



Partenaire  
de votre vie  
professionnelle

# Le guide des salariés IGE

2026



# Sommaire

## Organiser ma vie professionnelle

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

## Organiser ma vie personnelle

Les congés et les absences .....	14
Vos droits en qualité d'aidant .....	15

## Faire face aux imprévus

La Mutuelle d'Entreprises Schneider Electric (MESE) ....	16
La Prévoyance avec Klésia .....	17
Incapacité de travail et invalidité .....	18
Les situations de handicap .....	19
La protection des salariés .....	20
Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT) .....	20

## Gérer mon argent

Les fonds proposés et leurs performances.....	21
Les plans d'épargne PEG, PERECO et PERO .....	22
Le Compte Épargne Temps (CET) .....	24

## Préparer mon départ

La retraite .....	25
L'Indemnité de Départ à la Retraite (ICDR) .....	26
Le Pass Solidaire Carrière .....	26
Gérer sa fin de carrière .....	27
La fin du contrat de travail .....	28

## Comprendre le fonctionnement du dialogue social

Les instances de dialogue et de négociation .....	30
---	----

## Découvrir la CFTC

Qui sommes-nous ? .....	32
Vos interlocuteurs CFTC.....	34

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](mailto:cftc.se@cftc-schneider.fr)

**Trouvez votre interlocuteur local**

Voir page 34

## 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)

- L'entretien de performance est un exercice récurrent qui engage votre évolution et vous permet d'obtenir une évolution salariale. Ne le sous-estimez pas.

### 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 Workday). 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 Workday.
- Pensez à archiver une version pdf de tous vos entretiens.

# 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)
- your 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.

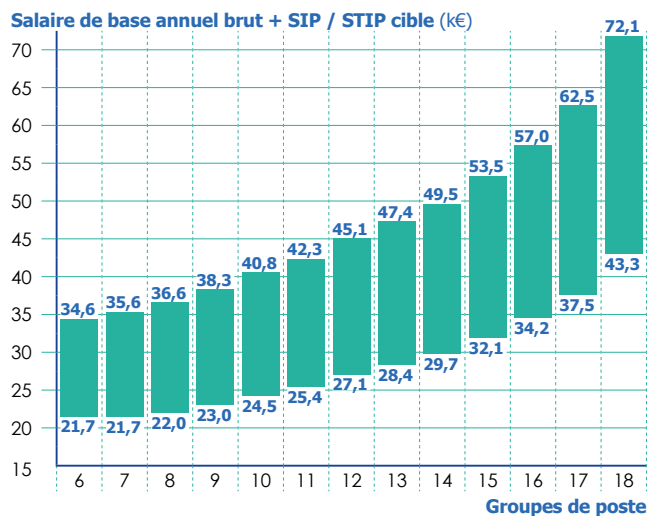
### Votre salaire

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

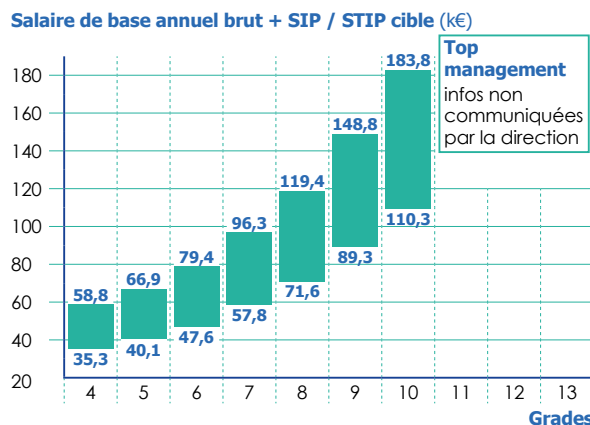
### Espaces de salaires 2025

- 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



#### Cadres



## Organiser ma vie professionnelle

# 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.

## 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.

### Compensation

- Ce temps donne droit à compensation lorsqu'il est supérieur au temps de travail normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel.
- La compensation sera réalisée sous forme de temps de repos pour préserver la santé et la sécurité du salarié :
  - adressez une note au manager afin de récupérer vos temps de déplacement,
  - discutez avec votre manager de la période de récupération (le temps de récupération sera équivalent au temps de dépassement),
  - informez le service RH pour que la régularisation soit faite et pour être couvert en terme de responsabilité lors de la récupération.

# 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](https://demarches-simplifiees.fr)
- Remplissez le formulaire en ligne.
- Contactez votre RH pour obtenir l'attestation employeur
- Dès réception, complétez votre dossier en ligne. Vous devrez aussi joindre le pdf de votre carte d'identité.
- Suivez l'avancement de votre dossier via le site "demarches-simplifiees.fr".
- Dès la réception du diplôme dans votre boîte mail, faites-le suivre à votre RH (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](https://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 avec les RH.

### 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
Argent	20	426 €
Vermeil	30	636 €
Or	35	848 €
Grand Or	40	1059 €

# 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>

### 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 <sup>(1)</sup>]**

**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<sup>ère</sup> 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 ?

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

Un refus doit être motivé et formalisé par le RH.

L'acceptation est valable 1 an avec tacite reconduction.

### Quelles sont les contraintes ?

- En télétravail, vous devez rester disponible durant les plages horaires de travail habituelles.

Le télétravailleur et le manager doivent veiller à respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et les temps de repos obligatoires.

Ils doivent respecter les plages horaires pour maintenir l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle.

- Le manager peut imposer des modalités de prise de jours de télétravail.
- Mettez à jour vos informations personnelles pour permettre une intervention des secours en cas d'urgence sur votre lieu de télétravail.
- Renseignez l'adresse de votre lieu de télétravail 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](mailto: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
Eligibilité	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	<b>8 jours</b> par mois + 10 jours maximum par an.
Fractionnement	Fractionnable en 1/2 journée
Prévenance	Déclaration au service RH <b>24 h avant</b>
Participation de l'entreprise	<b>168 €</b> maximum par an, 2 € pour une journée, 1 € pour 1/2 journée. Enregistrement auprès du service RH pour déclencher l'indemnisation. Virement sur paie le mois suivant
Équipements	Fauteuil Casque, kit clavier + souris Écran d'ordinateur
Lieux de télétravail	France métropolitaine et DROM / COM. <b>Interdit à l'étranger</b>

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

	Force de vente	Travailleur semi-itinérant	Travailleur itinérant technique
Périmètre	Personnel en CDI / CDD		
Nombre de jours	2 jours par semaine en moyenne		
Fractionnement	Non applicable		
Prévenance	Pas de déclaration auprès du service RH		
Participation de l'entreprise	<b>360 €</b> maximum par an pour 2 jours de télétravail par semaine	<b>168 €</b> maximum par an 2 € par jour, 1 € par 1/2 journée	<b>48 €</b> maximum par an pour 2 jours de télétravail par mois
	Virement en début d'année sur justificatifs		
Équipements	Fauteuil Casque, kit clavier + souris écran d'ordinateur Imprimante + consommables	Fauteuil Casque, kit clavier + souris écran d'ordinateur	Non applicable
Lieu de télétravail	<b>Domicile</b> 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 personnelle

## Les congés et les absences

### Congés Payés (CP)

- Période d'acquisition : du 1er juin au 31 mai
- Période d'utilisation : du 1er juin au 30 juin.

Ancienneté	< 5	5 à 9	10 à 14	15 à 19	20 et +
CP (jours)	25	26	27	28	29

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

### Jours de Réduction du Temps de Travail

- Période d'acquisition : du 1er janvier au 31 décembre
- Salariés Forfait heures : recalculé chaque année pour tenir compte du nombre de dimanches et nombre de jours fériés.
- En 2025 :
  - pour les salariés au forfait jour : 12 jours,
  - pour les salariés non forfaités : 12,5 jours.

### Événements

- Attribution au pro-rata du nombre de jours travaillés.

Événements exceptionnels		Durée de l'absence (jours ouvrés)
Mariage ou pacs	du salarié	4 jours
	d'un enfant	1 jour
Décès	enfant <sup>(1)</sup>	7 jours + 8 jours de congé de deuil fractionnables (géré par la CPAM)
	personne à charge de -25 ans ou enfant lui-même parent	
	enfant de +25 ans	5 jours
	conjoint (marié, pacsé, concubin), père, mère, frère, sœur, beau-parent	3 jours
	grand-parent	2 jours
Congé de naissance, adoption pour le conjoint (parent 2) de la mère		3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant		2 jours
Engagement associatif		
Missions au sein d'associations supportées par la fondation Schneider		20 h par an

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

# Organiser ma vie personnelle

## Vos droits en qualité d'aidant

Besoin	Dispositif	Durée	Impact salarial	Validation
<b>Temps</b>	<b>Congé d'apprentissage thérapeutique</b> dans le cas d'annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique chez un enfant.	5 jours	Aucun	RH
	<b>Congé pour hospitalisation</b> d'un enfant immédiatement après sa naissance	2 à 30 jours max	Aucun	Payeur
	<b>Congé de présence parentale</b> 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
	<b>Suivi médical entourage</b> avec la nécessité d'un accompagnant pour aller à ce rendez-vous	2 demi-journées par an	Aucun	Manager, puis saisie par le payeur
	<b>Congé de proche aidant</b> (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	ADP, validation Manager
	<b>Congé de solidarité familiale</b> (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	ADP, validation Manager
	<b>Global Family Leave Policy</b> 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
<b>Flexibilité</b>	<b>Don de jours de congé entre salariés</b> 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
	<b>Télétravail</b> avec conditions particulières <b>Aménagements d'horaire</b>	Selon les cas	Pas forcément	Manager et RH
<b>Financier</b>	<b>Déblocage du PEG par anticipation</b> en tant que proche aidant	NA	NA	BNP Paribas
	<b>Aides sociales</b> MESE, Klesia, AGIRC ARRCO, pour aider sur le reste à charge et ne pas renoncer aux soins	NA	NA	Commissions sociales
<b>Info, partage, échanges, répit, soutien à domicile</b>	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](http://www.centredeprevention.fr)

## Les services supplémentaires inclus dans votre contrat

Fonds d'aide sociale	Assistance
<b>Aide financière aux adhérents</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sous conditions de ressources.</li></ul> <b>Objectif :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• ne pas renoncer à des soins du fait d'un "reste à charge" trop lourd,</li><li>• lorsque certains soins, non pris en charge par la CPAM, nécessitent une aide.</li></ul> <b>Décision</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• La commission se réunit 2 fois par mois</li></ul> <b>Contact</b> ✉ <a href="mailto:fr-fonds.social@mese.se.com">fr-fonds.social@mese.se.com</a>	<b>Assistance</b> IMA (Inter Mutuelle Assistance) 7 j / 7 et 24 h / 24 <b>Accompagnement</b> pour des salariés et leurs proches (conjoint, ascendants directs et enfants) en cas de : <ul style="list-style-type: none"><li>• hospitalisation,</li><li>• maternité,</li><li>• pathologies lourdes</li></ul> <b>ou</b> si vous êtes aidant : <ul style="list-style-type: none"><li>• aide à domicile,</li><li>• livraisons de médicaments,</li><li>• courses,</li><li>• portage de repas,</li><li>• prise en charge des enfants, des ascendants,</li><li>• soutien psychologique,</li><li>• rapatriement en cas de problèmes à l'étranger...</li></ul> <b>Contact</b> ☎ 05 49 16 39 24

### Contact MESE

☎ 04 76 60 56 36

✉ [fr-contact@mese.se.com](mailto:fr-contact@mese.se.com)

🌐 [www.mese.fr](http://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
<b>Décès du salarié</b> En cas de <b>décès accidentel</b> , 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"> <li>• <b>Capital renforcé + rente éducation</b> Montant des garanties de 340 à 460% + 120% par enfant à charge + 8 à 10% de rente éducation</li> <li>• <b>Capital + rente éducation renforcée</b> Montant des garanties de 270% + 70% par enfant à charge + 24 à 30% de rente éducation renforcée</li> <li>• <b>Capital + rente éducation + rente conjoint</b> 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</li> </ul> Pour info : un capital de 3977 € est versé sur demande par la Sécurité Sociale ( <a href="http://www.service-public.fr/">www.service-public.fr/</a> )
<b>Décès d'un membre de la famille</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conjoint</b> 20% du salaire</li> <li>• <b>Enfant à charge</b> 200% du PMSS<sup>(1)</sup></li> </ul>
<b>Frais d'obsèques du salarié</b>	• <b>Remboursement des frais</b> 100% du PMSS <sup>(1)</sup>
<b>Invalidité Absolue et Définitive (IAD) du salarié</b> (catégorie 3)	• Possibilité de déblocage du capital décès en anticipation
<b>Invalidité du salarié ≥ 20%</b> (catégories 1, 2 & 3)	• <b>Rente</b> sous déduction de la rente Sécurité Sociale
<b>Incapacité de Travail du salarié</b>	• <b>Maintien du salaire</b> net d'activité, voir page 18

(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](mailto:aides.individuellescentralisees@klesia.fr)

#### Contact Klésia

☎ 01 71 39 16 30

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

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



#### 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](mailto: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<sup>ère</sup> catégorie : le salarié peut exercer une activité rémunérée,
  - 2<sup>ème</sup> catégorie : le salarié est en théorie dans l'impossibilité d'exercer une profession quelconque,
  - 3<sup>ème</sup> 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 <sup>ère</sup>	2 <sup>ème</sup>	1 <sup>ère</sup>	2 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>
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<sup>ère</sup> catégorie : 30 % du salaire moyen de base
  - 2<sup>ème</sup> catégorie : 50 % du salaire moyen de base
  - 3<sup>ème</sup> 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](mailto: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 <sup>(1)</sup> 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 <sup>(1)</sup>	100 % actions SRI	- 9 %	+ 11 %	4			■
BNP Paribas Easy MSCI Europe SRI <sup>(1)</sup>	100 % actions SRI	+ 53 %	+ 6 %	4			■
BNPP Easy MSCI USA SRI <sup>(1)</sup> 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](https://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	<b>Participation et/ou intéressement</b> Exonérés d'impôt si placés dans PEG / PEE. <b>Versements volontaires</b> 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"><li>• Pas de frais d'entrée, ni de sortie.</li><li>• Possibilité de faire des arbitrages entre les fonds dans Mon Epargne Entreprise sans frais.</li></ul>
Cas de déblocages anticipés	L'épargne est bloquée pendant 5 ans, sauf en cas de : <ul style="list-style-type: none"><li>• achat, agrandissement ou rénovation énergétique de la résidence principale,</li><li>• mariage, PACS, divorce, séparation, dissolution d'un PACS,</li><li>• naissance ou adoption du 3<sup>e</sup> enfant et suivants,</li><li>• violences conjugales, invalidité, décès du conjoint / partenaire de PACS,</li><li>• surendettement, rupture du contrat de travail.</li><li>• achat d'un véhicule "propre"</li><li>• activité de proche aidant</li></ul>
Sortie et fiscalité	Non imposable sur le revenu mais plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2%)
Versement Volontaire (VV) <sup>(1)</sup>	Non déductible du revenu imposable
En cas de départ	<b>En cas de départ : démission, rupture conventionnelle, licenciement</b> 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.

	<b>PERECO</b> Plan d'Épargne REtraite Collectif	<b>PERO</b> Plan d'Épargne Retraite Obligatoire
<b>Objectifs</b>	Se constituer une épargne abondée, pour la retraite, avec possibilité de déblocage anticipé	Se constituer une épargne, pour la retraite, avec possibilité de déblocage anticipé
<b>Alimentation</b>	<b>Jours de CET monétisés</b> <b>Versements volontaires :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mensuels (de juillet à novembre),</li> <li>• ou exceptionnel (en décembre).</li> </ul>	<b>Cotisations obligatoires</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• par Schneider : 1,67 %,</li> <li>• par vous-même : 0,50 %.</li> </ul> <b>Jours de CET monétisés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 jours / an max.</li> </ul> <b>Versements volontaires</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À tout moment.</li> </ul>
<b>Abondement</b>	Abondement max de 800 € / an pour un versement de 1309 €	Pas d'abondement
<b>Gestion</b>	Pas de frais d'entrée. Gestion Pilotée (par défaut) ou Gestion Libre	
<b>Cas de déblocages anticipés</b>	L'épargne est bloquée jusqu'à la retraite, sauf en cas de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• achat de la résidence principale ou remise en état après catastrophe naturelle,</li> <li>• invalidité (y compris enfants) ou décès du salarié ou du conjoint / PACSé,</li> <li>• surendettement, fin des droits à l'ARE, absence de contrat de travail depuis plus de 2 ans.</li> </ul>	
<b>Sortie et fiscalité</b>	<b>Impôt sur les revenus : déclaration des versements volontaires défiscalisés</b> N'oubliez pas de recopier le montant indiqué sur la déclaration pré-remplie dans le case 6NS / 6NT pour obtenir la déduction fiscale. <b>Sortie</b> En capital. Rente viagère possible. <b>Succession</b> 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"> <li>• Seuls les Versements Volontaires sont déblocables</li> </ul> <b>Versements volontaires</b> sortie possible en capital. <b>Cotisations obligatoires</b> si rente > 110 € / mois, sortie obligatoire en rente viagère. <b>Succession</b> En cas de décès du salarié avant liquidation du dispositif, le capital constitué sur le PERO sera versé aux bénéficiaires désignés.
<b>Versement Volontaire (VV) <sup>(1)</sup></b>	<b>Au choix :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit déduit du revenu imposable (dans la limite de votre plafond fiscal d'épargne retraite) et imposé à la sortie,</li> <li>• 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 %)</li> </ul>	
<b>En cas de départ</b>	<b>En cas de départ (démission...)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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),</li> <li>• soit il est transféré sur un dispositif de même nature.</li> </ul>	

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

#### 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 34



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

(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

Retraite <b>Sécurité Sociale</b>	<b>La retraite SS est conditionnée par l'atteinte de l'âge légal</b> (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.				<div><div>Obligatoire</div><div>Facultatif</div><div>Réservé aux salariés quittant l'entreprise pour partir directement à la retraite</div></div>
Retraite complémentaire <b>AGIRC-ARRCO</b>	<b>Retraite proportionnelle au nombre de points acquis sur toute la carrière.</b> Décote permanente de 1 % par trimestre de cotisation SS manquant.				
Dispositifs supplémentaires chez <b>Schneider Electric</b>	<b>PERO</b> Plan Épargne Retraite Obligatoire	<b>PERECO</b> Plan Epargne Retraite Collectif	<b>CET</b> Compte Épargne Temps	<b>ICDR</b> Indemnité Conventionnelle de Départ à la Retraite	

## Préparer mon départ

# L'Indemnité de Départ à la Retraite (ICDR)

- Une indemnité est accordée lorsque le contrat de travail prend fin dans les conditions de l'article 4.6 de la [Convention Collective Syntec](#).

### Départ à la retraite

- Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ à la retraite :
  - à partir de 5 ans d'ancienneté révolus : 1 mois
  - au-delà, s'ajoute : un cinquième (1/5) de mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la sixième année d'ancienneté.
- Le mois de rémunération s'entend comme le douzième (1/12)

de la rémunération des douze derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail.

- Les éléments de rémunération pris en compte sont identiques à ceux prévus à l'article 4.5 pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

### Mise à la retraite

- La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

## Le Pass Solidaire Carrière

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

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

# 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  $\leq 24$  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 34

### Pass Éducation Enseignement

Voir page 12

### Pass Création d'entreprise

Voir page 13

## Préparer mon départ

# La fin du contrat de travail

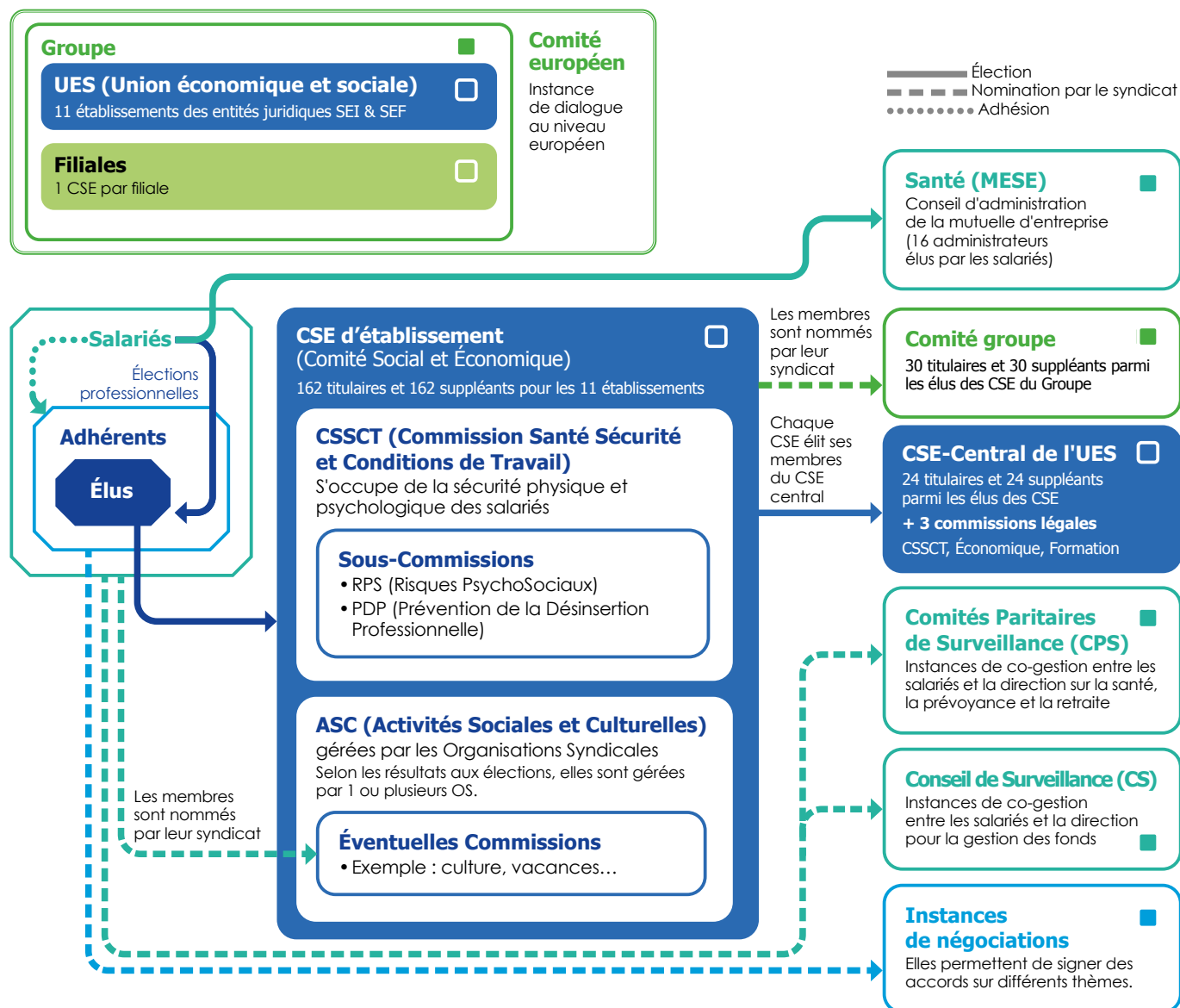
	Définition	Préavis
<b>Rupture conventionnelle</b> Départ sur la base d'un accord mutuel salarié et employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elle permet à l'employeur et au salarié en CDI de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.</li> <li>• Elle est possible sous conditions et indemnisation.</li> <li>• Une convention de rupture doit être rédigée.</li> <li>• Elle doit être obligatoirement validée par la DREETS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de préavis mais date de départ selon négociation</li> </ul>
<b>Démission</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permet de rompre votre CDI de votre propre initiative.</li> <li>• La date de départ est liée au préavis.</li> </ul> <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"> <li>• 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.</li> <li>• Attention, c'est l'employeur qui décide s'il vous dispense ou non de faire ce préavis.</li> <li>• La prise de CP pendant le préavis peut entraîner le report de la date de fin du contrat de travail.</li> </ul>
<b>Licenciement pour insuffisance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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...).</li> <li>• Minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Attention, c'est l'employeur qui décide s'il vous dispense ou non de faire ce préavis.</li> <li>• La prise de CP pendant le préavis entraîne le report de la date de fin.</li> </ul>
<b>Licenciement pour inaptitude</b> physique ou mentale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Dans certains cas, il peut être important d'entamer une démarche de reconnaissance du handicap (cf. contrat Prévoyance Klésia)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• non</li> </ul>
<b>Licenciement pour faute grave ou lourde</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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...).</li> <li>• 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de possibilité d'exécuter son préavis.</li> <li>• Il n'est pas payé.</li> </ul>
<b>Fin du contrat de travail pour départ à la retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un salarié peut décider de partir en retraite dès qu'il a atteint l'âge légal.</li> <li>• 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacter les RH au moins 6 mois avant pour finaliser son départ et au minimum 2 mois avant la prise d'un ICDR en temps.</li> <li>• Faire la mise à jour de son dossier auprès de l'assurance retraite 12 mois avant.</li> </ul>

Indemnités		Régime fiscal et social de l'indemnité	Allocation de Retour à l'Emploi
Indemnité Légale de Licenciement (ILL) Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL)		Valeur du PASS 2024 : 46 368 €	ARE, ex-allocation chômage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au minimum équivalente au plus avantageux entre l'ILL et l'ICL.</li> <li>• Le salarié peut négocier une indemnité complémentaire avec l'employeur.</li> <li>• 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.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le salarié a droit à l'ARE.</li> <li>• Délai de carence en fonction du montant de l'indemnité de rupture supralégale perçue et des congés payés.</li> <li>• Portabilité de la MESE <sup>(1)</sup></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas d'ILL.</li> <li>• Paiement des CP non pris.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'indemnité compensatoire de préavis, le paiement des CP, l'indemnité de non-concurrence sont soumis à l'impôt sur le revenu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sauf cas particuliers, la démission ne permet pas de toucher l'ARE.</li> <li>• Pas de portabilité pour la MESE.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le salarié perçoit l'ILL ou l'ICL.</li> <li>• Les CP non pris sont payés.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le salarié a droit à l'ARE.</li> <li>• Délai de carence en fonction du montant de l'indemnité de rupture supralégale perçue et des congés payés.</li> <li>• Portabilité de la MESE <sup>(1)</sup></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le salarié perçoit l'ILL ou l'ICL.</li> <li>• Indemnité spéciale si l'inaptitude physique est d'origine professionnelle (accident du travail / maladie professionnelle).</li> <li>• Le montant de l'indemnité spéciale est au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement sans condition d'ancienneté.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exonérée de l'impôt sur le revenu si l'inaptitude est d'origine professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le salarié a droit à l'ARE.</li> <li>• Portabilité de la MESE <sup>(1)</sup></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucune indemnité de licenciement.</li> <li>• Seuls les CP non pris sont payés.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le paiement des CP est soumis à l'impôt sur le revenu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le salarié a droit à l'ARE.</li> <li>• Portabilité de la MESE <sup>(1)</sup> sauf si licenciement pour faute lourde</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soumise à l'impôt sur le revenu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité d'adhérer au contrat individuel de la MESE</li> </ul>

(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 ADP
- 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 ADP

### 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 ADP
- 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 (ADP)

### 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 (ADP)

### 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<sup>(1)</sup>

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<sup>e</sup> 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](mailto:cftc.se@cftc-schneider.fr)

🌐 [www.cftc-schneider.com](http://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



### Filiales

IGE			
Colomiers	COLIN	Christian	06 84 95 62 36
	LEJEUNE	Nathalie	06 03 41 59 62
	MARCOZ	Franck	06 32 70 47 47
Colombes	BIANIC	Ludovic	07 86 75 63 11
	PALCOUX	Théodore	06 30 47 37 58
	SIAD	Sabah	06 65 53 47 37
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

## SEI / SEF

Région Parisienne, Agences Commerciales & Services				
<b>Rueil-Malmaison</b> (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	
<b>Lille</b>	BOURGEOIS	Gilles	06 83 83 90 22	
<b>Lyon</b>	BERNARD	Stéphanie	06 77 49 94 86	
	LECAMUS	Dominique	06 81 53 75 63	🇫🇷
	LE BOT	Patrick	06 76 45 60 15	
<b>Montpellier</b>	HAAS	Pierre	06 32 93 92 18	
<b>Grenoble</b> (Intensity)	PONNANNA	Nischay	07 72 35 10 71	🇫🇷
	RECHARD	Cidalia	06 48 99 30 55	
<b>Clermont-Ferrand</b>	GAZZOLA	Cyril	06 87 72 37 65	
Région Normandie				
<b>Beaumont Le Roger</b>	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	
<b>Le Vaudreuil</b>	FOURNIER	Stéphanie		
	OTT	Stéphane	06 21 18 70 31	
	PICARD	Pascal	06 79 32 03 93	
Angoulême				
<b>Les Agrires</b> <b>L'Isle d'Espagnac</b>	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	

Dijon				
	BEAUDOUIN	Jean-Marc		
	LE GUEN	Jean-Michel	06 75 26 46 58	
	MAZELIER	Alain		
	ROUGETET	Laurent		
Grenoble				
<b>Electropole</b> 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	🇫🇷
<b>IntenCity</b> 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	🇫🇷
	TOURNIER	Sébastien	06 83 15 37 03	
<b>Le Fontanil</b> 38LL	TREREMI	Virginie	06 80 61 70 14	🇫🇷
	CIALDELLA	Gérard	06 77 44 04 90	
	DECHAUX-BLANC	Nicolas	06 40 20 02 30	
<b>MasterTech</b> MTT - SDE	BEDAR	Hakim	06 68 81 84 29	
	FENOLI	Caroline	07 85 34 88 75	
	MADONIA	Claude	07 86 76 66 12	🇮🇹
	NAVARRO	Virginie		
<b>MESE</b> MEZ	LASEN	Laurent	06 71 30 83 07	🇫🇷
<b>Technopole</b> 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	🇫🇷

# Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**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	<b>1 J</b> Jour de l'an	<b>1 D</b>	<b>1 D</b>	1 M <b>14</b>	1 V Fête du travail	1 L
2 M <b>49</b>	2 V <b>01</b>	2 L	2 L	2 J	<b>2 S</b>	2 M <b>23</b>
3 M	<b>3 S</b>	3 M <b>06</b>	3 M <b>10</b>	3 V	<b>3 D</b>	3 M
4 J	<b>4 D</b>	4 M	4 M	<b>4 S</b>	4 L	4 J
5 V	5 L	5 J	5 J	<b>5 D</b> Pâques	5 M <b>19</b>	5 V
<b>6 S</b>	6 M <b>02</b>	6 V	6 V	6 L	6 M	<b>6 S</b>
<b>7 D</b>	7 M	<b>7 S</b>	<b>7 S</b>	7 M <b>15</b>	7 J	<b>7 D</b>
8 L	8 J	<b>8 D</b>	<b>8 D</b>	8 M	8 V Victoire 1945	8 L
9 M <b>50</b>	9 V	9 L	9 L	9 J	<b>9 S</b>	9 M <b>24</b>
10 M	<b>10 S</b>	10 M <b>07</b>	10 M <b>11</b>	10 V	<b>10 D</b>	10 M
11 J	<b>11 D</b>	11 M	11 M	<b>11 S</b>	11 L	11 J
12 V	12 L	12 J	12 J	<b>12 D</b>	12 M <b>20</b>	12 V
<b>13 S</b>	13 M <b>03</b>	13 V	13 V	13 L	13 M	<b>13 S</b>
<b>14 D</b>	14 M	<b>14 S</b> Valentin	<b>14 S</b>	14 M <b>16</b>	14 J Ascension	<b>14 D</b>
15 L	15 J	<b>15 D</b>	<b>15 D</b>	15 M	15 V	15 L
16 M <b>51</b>	16 V	16 L	16 L	16 J	<b>16 S</b>	16 M <b>25</b>
17 M	<b>17 S</b>	17 M <b>08</b>	17 M <b>12</b>	17 V	<b>17 D</b>	17 M
18 J	<b>18 D</b>	18 M	18 M	<b>18 S</b>	18 L	18 J
19 V	19 L	19 J	19 J	<b>19 D</b>	19 M <b>21</b>	19 V
<b>20 S</b>	20 M <b>04</b>	20 V	20 V Printemps	20 L	20 M	<b>20 S</b>
<b>21 D</b>	21 M	<b>21 S</b>	<b>21 S</b>	21 M <b>17</b>	21 J	<b>21 D</b> Fête des pères Été
22 L	22 J	<b>22 D</b>	<b>22 D</b>	22 M	22 V	22 L
23 M <b>52</b>	23 V	23 L	23 L	23 J	<b>23 S</b>	23 M <b>26</b>
24 M	<b>24 S</b>	24 M <b>09</b>	24 M <b>13</b>	24 V	<b>24 D</b>	24 M
25 J Noël	<b>25 D</b>	25 M	25 M	<b>25 S</b>	25 L Pentecôte	25 J
26 V	26 L	26 J	26 J	<b>26 D</b>	26 M <b>22</b>	26 V
<b>27 S</b>	27 M <b>05</b>	27 V	27 V	27 L	27 M	<b>27 S</b>
<b>28 D</b>	28 M	<b>28 S</b>	<b>28 S</b>	28 M <b>18</b>	28 J	<b>28 D</b>
29 L	29 J		<b>29 D</b> + 1 h	29 M	29 V	29 L
30 M <b>01</b>	30 V		30 L	30 J	<b>30 S</b>	30 M <b>27</b>
31 M	<b>31 S</b>		31 M <b>14</b>		<b>31 D</b> 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](mailto:cftc.se@cftc-schneider.fr)



[cftc-schneider.com](https://cftc-schneider.com)

## Restez informé

Suivez-nous sur le réseau de votre choix



LinkedIn



Facebook



Instagram



TikTok



App CFTC Schneider Electric

