



Le guide des salariés

Partenaire
de votre vie
professionnelle

2026



Sommaire

Organiser ma vie professionnelle

L'Entretien Annuel de Performance (EAP)	4
Le salaire selon votre poste	5
Le suivi et le décompte du temps de travail	6
Le travail à temps partiel.....	6
Vos déplacements professionnels	7
La formation professionnelle.....	8
La mobilité géographique	9
Le télétravail	10
Diversifier son expérience professionnelle.....	12
La médaille du travail	14

Organiser ma vie personnelle

Les congés et les absences	15
Vos droits en tant que parents	16
Vos droits en qualité d'aidant	17

Faire face aux imprévus

La Mutuelle d'Entreprises Schneider Electric (MESE)	18
La Prévoyance avec Klésia	19
Incapacité de travail et invalidité	20
Les situations de handicap	21
La protection des salariés	22
Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)	22

Gérer mon argent

Les fonds proposés et leurs performances.....	23
Les plans d'épargne PEG, PERECO et PERO	24
Le Compte Épargne Temps (CET)	26

Préparer mon départ

La retraite	27
Les dispositifs "fin de carrière".....	28
Gérer sa fin de carrière	29
La fin du contrat de travail	30

Comprendre le fonctionnement du dialogue social

Les instances de dialogue et de négociation	32
---	----

Découvrir la CFTC

Qui sommes-nous ?.....	34
Vos interlocuteurs CFTC.....	36

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 36

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 professionnelle

L'Entretien Annuel de Performance (EAP)

Le processus d'évaluation

- L'évaluation de la performance des salariés est réalisée sur la base de 3 critères avec une échelle de valeur à 3 niveaux.
- Pour les salariés éligibles à une part variable, ce résultat encadrera 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 évalué 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	<ul style="list-style-type: none">• Alignement sur les valeurs de Schneider• Responsabilité individuelle, motivation collective• Obstacles surmontés avec discernement	<ul style="list-style-type: none">• Incarnation des valeurs de l'entreprise• Responsabilités assumées et appropriation de chaque chose• Anticipation des défis futurs

Organiser ma vie professionnelle

Le salaire selon votre poste

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. Lors du changement d'emploi, pensez à 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

La prime d'ancienneté (salariés non-cadres)

- Pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté. À proratiser en cas de temps partiel.
- Calculée sur la base de la valeur d'un point renégociée chaque année.
- Scannez le QR code pour calculer ou vérifier la valeur brute mensuelle de votre prime d'ancienneté selon votre site et votre poste.

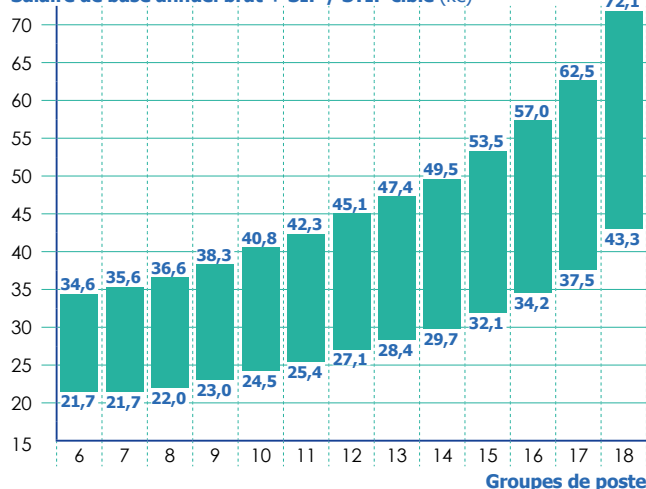


Espaces de salaires 2025

- Tous secteurs, tous métiers.
- Les groupes de postes disparaîtront en janvier 2026 au profit des grades sur une échelle de 1 à 5.

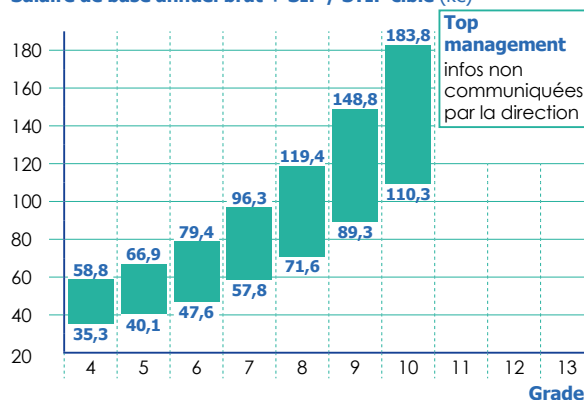
Non cadres

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



Cadres

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



Organiser ma vie professionnelle

Le suivi et le décompte du temps de travail

Les modalités

- Plusieurs systèmes de décompte du temps de travail co-existent selon les sites et les accords locaux.
- Les modalités de travail sont déterminées en fonction des types d'emploi et de l'autonomie nécessaire pour occuper l'emploi et en fonction des besoins des différentes entités du groupe.
- Contrôles horaires par badge : inchangé.
- Contrôles horaires sans badge : via PayLink. Le suivi horaire est réalisé par incrémentation automatique des jours travaillés avec l'horaire de référence (7 h 36 en général).

- Les absences saisies dans PayLink sont retirées des jours travaillés. Un cumul est effectué mensuellement et annuellement.
- L'équilibre vie personnelle / vie professionnelle (droit à la déconnexion) doit être préservé : le manager a l'obligation de s'assurer de la compatibilité de la charge de travail avec la prise effective de repos.

En cas de surcharge de travail, factailisez-la par écrit à votre manager.

Type d'emploi	Selon règles et accords en vigueur dans l'établissement.			
	Durée du travail	règles de repos	Suivi du temps de travail	Heures supplémentaires
A1 à E10 Emploi non-cadre horaire collectif	Comptabilisée en heures selon l'horaire collectif	travail : 10 h maxi repos : 11 h mini	Suivi des heures journalier ou déclaratif dans PayLink	Paiement des heures supplémentaires
F11 Emploi cadre au forfait heures	Comptabilisée en heures (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle).	travail : 10 h maxi repos : 11 h mini	Pas de "contrôle" du temps de travail (déclaratif dans PayLink)	Paiement des heures supplémentaires
F12 à H15 Emploi cadre au forfait jours	Définie en jours par an.	travail : 10 h maxi repos : 11 h mini	Pas de "contrôle" du temps de travail (déclaratif dans PayLink)	Non éligible
H16 à I18 Emploi cadre sans référence horaire	Pas d'imposition sur l'amplitude horaire Non éligible aux RTT sauf RTT ponts	-	Pas de suivi du temps de travail	Non éligible

Le travail à temps partiel

- Le travail à temps partiel (ou forfait jour réduit pour les cadres au forfait jour) est accessible à tous les salariés hors alternant et stagiaire.
- La durée du travail à temps partiel est comprise entre 70 et 90 %. Elle peut être inférieure sur demande du salarié motivée par des contraintes personnelles.

Le passage à temps partiel

- La demande de travail à temps partiel doit être faite avec un préavis de 3 mois.
- Le manager doit répondre dans un délai maximum de 1 mois à réception de la demande, le refus doit être notifié par écrit.

L'avenant au contrat de travail est signé pour 12 mois, reconductible tacitement tous les 24 mois.

Le retour à temps plein

- Il se fait sur demande du salarié dans un délai minimum de 2 mois avant l'échéance.
- Certaines circonstances peuvent modifier ces règles (maladies, situations familiales spécifiques...).
- Le dispositif peut être remis en cause dans certains cas qui le rendent incompatible avec la tenue de l'emploi (mobilité, évolution du périmètre...).

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes dispositions en matière de rémunération, de mobilité, de déroulement de carrière et de formation que celles accordées aux salariés à temps plein.

Pour info, cela a un **impact sur les cotisations retraite** de base et complémentaire.

Organiser ma vie professionnelle

Vos déplacements professionnels

Définition

- Un déplacement professionnel est une situation dans laquelle le salarié exécute temporairement son activité professionnelle hors de son lieu de travail habituel et en rapport avec ses fonctions.

Mode de calcul de l'indemnisation

- La compensation des heures contraintes pas les déplacements ne peut se faire qu'en temps.
- Ces règles s'appliquent aux salariés, cadres et non-cadres, en forfait heures ou jours y compris les alternants mais pas aux stagiaires, ni aux salariés itinérants techniques, ni aux intervenants réguliers sur site, ni aux salariés sans référence horaire (VP et +).

Type de forfait du salarié	Forfait heures	Forfait jours
Mode de calcul du temps récupérable pour les déplacements en semaine Au-delà de 13 h de temps de déplacement , l'hébergement sur place est obligatoire.	<ul style="list-style-type: none"> Le salarié doit déclarer son temps de travail habituel, incluant ses trajets A/R domicile lieu de travail habituel et sa pause repas. Il doit ensuite calculer : son temps de déplacement total moins 1 h de franchise, moins son temps de travail habituel - si le résultat est de moins d'une heure : pas de temps de récupération, - au-delà, il pourra récupérer 75 % du temps calculé dans la limite de 3 h calculé soit 2 h 15 de récupération par jour. Voir les exemples ci-dessous	<ul style="list-style-type: none"> Pas de compensation
pour les déplacements sur un jour normalement non travaillé (hors convenances personnelles)	<ul style="list-style-type: none"> Départ : <ul style="list-style-type: none"> - avant 14 h : 1 journée - après 14 h : 1/2 journée Retour : <ul style="list-style-type: none"> - avant 12 h : 1/2 journée - après 12 h : 1 journée Si la durée de trajet est > 6 h = 1 journée	
Modalités et suivi de récupération	<ul style="list-style-type: none"> récupération en heures ou ½ journées ou journées récupération au plus tard dans les 3 mois suivant le déplacement suivi dans un outil dédié (Paylink) 	<ul style="list-style-type: none"> récupération en ½ journées ou journées

Exemples :

- Si un salarié dont la journée se compose habituellement de : 2 x 30 min de trajet + 7 h 30 de travail + 1 h de repas, **soit** 9 h 30, effectue un déplacement professionnel avec : un trajet de 2 x 2 h + 8 h de travail + 1 h de repas, **soit** 13h, il pourra récupérer 75 % de 2 h 30 (3 h 30 de différence – 1 h de franchise), **soit** environ 1 h 50.
- Si un salarié part un dimanche après-midi pour être sur son lieu de déplacement professionnel le lundi matin, il peut récupérer ½ journée de congés, à utiliser dans les 3 mois après son déplacement.

Organiser ma vie professionnelle

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 et l'accompagnement possible de votre projet au sein de l'entreprise.
- L'entretien professionnel est **obligatoire tous les 2 ans** et 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.
- Prendre rendez-vous : <https://mon-cep.org/#trouver>

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](#).

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.

- Certains salariés ont accès à la plateforme Coursera via My LearningLink. Coursera propose des formations en ligne internationalement reconnues.

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 qui passent du statut de non-cadre à celui de cadre

- Schneider Electric s'engage à former les salariés pour les aider dans la tenue de leur emploi coté F11 et plus et pour consolider leur évolution professionnelle.
- Des 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.

Organiser ma vie professionnelle

La mobilité géographique

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 permet d'obtenir une évolution de votre rémunération avec des possibilités d'accompagnement de votre famille (sauf pour les demandes à caractère personnel)

Le salarié bénéficie d'une majoration salariale minimum de 5 %

La majoration salariale ne remplace pas une augmentation liée à la performance ou à une promotion.

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.
Voir page 13.

Les options selon mon temps de trajet

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 h de transport** du lieu d'origine (ou pour la région parisienne, au moins 1 h aller),
- le trajet aller soit allongé de 30 minutes.

2 possibilités

Je déménage

Je bénéficie d'une **indemnité compensatrice** de mobilité multipliée par un coefficient pour tenir compte l'écart de coût entre la zone géographique de départ et celle d'arrivée, soit :

[4 600 € bruts + 1 750 € par personne à charge ⁽¹⁾]

x coefficient multiplicateur.

(1) 2 300 € au lieu de 1 750 € pour les personnes en situation de handicap

Coefficient multiplicateur

Zone de l'ancien domicile		Zone du nouveau domicile				
		A	B	C	D	E
A	A	1	1	1	1	1
	B	3	1	1	1	1
	C	3	2	1	1	1
	D	4	3	3	1	1
E	E	6	5	4	3	1

Exemple : je quitte Grenoble pour Annecy : coefficient 3
je quitte Annecy pour Grenoble : coefficient 1



- 5 jours **congés de reconnaissance** pour le salarié accompagné de sa famille
- Frais de **double résidence** pendant 9 mois max.
- Indemnité** pour le conjoint qui quitte son emploi : 2 200 € (9 mois max) et possible indemnité de préjudice, aide à la recherche d'un nouvel emploi. La priorité sur des postes chez Schneider Electric pourrait être donnée au conjoint
- Accompagnement** au déménagement et au relogement
- Aides "immobilières"** pour l'achat / vente du domicile...

Je garde mon domicile actuel

Je bénéficie d'une **indemnité de double résidence** pendant 3 ans pour compenser les frais d'hébergement engagés.

Cette indemnité forfaitaire brute varie en fonction de la zone de d'exercice du nouvel emploi :

- 850 €/mois pour la zone **A**
- 750 €/mois pour les zones **B et C**
- 630 €/mois pour les zones **D et E**



Le remboursement, sur justificatif, d'un **voyage A/R hebdomadaire** entre le domicile familial et le lieu de travail, sur la base des tarifs SNCF (1^{ère} classe) ou le remboursement des frais kilométriques réels engagés lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel.

Départements compris dans chacune des zones :

A : 74, 75, 78, 92, 93, 94

B : 06, 13, 69, 33

C : 14, 31, 34, 35, 37, 38, 44, 59, 73, ville de Strasbourg

D : 07, 21, 26, 45, 51, 53, 57, 67, 68, 71, 76, 86

E : autres

Organiser ma vie professionnelle

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 fixer les règles concernant les jours télétravaillables.
- **Mettez à jour vos informations personnelles** dans TalentLink pour permettre une intervention des secours en cas d'urgence sur votre lieu de télétravail.
- Si un accident survient au domicile pendant les jours de télétravail et durant la plage de disponibilité, il doit être déclaré au plus vite à son manager pour entrer dans le cadre d'un **accident du travail**.
- 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.

15 📞

SAMU
LE SERVICE D'AIDE
MÉDICAL URGENT

17 📞

**POLICE
SECOURS**

18 📞

**SAPEURS
POMPIERS**

112 📞

**APPEL
D'URGENCE
EUROPÉEN**

114 📞

**PERSONNES SOURDES &
MALENTENDANTES**

Organiser ma vie professionnelle

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 fournis par l'entreprise à la demande des salariés	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)

Courant 2026, les jobcodes vont évoluer

	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	168 € maximum par an 2 € par jour, 1 € par 1/2 journée	48 € maximum par an pour 2 jours de télétravail par mois
	Virement en début d'année sur justificatifs		
Équipements fournis par l'entreprise à la demande des salariés	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 professionnelle

Diversifier son expérience professionnelle

Vivre une expérience externe

Pass Solidaire Carrière

- Permet de **s'engager auprès d'une association validée par Schneider Electric** en y apportant ses compétences et son savoir-faire.
- Conditions :
 - être en CDI avec 3 ans d'ancienneté minimum,
 - validation du projet par le manager et le RH (le salaire étant toujours imputé au service auquel on est rattaché).
- Modalités :
 - 6 mois maximum à temps plein,
 - 2 Pass Solidaires max. dans sa carrière, espacés de 10 ans min,
 - STIP payé à la cible.

Duo pro

- Permet de **partager son temps de travail entre 2 activités**, l'une chez Schneider Electric et l'autre :
 - dans une autre entreprise (multi-salariat),
 - en tant que travailleur indépendant (freelance),
 - pour la reprise ou la création d'une entreprise.
- Conditions :
 - être en CDI,
 - validation du projet par le manager / RH.
- Modalités :
 - 12 mois renouvelables par tacite reconduction,
 - CDI à temps partiel entre 40 et 90 %, avec salaire au prorata et maintien de la protection sociale,
 - possibilité de continuer à cotiser pour la retraite sur la base d'un temps plein.

VolunteerIn

- Permet de **s'engager dans une association sur son temps de travail**.
- Condition : être en CDI,
- Modalités :
 - 20 h/an en cours de carrière ou 30 h/an en fin de carrière,
 - motif d'absence à déclarer dans Pay Link : "mission associative".
 - missions accessibles via la plateforme de la Fondation Schneider Electric : <https://volunteerin.se.com/>

Pass Éducation Enseignement

- Permet d'**enseigner au sein de l'école Schneider Electric ou dans un CFA** (Centre de Formation par l'Apprentissage) partenaire.
- Conditions :
 - avoir un niveau Bac + 3 dans un domaine technique,
 - être en CDI avec 3 ans d'ancienneté minimum,
 - validation du projet par le manager et le RH (le salaire étant toujours imputé au service auquel on est rattaché).
- Modalités :
 - 12 mois extensibles,
 - possibilité d'un enseignement à temps partiel entre 40 et 90 %,
 - rémunération maintenue,
 - STIP payé à la cible,

Pour les salariés à **36 mois maximum de leur retraite**, possibilité de **cumul avec l'ICDR en temps**.

Pass Compétences

- Permet de **mettre à disposition son savoir-faire auprès d'une start'up ou PME / PMI** dans un bassin d'emploi où Schneider Electric est présent.
- Conditions :
 - être en CDI avec 5 ans d'ancienneté minimum,
 - validation du projet et des coûts liés au maintien du salaire par le manager / RH,
 - la mission doit correspondre au profil professionnel.
- Modalités :
 - durée de 6 à 18 mois reconductible 1 fois, jusqu'à 24 mois,
 - rémunération maintenue dont 50 % par la société de détachement,
 - STIP payé à la cible pour les missions dont la durée est supérieure à 8 mois.

Changer de poste

L'entretien exploratoire

- Dans le cadre de l'évolution professionnelle, permet de valider un choix de changement de métier ou de région. 2 possibilités :
"Vis ma vie" (1 journée)
ou **"Stage découverte"** (2 à 5 jours).
- Modalités :
 - aucun impact salarial,
 - frais pris en charge.

Parcours d'Évolution Professionnelle

- Permet à tout salarié souhaitant évoluer ou changer de métier, d'**expérimenter un nouveau poste** durant une période probatoire de 3 à 6 mois, avec détachement sur sa nouvelle fonction.

Préparer sa mobilité externe

MVSE (Mobilité Volontaire Sécurisée Externe)

- Permet d'**être embauché dans une autre entreprise** (suspension du contrat de travail) **avec une possibilité de retour au sein de Schneider Electric** si l'expérience n'est pas concluante.
- Conditions : être en CDI avec au minimum 2 ans d'ancienneté
- Modalités :
 - versement de 50 % de l'indemnité de licenciement à la signature de l'avenant (remboursable par le salarié dans les 2 mois en cas de réintégration),
 - période de sécurisation : période d'essai du nouveau contrat + 1 mois,
 - si l'expérience est validée, le salarié doit démissionner de Schneider Electric.

CPF de transition professionnelle

- Permet de **se former à un nouveau métier** en suivant une formation certifiante.
- Modalités :
 - validation du projet par la commission "Transitions Pro" (ATpro) de la région du salarié pour l'obtention d'un complément de financement en plus du Compte Personnel de Formation (CPF),
 - dispense d'activité,
 - rupture conventionnelle proposée à l'issue de la formation en cas de départ.

Pass Requalification

- Ce dispositif permet à tout salarié, après validation de son dossier, de **bénéficier d'un parcours spécifique de formation pour accéder à des postes recherchés par Schneider Electric**.
- Modalités :
 - durée variable selon le parcours formation,
 - formation entièrement financée par Schneider Electric et réalisée sur le temps de travail.

Pass Création

- Permet **la création ou la reprise d'entreprise**.
- Condition : avoir au moins 3 ans d'ancienneté.
- Modalités :
 - accompagnement du projet par Schneider Initiatives Entrepreneurs <https://www.se.com/fr/fr/about-us/sustainability/schneider-initiatives/pass-creation/>



- engagement à temps plein avec un suivi post-crétion pendant 3 ans,
- possibilité de retour chez Schneider Electric en cas de dépôt de bilan dans les 3 ans,
- pour les salariés à moins de 3 ans de la retraite à taux plein : utilisation du dispositif de démission reconversion.

Organiser ma vie professionnelle

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, 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	1 195 €	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 personnelle

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.

Utilisation possible des jours épargnés dans le CET

Sur demande à son manager (plus de détail page 26).

Jour férié tombant un samedi

Récupération automatique à condition d'avoir été en CP les 5 jours précédents.

Prise de congés des nouveaux arrivants

Acquisition de 2,5 jours de congés payés par mois travaillé.

Possibilité d'en bénéficier par anticipation en faisant une demande par mail à son RH / manager même s'ils ne sont pas crédités dans PayLink.

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	2 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
Congé fausse couche	aucun jour de carence en cas d'arrêt de travail
Situations exceptionnelles (incendie, cambriolage...)	1 jour (pour SEI et SEF)

(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
	équippers	vous reporter aux accords locaux			
Filiales		vous reporter aux accords locaux			
Top management (forfait)		3	5	0	8

Organiser ma vie personnelle

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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 pour chaque parent travaillant chez Schneider Electric. Renouvellement possible si plusieurs dates de rentrée sur justificatif. (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)	<ul style="list-style-type: none"> • 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 personnelle

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 aidance 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 Mutuelle d'Entreprises Schneider Electric (MESE)

Les différents niveaux de couverture

- **Socle** : adhésion obligatoire (cotisation salariale = 1,13 %)
- **Surcomplémentaire** : Premium ou Excellence, adhésion facultative.

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 (remboursement ensuite par la Sécurité Sociale et la MESE).

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 ayants 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.
- Le réseau "Écouter Voir" étant mutualiste, il est à privilégier, surtout pour l'optique.
- 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

Les services supplémentaires inclus dans votre contrat

Fonds d'aide sociale	Assistance
Aide financière aux adhérents <ul style="list-style-type: none">• Sous conditions de ressources. Objectif : <ul style="list-style-type: none">• 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 <ul style="list-style-type: none">• 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 : <ul style="list-style-type: none">• hospitalisation,• maternité,• pathologies lourdes ou si vous êtes aidant : <ul style="list-style-type: none">• 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

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'Octant bâtiment Alpha - 38130 Échirolles
- du lundi au vendredi - de 8 h 30 à 18 h 30

Vos contacts au sein de la CFTC

- Olivier CHEVALLET : 06 74 41 59 41
- François DURIF : 06 89 84 66 88



Faire face aux imprévus

La Prévoyance avec Klésia



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

Garanties délai de prévenance : 6 mois max.	Indemnisation 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 à compter du deuxième enfant	<ul style="list-style-type: none"> • Capital renforcé + rente éducation Montant des garanties de 340 à 460% + 120% par enfant à charge + 8 à 10% de rente éducation • Capital + rente éducation renforcée Montant des garanties de 270% + 70% par enfant à charge + 24 à 30% de rente éducation renforcée • Capital + rente éducation + rente conjoint Montant des garanties de 210 à 280% + 70% par enfant à charge + 8 à 10% de rente éducation + rente temporaire et viagère pour le conjoint Pour info : un capital de 3977 € est versé sur demande par la Sécurité Sociale (www.service-public.fr/)
Décès d'un membre de la famille	<ul style="list-style-type: none"> • Conjoint 20% du salaire • Enfant à charge 200% du PMSS⁽¹⁾
Frais d'obsèques du salarié	• Remboursement des frais 100% du PMSS ⁽¹⁾
Invalidité Absolue et Définitive (IAD) du salarié (catégorie 3)	• Possibilité de déblocage du capital décès en anticipation
Invalidité du salarié ≥ 20% (catégories 1, 2 & 3)	• Rente sous déduction de la rente Sécurité Sociale
Incapacité de Travail du salarié	• Maintien du salaire net d'activité, voir page 20

(1) PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

- Pensez à **mettre à jour les bénéficiaires de la garantie décès**, 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. après la date de suspension.

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

☎ 09 88 20 88 01

✉ aides.individuellescentralisees@klesia.fr



Contact Klésia

☎ 01 71 39 16 30

🌐 klesia-schneider-electric-prevoyance.fr

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



Vos contacts au sein de la CFTC

- Fouzia SLAOUI : 06 82 46 17 81
- François DURIF : 06 89 84 66 88

Faire face aux imprévus

Incapacité de travail et invalidité

Incapacité de travail (arrêt de travail)

Définition

- L'incapacité physique est constatée par un médecin sous la forme d'un arrêt de travail.

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"
ou 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.

- 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.
- La pension d'invalidité est versée tant que l'état d'invalidité est reconnu. Elle cesse à 62 ans (retraite) sauf si l'invalidité continue à exercer une activité professionnelle.

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.

Durée de la prise en charge

Ancienneté	Durée et niveau de maintien du salaire net				
	Non Cadre		Cadre		
Période	1 ^{ère}	2 ^{ème}	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}
Employeur	100 %	-	100 %	50 %	-
SS		100 %			100 %
Klésia	-		-	50 %	
1-5 ans	90 jours	jusqu'à 360 IJ par période de 3 ans	90 jours	90 jours	jusqu'à 360 IJ par période de 3 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

- 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 (1288 € par mois)
- Le salaire de base est calculé sur la moyenne des 10 meilleures années d'activité (plafonné à 1 PASS soit environ 47 100 €).
- 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. Klésia 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, cancers...

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 par an,
- 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 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 (20 à 80 %) 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 à temps partiel peut contribuer à son rétablissement.
- Le temps partiel thérapeutique n'est pas obligatoirement consécutif à une période d'arrêt de travail.
- 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), sur décision du médecin conseil.

Conséquences pour les salariés

- Pas d'impact sur les congés payés.
- JRTT au prorata de la présence.
- Impact intéressement participation.
- Pas d'impact sur le STIP/SIP.

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

En fonction du risque accepté et de la rentabilité espérée (performance au 15/09/2025)

Fonds nom	composition	Performance		Niveaux de risque de 1 à 7	PEG	PERECO	PERO
		sur 5 ans	depuis début 2025				
Schneider Actionnariat	100 % actions =S=	+ 140 %	- 1 %	5	■		
Schneider Monétaire	100 % monétaire	+ 9 %	+ 2 %	1	■	■	
Schneider Energie Solidaire	90 % monétaire & obligataire 10 % titre solidaire	+ 5 %	+ 3 %	2	■	■	■
Schneider Diversifié	50 % action 50 % monétaire & obligataire	+ 30 %	+ 9 %	3	■	■	
Schneider Dynamique	100 % actions	+ 77 %	+ 8 %	3	■	■	
HSBC EE ISR ⁽¹⁾ Actions Monde E	100 % actions SRI	+ 79 %	- 2 %	4	■	■	
Schneider Obligataire	100 % monétaire et obligataire	+ 4 %	+ 2 %	2		■	
CM-AM Stratégie PME-ETI	100 % actions PME	- 34 %	+ 12 %	6		■	
Cardif Retraite	75 % obligations 15 % actions 10 % immobilier	NC	NC	1			■
Multipar Global Patrimoine	16 % actions 70 % obligations 10 % matières premières 4 % immobilier	- 1 %	+ 4 %	3			■
Multipar actions PME ETI ISR ⁽¹⁾	100 % actions SRI	- 9 %	+ 11 %	4			■
BNP Paribas Easy MSCI Europe SRI ⁽¹⁾	100 % actions SRI	+ 53 %	+ 6 %	4			■
BNPP Easy MSCI USA SRI ⁽¹⁾ 5% Cpd	100 % actions SRI	+ 63 %	+ 11 %	4			■
MS Invest Funds-Global Opp Fund	100 % actions	+ 50 %	+ 2 %	5			■

(1) ISR / SRI : Investissement Socialement Responsable

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



Vos contacts au sein de la CFTC

- Laurent LASÉN :
06 71 30 83 07
- Anne MILLON :
06 87 81 98 60

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	<ul style="list-style-type: none">• 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 : <ul style="list-style-type: none">• achat, agrandissement ou rénovation énergétique de la résidence principale,• mariage, PACS, divorce, séparation, dissolution d'un PACS,• naissance ou adoption du 3^e enfant 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, rupture conventionnelle, licenciement Le compte peut être conservé mais il est soumis à des frais de gestion (env. 35 € / an). N'oubliez pas de mettre à jour vos coordonnées en particulier votre adresse mail personnelle.

(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 : <ul style="list-style-type: none"> • mensuels (de juillet à novembre), • ou exceptionnel (en décembre). 	Cotisations obligatoires <ul style="list-style-type: none"> • par Schneider : 1,67 %, • par vous-même : 0,50 %. Jours de CET monétisés <ul style="list-style-type: none"> • 10 jours / an max. Versements volontaires <ul style="list-style-type: none"> • 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 : <ul style="list-style-type: none"> • achat de la résidence principale ou remise en état après catastrophe naturelle, • 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	Impôt sur les revenus : déclaration des versements volontaires défiscalisés N'oubliez pas de recopier le montant indiqué sur la déclaration pré-remplie dans le case 6NS / 6NT pour obtenir la déduction fiscale. Sortie En capital. Rente viagère possible. Succession En cas de décès du salarié avant liquidation du dispositif, le capital constitué sur le PERECO sera versé aux bénéficiaires désignés.	<ul style="list-style-type: none"> • Seuls les Versements Volontaires sont déblocables 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 liquidation du dispositif, le capital constitué sur le PERO sera versé aux bénéficiaires désignés.
Versement Volontaire (VV) ⁽¹⁾	Au choix : <ul style="list-style-type: none"> • 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...) <ul style="list-style-type: none"> • soit le compte est conservé, mais n'est plus alimenté par Schneider Electric (n'oubliez pas de mettre à jour vos coordonnées en particulier votre adresse mail personnelle), • 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.

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).

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

Le CET "fin de carrière"

- Permet de **diminuer son temps de travail**.
- Possibilité pour les salariés à moins de 3 ans de la retraite à taux plein de transférer leur ICDR vers le CET "Fin de carrière".
- Pour calculer le montant : contactez vos interlocuteurs CFTC, voir page 36

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⁾
01/09 au 31/12/1961	169	62 ans + 3 mois	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
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

Préparer mon départ

Les dispositifs "fin de carrière"

Indemnité Conventionnelle 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 $\leq 110 \text{ € / mois}$, 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, après de 5 ans ou en cas de décès du salarié, le capital est perdu.

Si vous quittez Schneider avant votre départ à la retraite (démission, rupture conventionnelle...), vous perdez tout le capital lié à l'Article 39.

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

Pour calculer le montant

Contactez vos interlocuteurs CFC, voir page 36

Préparer mon départ

Gérer sa fin de carrière



Retraite progressive

- L'objectif de la retraite progressive est de :
 - **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 avec la possibilité de le faire sur la base d'un temps plein (part employeur + part salarié). Simulation possible sur le site de [l'assurance retraite](#).
- Conditions
 - applicable aussi pour les **cadres au forfait jours** depuis 07/25,
 - avoir 60 ans au minimum et avoir acquis au moins 150 trimestres,
 - signature d'un avenant au contrat de travail.

L'organisation du temps partiel (au jour, à la semaine, ou au mois selon les modalités définies avec l'entreprise) est un accord immuable sauf en cas de changement du taux d'activité (réalisable 1 fois par an).

- Montants de la retraite progressive :
 - 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.

Pass Éducation Ingénieur pour l'école (IPE)

- Permet d'**être détaché à temps plein auprès d'un rectorat**.
- Conditions :
 - être en CDI avec 3 ans d'ancienneté minimum,
 - être à 48 mois maximum de la retraite à taux plein et s'engager à la liquider à l'issue du Pass,
 - validation du projet par le manager et le RH.
- Modalités :
 - 24 mois, renouvelable 1 fois, soit 4 ans maximum,
 - rémunération maintenue,
 - STIP payé à la cible,

Pour les salariés à **48 mois maximum de leur retraite**, possibilité de cumul avec l'ICDR en temps.

Pass solidaire retraite

- Permet de **s'engager auprès d'une association** pour mettre à disposition son savoir-faire (transition vers la retraite).
- Conditions :
 - être en CDI avec au moins 3 ans d'ancienneté,
 - prétendre à une retraite à taux plein dans un délai ≤ 24 mois, avec obligation de partir 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 identifié une mission / projet professionnel correspondant à son profil avec une candidature validée par l'association,
- Modalités :
 - validation du projet par le manager et le RH,
 - convention de mise à disposition établie entre Schneider Electric et l'association,
 - STIP à la cible pour les missions > 8 mois.
- **Pass Solidaire Retraite à temps plein** :
 - durée maximum de 12 mois, reconductible 1 fois,
 - rémunération maintenue dans son intégralité.
- **Pass Solidaire Retraite à temps partiel** :
 - mise à disposition 50% du temps de travail et 50 % en dispense d'activité et/ou option transfert de compétences,
 - possibilité de maintenir les cotisations retraites au régime de base et à la complémentaire sur la base d'un temps plein,
 - maintien du salaire selon les rémunérations annuelles brutes en rapport avec le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) : 100 % si $\leq 1 \times$ PASS, 80 % si $\leq 2 \times$ PASS, 70 % si $> 2 \times$ PASS,
 - possibilité de demander le paiement de son ICDR, 2 mois au moins avant sa date d'entrée dans le Pass Solidaire : versement d'un acompte de 40% de son ICDR avant son entrée dans le dispositif pour compenser la baisse de revenu associée au passage à temps partiel.

CET "fin de carrière"

- Permet de **diminuer son temps de travail**.
- Possibilité pour les salariés à moins de 3 ans de la retraite à taux plein de transférer leur ICDR vers le CET "Fin de carrière".
- Pour calculer le montant : contactez vos interlocuteurs CFTC, voir page 36

Pass Éducation Enseignement

Voir page 12

Pass Création d'entreprise

Voir page 13

Préparer mon départ

La fin du contrat de travail

	Définition	Préavis
Rupture conventionnelle Départ sur la base d'un accord mutuel salarié et employeur	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de préavis mais date de départ selon négociation
Démission	<ul style="list-style-type: none"> Permet de rompre votre CDI de votre propre initiative. La date de départ est liée au préavis. <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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, sauf s'ils ont été posés après la notification de la démission.
Licenciement pour insuffisance	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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. En cas de dispense, il doit vous le payer lors du solde de tout compte La prise de CP pendant le préavis entraîne le report de la date de fin.
Licenciement pour inaptitude physique ou mentale	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de préavis et pas d'indemnité compensatrice de préavis
Licenciement pour faute grave ou lourde	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de possibilité d'exécuter son préavis, il n'est pas payé.
Fin du contrat de travail pour départ à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Contactez les RH au moins 6 mois avant pour finaliser son départ et au minimum 2 mois avant la prise d'un ICDR en temps. Faire la mise à jour de son dossier auprès de l'assurance retraite 12 mois avant.

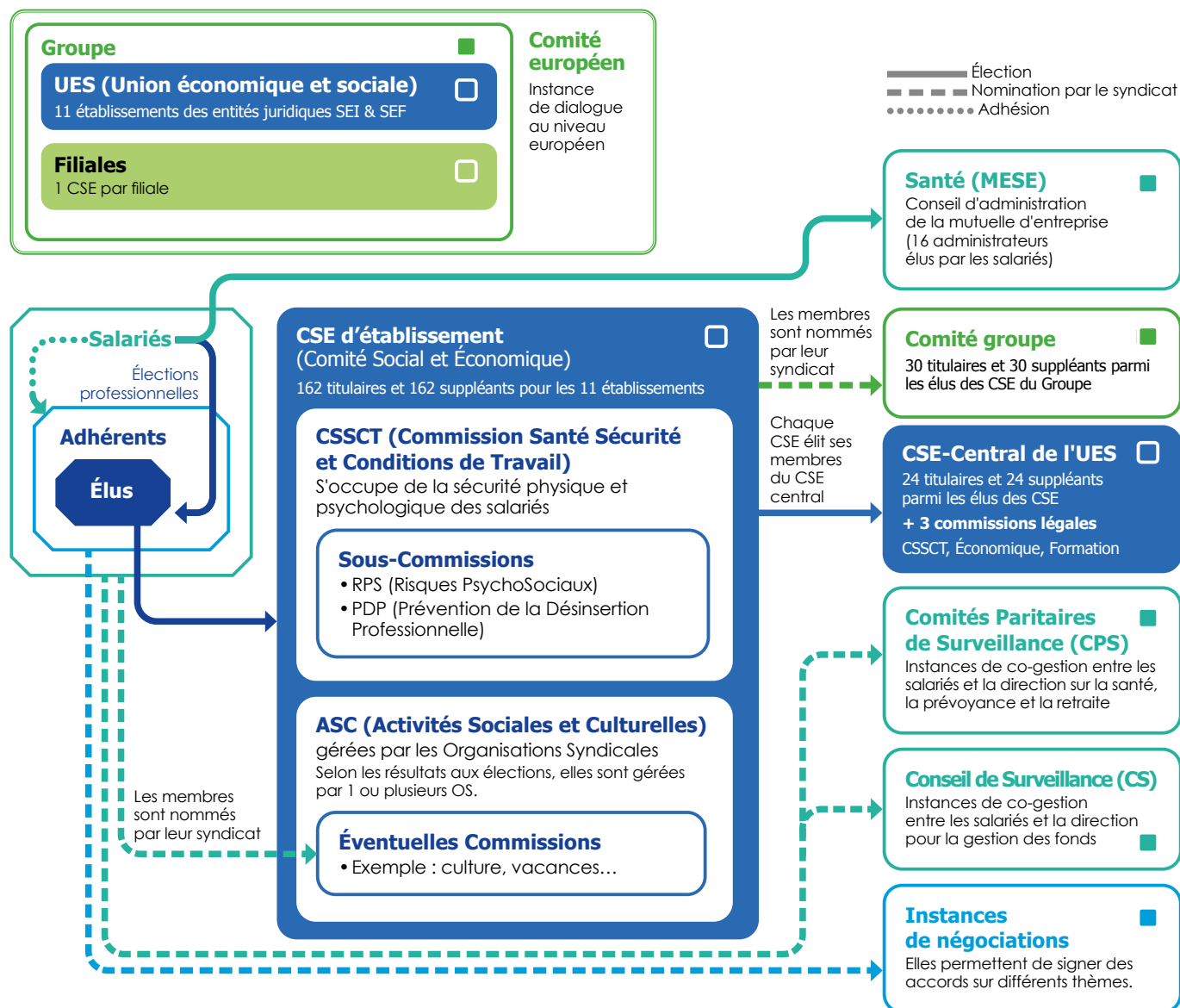
- Contestation du solde de tout compte** : le salarié a 6 mois pour le contester.
- Contestation d'un licenciement** : le salarié a 12 mois pour agir.
- Erreur sur salaire** : l'employeur peut demander le remboursement des sommes injustement versées dans un délai de 3 ans (article L3245-1 du code du travail).

Indemnités Indemnité Légale de Licenciement (ILL) Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL)	Régime fiscal et social de l'indemnité Valeur du PASS 2025 : 47 100 €	Allocation de Retour à l'Emploi ARE, ex-allocation chômage
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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⁾
<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'ILL. • Paiement des CP non pris. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'indemnité compensatoire de préavis, le paiement des CP, l'indemnité de non-concurrence sont soumis à l'impôt sur le revenu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sauf cas particuliers, la démission ne permet pas de toucher l'ARE. • Pas de portabilité pour la MESE.
<ul style="list-style-type: none"> • Le salarié perçoit l'ILL ou l'ICL. • Les CP non pris sont payés. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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⁾
<ul style="list-style-type: none"> • Le salarié perçoit l'ILL ou ICL. • Indemnité spéciale si l'inaptitude physique est d'origine professionnelle (accident du travail / maladie professionnelle). • Le montant de l'indemnité spéciale est au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement sans condition d'ancienneté. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exonérée de l'impôt sur le revenu si l'inaptitude est d'origine professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Le salarié a droit à l'ARE. • Portabilité de la MESE ⁽¹⁾
<ul style="list-style-type: none"> • Aucune indemnité de licenciement. • Seuls les CP non pris sont payés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le paiement des CP est soumis à l'impôt sur le revenu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le salarié a droit à l'ARE. • Portabilité de la MESE ⁽¹⁾ sauf si licenciement pour faute lourde
<ul style="list-style-type: none"> • 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 28) 	<ul style="list-style-type: none"> • Soumise à l'impôt sur le revenu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité d'adhérer au contrat individuel de la MESE

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

Comprendre le fonctionnement du dialogue social

Les instances de dialogue et de négociation



Avoir une présence syndicale dans l'entreprise est une chance pour les salariés car c'est le contre-pouvoir de la direction

Comité Groupe

- 2 réunions par an de 2 jours (1 sur Paris et une délocalisée)
- Pas d'heures de délégation, mais des heures de direction au réel à déclarer dans PayLink
- Il reçoit des informations sur :
 - les orientations stratégiques,
 - l'évolution des structures et de l'organisation,
 - l'évolution des marchés et de la concurrence,
 - la situation économique et financière,
 - l'évolution de l'emploi et des compétences nécessaires,
 - les investissements,
 - les résultats des sociétés constituant le groupe.
- Il bénéficie d'une expertise pour les sujets stratégiques et sociaux.

CSE-Central

- 4 réunions de direction par an sur 2 jours, à Paris.
- 2 expertises par an parmi 3 sujets (social, économique, stratégique)
- Des réunions exceptionnelles d'1/2 journée sur Paris (environ 5 par an)
- Pas d'heures de délégation, mais des heures de direction au réel à déclarer dans PayLink

Négociations d'accord

- Elles peuvent se faire à plusieurs niveaux (site, établissement, groupe) et sur des sujets variés (salaires, télétravail, égalité F/H, GEPP, handicap...).
- Ce sont les Coordonateurs Groupe ou les DSC qui participent.
- Réunions sur Paris (très souvent).
- Sur convocation. Heures de direction à saisir dans PayLink
- Pour qu'un accord applique, il faut que les syndicats signataires représentent au minimum 50 % de voix.

CSE

- dans les étab. de plus de 300 salariés : 11 réunions de direction,
- dans les étab. de moins de 300 salariés : 1 réunion tous les 2 mois au minimum
- des réunions exceptionnelles d'1/2 journée (environ 4-5 par an)

Heures de délégation pour les titulaires.
Heures de direction au réel lors de la participation aux réunions organisées par la direction que l'on soit titulaire ou suppléant (PayLink)

Commission CSSCT

- 1 réunion par trimestre
- 1 inspections de site par trimestre
- Des sous-commissions RPS, désinsertion professionnelle, des EVRP, EVRP RPS.... Dans certains sites il y a en plus des représentants de proximité (nommés)

Heures de délégation.
Heures de direction au réel lors de la participation aux réunions organisées par la direction (PayLink)

ASC des CSE

- Gèrent, indépendamment de la direction, les budgets permettant d'aider les salariés à pratiquer des activités de sports, loisirs ou culture, ou pour les vacances.
- Le montant de ces budgets est défini par la direction en % de la masse salariale.
- Un système de vignettes permet de libérer les participants des différentes commissions et/ou permet aux élus de gérer les ASC.

Conseil d'administration de la MESE

Santé

- 4 réunions par an à Grenoble.
- 1 Assemblée Générale par an.
- Sur convocation : heures de direction.

Comités Paritaires de Surveillance (CPS)

Santé, Prévoyance, Retraite

- 4 réunions par an sur Paris.
- Sur convocation : heures de direction.
- 2 personnes nommées par chaque organisation syndicale représentative.

Conseils de Surveillance (CS)

Pour la gestion des fonds

- 2 réunions par an à Paris.
- Sur convocation, heures de direction.
- 2 personnes nommées par chaque organisation syndicale représentative.

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Actionnariat

- 1 élection spécifique tous les 4 ans.
- 2 réunions par an à Paris.
- Sur convocation, heures de direction.
- 12 personnes élues par les salariés actionnaires de ce fonds en complément de 12 personnes nommées par la direction.

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** (opérateurs, 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

Choisissez votre niveau d'engagement

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

☎ 06 89 95 69 51

✉ cftc.se@cftc-schneider.fr

🌐 www.cftc-schneider.com

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



SEI / SEF

Région Parisienne, Agences Commerciales & Services				
Rueil-Malmaison (Le Hive)	BOUTKHIL	Mohamed	06 80 45 80 80	🇫🇷
	FERREIRA	Rémi	06 08 60 65 13	
	GATEAUD-PELTIER	Catherine	06 83 84 10 08	
	LEFRANCOIS	Sophie	07 86 43 41 13	
	MERLINI	Xavier	06 43 83 62 20	🇫🇷
	NICKMILDER	Jean	06 83 84 10 13	
	PERROT	Xavier	06 82 46 37 83	🇫🇷
	QUIERZY	Williams	06 72 92 40 21	🇫🇷
	TOUTAIN	Véronique	06 83 89 13 78	
Lille	BOURGEOIS	Gilles	06 83 83 90 22	
Lyon	BERNARD	Stéphanie	06 77 49 94 86	
	LECAMUS	Dominique	06 81 53 75 63	🇫🇷
	LE BOT	Patrick	06 76 45 60 15	
Montpellier	HAAS	Pierre	06 32 93 92 18	
Grenoble (Intency)	PONNANNA	Nischay	07 72 35 10 71	🇫🇷
	RECHARD	Cidalia	06 48 99 30 55	
Clermont-Ferrand	GAZZOLA	Cyril	06 87 72 37 65	
Région Normandie				
Beaumont Le Roger	GIFFARD	Franck	06 59 14 25 26	
	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	FOURNIER	Stéphanie		
	OTT	Stéphane	06 21 18 70 31	
	PICARD	Pascal	06 79 32 03 93	
Angoulême				
Les Agriers 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	Saif	06 34 32 13 49	
	HADJI	Faudel	06 32 54 22 72	

SEI / SEF

Dijon				
	BEAUDOUIN	Jean-Marc		
	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	✚
	DE TASSIGNY	Catherine	06 88 74 80 50	✚
	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	
	MALI	Sunil	06 45 75 27 44	✚
	MICHEZ	Valérie	06 31 37 00 28	✚
	MILLON	Anne	06 87 81 98 60	✚
	PERRON	Laurent	06 84 65 82 44	
	PERRONET	Alexandra	06 40 68 47 53	
	PIERRISNARD	Frédéric		
	SEILLER	Sylvie	06 75 90 58 40	✚
Le Fontanil 38LL	TOURNIER	Sébastien	06 83 15 37 03	
	TREREMI	Virginie	06 80 61 70 14	✚
	CIALDELLA	Gérard	06 77 44 04 90	
	DECHAUX-BLANC	Nicolas	06 40 20 02 30	

Grenoble (suite)				
MasterTech MITT - SDE	BEDAR	Hakim	06 68 81 84 29	
	FENOLI	Caroline	07 85 34 88 75	
	MADONIA	Claude	07 86 76 66 12	🇮🇹
	NAVARRO	Virginie		
MESE MEZ	LASEN	Laurent	06 71 30 83 07	✚
Technopole 38TEC	BELALA	Habib		
	CAZALS	Mael	06 40 97 19 79	✚
	DAHMANE	Mihoub	06 80 74 78 04	✚
	DELAITRE	Ivan	06 42 28 60 30	
	GAL	Isabelle	07 85 61 17 60	✚
	MARTY	Frédéric	06 84 69 04 06	✚ 🇪🇺
	RETIF	Richard	06 33 31 94 72	✚
	RICHARD	Hervé	06 30 06 21 06	

Filiales

CEV			
Privas	BONHOMME	Jimmy	06 37 19 65 91
	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	COLIN	Christian	06 84 95 62 36
	LEJEUNE	Nathalie	06 03 41 59 62
Colombes	BIANIC	Ludovic	07 86 75 63 11
	PALCOUX	Théodore	06 30 47 37 58

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 2025	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
1 L	1 J Jour de l'an	1 D	1 D	1 M 14	1 V Fête du travail	1 L
2 M 49	2 V 01	2 L	2 L	2 J	2 S	2 M 23
3 M	3 S	3 M 06	3 M 10	3 V	3 D	3 M
4 J	4 D	4 M	4 M	4 S	4 L	4 J
5 V	5 L	5 J	5 J	5 D Pâques	5 M 19	5 V
6 S	6 M 02	6 V	6 V	6 L	6 M	6 S
7 D	7 M	7 S	7 S	7 M 15	7 J	7 D
8 L	8 J	8 D	8 D	8 M	8 V Victoire 1945	8 L
9 M 50	9 V	9 L	9 L	9 J	9 S	9 M 24
10 M	10 S	10 M 07	10 M 11	10 V	10 D	10 M
11 J	11 D	11 M	11 M	11 S	11 L	11 J
12 V	12 L	12 J	12 J	12 D	12 M 20	12 V
13 S	13 M 03	13 V	13 V	13 L	13 M	13 S
14 D	14 M	14 S Valentin	14 S	14 M 16	14 J Ascension	14 D
15 L	15 J	15 D	15 D	15 M	15 V	15 L
16 M 51	16 V	16 L	16 L	16 J	16 S	16 M 25
17 M	17 S	17 M 08	17 M 12	17 V	17 D	17 M
18 J	18 D	18 M	18 M	18 S	18 L	18 J
19 V	19 L	19 J	19 J	19 D	19 M 21	19 V
20 S	20 M 04	20 V	20 V Printemps	20 L	20 M	20 S
21 D	21 M	21 S	21 S	21 M 17	21 J	21 D Fête des pères Été
22 L	22 J	22 D	22 D	22 M	22 V	22 L
23 M 52	23 V	23 L	23 L	23 J	23 S	23 M 26
24 M	24 S	24 M 09	24 M 13	24 V	24 D	24 M
25 J Noël	25 D	25 M	25 M	25 S	25 L Pentecôte	25 J
26 V	26 L	26 J	26 J	26 D	26 M 22	26 V
27 S	27 M 05	27 V	27 V	27 L	27 M	27 S
28 D	28 M	28 S	28 S	28 M 18	28 J	28 D
29 L	29 J		29 D +1 h	29 M	29 V	29 L
30 M 01	30 V		30 L	30 J	30 S	30 M 27
31 M	31 S		31 M 14		31 D Fête des mères	

■ 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 + Corse

■ Zone C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles

Modification
de la mutuelle
MESE

Versements
exceptionnels
sur PERECO/PEG

JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JAN 2027
1 M 27	1 S	1 M 36	1 J 40	1 D Toussaint	1 M 49	1 V
2 J	2 D	2 M	2 V	2 L	2 M	2 S
3 V	3 L	3 J	3 S	3 M 45	3 J	3 D
4 S	4 M 32	4 V	4 D	4 M	4 V	4 L
5 D	5 M	5 S	5 L	5 J	5 S	5 M 02
6 L	6 J	6 D	6 M 41	6 V	6 D	6 M
7 M 28	7 V	7 L	7 M	7 S	7 L	7 J
8 M	8 S	8 M 37	8 J	8 D	8 M 50	8 V
9 J	9 D	9 M	9 V	9 L	9 M	9 S
10 V	10 L	10 J	10 S	10 M 46	10 J	10 D
11 S	11 M 33	11 V	11 D	11 M Armistice 1918	11 V	11 L
12 D	12 M	12 S	12 L	12 J	12 S	12 M 03
13 L	13 J	13 D	13 M 42	13 V	13 D	13 M
14 M Fête Nationale	14 V	14 L	14 M	14 S	14 L	14 J
15 M 29	15 S Assomption	15 M 38	15 J	15 D	15 M 51	15 V
16 J	16 D	16 M	16 V	16 L	16 M	16 S
17 V	17 L	17 J	17 S	17 M 47	17 J	17 D
18 S	18 M 34	18 V	18 D	18 M	18 V	18 L
19 D	19 M	19 S	19 L	19 J	19 S	19 M 04
20 L	20 J	20 D	20 M 43	20 V	20 D	20 M
21 M 30	21 V	21 L	21 M	21 S	21 L Hiver	21 J
22 M	22 S	22 M 39	22 J	22 D	22 M 52	22 V
23 J	23 D	23 M Automne	23 V	23 L	23 M	23 S
24 V	24 L	24 J	24 S	24 M 48	24 J	24 D
25 S	25 M 35	25 V	25 D - 1 h	25 M	25 V Noël	25 L
26 D	26 M	26 S	26 L	26 J	26 S	26 M 05
27 L	27 J	27 D	27 M 44	27 V	27 D	27 M
28 M 31	28 V	28 L	28 M	28 S	28 L	28 J
29 M	29 S	29 M 40	29 J	29 D	29 M 01	29 V
30 J	30 D	30 M	30 V	30 L 49	30 M	30 S
31 V	31 L		31 S		31 J Sylvestre	31 D



Partenaire
de votre vie
professionnelle



Contactez-nous

☎ 06 89 95 69 51

✉ cftc.se@cftc-schneider.fr



cftc-schneider.com

Restez informé

Suivez-nous sur le réseau de votre choix



LinkedIn



Facebook



Instagram



TikTok



App CFTC Schneider Electric

