J	22 D
23 L	23 J	23 D	23 D	23 M	23 V	23 L
24 M 52	24 V	24 L	24 L	24 J	24 S	24 M 26
25 M Noël	25 S	25 M 09	25 M 13	25 V	25 D Fête des mères	25 M
26 J	26 D	26 M	26 M	26 S	26 L	26 J
27 V	27 L	27 J	27 J	27 D	27 M 22	27 V
28 S	28 M 05	28 V	28 V	28 L	28 M	28 S
29 D	29 M		29 S	29 M 18	29 J Ascension	29 D
30 L	30 J		30 D +1 h	30 M	30 V	30 L
31 M	31 V		31 L		31 S	

■ 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

Modification
de la mutuelle
MESE

Élections
professionnelles
Votez CFTC !

Versements
exceptionnels
sur PERECO/PEG

JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JAN 2026
1 M 27	1 V	1 L	1 M 40	1 S Toussaint	1 L	1 J
2 M	2 S	2 M 36	2 J	2 D	2 M 49	2 V
3 J	3 D	3 M	3 V	3 L	3 M	3 S
4 V	4 L	4 J	4 S	4 M 45	4 J	4 D
5 S	5 M 32	5 V	5 D	5 M	5 V	5 L
6 D	6 M	6 S	6 L	6 J	6 S	6 M 02
7 L	7 J	7 D	7 M 41	7 V	7 D	7 M
8 M 28	8 V	8 L	8 M	8 S	8 L	8 J
9 M	9 S	9 M 37	9 J	9 D	9 M 50	9 V
10 J	10 D	10 M	10 V	10 L	10 M	10 S
11 V	11 L	11 J	11 S	11 M Armistice 1918	11 J	11 D
12 S	12 M 33	12 V	12 D	12 M	12 V	12 L
13 D	13 M	13 S	13 L	13 J	13 S	13 M 03
14 L Fête Nationale	14 J	14 D	14 M 42	14 V	14 D	14 M
15 M 29	15 V Assomption	15 L	15 M	15 S	15 L	15 J
16 M	16 S	16 M 38	16 J	16 D	16 M 51	16 V
17 J	17 D	17 M	17 V	17 L	17 M	17 S
18 V	18 L	18 J	18 S	18 M 47	18 J	18 D
19 S	19 M 34	19 V	19 D	19 M	19 V	19 L
20 D	20 M	20 S	20 L	20 J	20 S	20 M 04
21 L	21 J	21 D	21 M 43	21 V	21 D Hiver	21 M
22 M 30	22 V	22 L Automne	22 M	22 S	22 L	22 J
23 M	23 S	23 M 39	23 J	23 D	23 M 52	23 V
24 J	24 D	24 M	24 V	24 L	24 M	24 S
25 V	25 L	25 J	25 S	25 M 48	25 J Noël	25 D
26 S	26 M 35	26 V	26 D - 1 h	26 M	26 V	26 L
27 D	27 M	27 S	27 L	27 J	27 S	27 M 05
28 L	28 J	28 D	28 M 44	28 V	28 D	28 M
29 M 31	29 V	29 L	29 M	29 S	29 L	29 J
30 M	30 S	30 M 40	30 J	30 D	30 M 01	30 V
31 J	31 D		31 V		31 M Sylvestre	31 S



☎ **06 89 95 69 51**

✉ **cftc.se@cftc-schneider.fr**

🌐 **www.cftc-schneider.com**



2^e édition



Vers notre site
www.cftc-schneider.com



 Vers notre page
Linkedin



Sur votre store, téléchargez l'**application**
CFTC Schneider Electric