Le guide des salariés

11ème édition

2027



Syndicat cftc Schneider Electric

Partenaire de votre vie professionnelle

- Temps de travail
- Formation
- Congés
- Épargne salariale
- Santé et prévoyance
- Retraite

Sommaire

Organiser ma vie professionnelle

L'Entretien Annuel de Performance (EAP) 4
L'entretien de parcours professionnel 4
Le salaire selon votre poste 5
Vos déplacements professionnels 6
La mobilité géographique 7
Le télétravail 8
La formation professionnelle 9
Le travail à temps partiel choisi 10
Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT) 10

Organiser ma vie personnelle

Les congés et les absences 11
Vos droits en tant que parents 12
Vos droits en qualité d'aidant 13
Diversifier son expérience 14

Faire face aux imprévus

La Mutuelle d'Entreprises Schneider Electric (MESE) 16
La Prévoyance avec Klésia 17
Incapacité de travail et invalidité 18
Agissements sexistes 18
Les situations de handicap 19
La protection des salariés 19

Gérer mon argent

Le Compte Épargne Temps (CET) 20
Les fonds proposés et leurs performances 21
Les plans d'épargne PEG, PERECO et PERO 22
La médaille du travail 24

Préparer mon départ

La retraite 25
Les dispositifs "fin de 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 ? 31
Vos interlocuteurs CFTC 32

Ce document se réfère aux accords groupe (SEI-SEF + filiales en France) sauf mention contraire

Pourquoi rencontrer vos élus ?

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



Nos missions

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 femmes-hommes…

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.

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
www.cftc-schneider.com

Trouvez votre interlocuteur local

Voir page 32

Rejoignez-nous

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

Organiser ma vie professionnelle

L'Entretien Annuel de Performance (EAP)

Pensez à archiver une version pdf de tous vos entretiens



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.

Réalisations individuelles (4 à 5 objectifs maximum)

- Les objectifs doivent être personnels, quantifiables et atteignables dans le délai imparti. S'ils évoluent, n'oubliez pas de les mettre à jour dans 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.

Nos recommandations

- **Faites le point avec votre manager**. 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 factualiser toutes vos réalisations **de manière compréhensible**.
- **Argumentez votre bilan**. Objectivez vos résultats de façon qualitative et quantitative. En cas d'objectif non atteint, rappelez le contexte défavorable, valorisez le temps passé et vos efforts, et négociez l'annulation de cet objectif. **Abordez d'éventuels problèmes de charge de travail** (en cas de problème, cela fera foi).
- **Parlez de votre rémunération** y compris 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, sur le job-code et le grade de votre poste.

> Pour les salariés éligibles à une part variable, le résultat de votre évaluation encadre le % de votre STIP.

- **Demandez votre appréciation** à l'issue de votre EAP. En cas de désaccord vous pouvez contacter la CFTC pour un avis éclairé et utiliser votre droit de réponse par écrit dans TalentLink.

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

3 critères	Échelle de valeur à 3 niveaux		
	En développement	**Constant**	**Exceptionnel**
Réalisations individuelles	Compétences et comportements nécessaires pour apporter une contribution à l'équipe, au business ou aux clients à développer	Bonne contribution à l'équipe, au business ou aux clients ; certaines réalisations peuvent avoir été partiellement atteintes, d'autres dépassées	Impact 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...	Besoin d'un soutien supplémentaire pour répondre aux attentes du poste	Soutien des idées des autres et support aux réalisations collectives	Encourage les autres à réaliser de nouvelles idées, avec une croissance exponentielle de l'équipe, du business ou du client
Comportements alignés sur les valeurs de l'entreprise	Coaching et feedback via des conversations régulières constructives pour mieux s'aligner sur les valeurs de Schneider Electric	• Alignement sur les valeurs de Schneider • Responsabilité individuelle, motivation collective • Obstacles surmontés avec discernement	• Incarnation des valeurs de l'entreprise • Responsabilités assumées et appropriation de chaque chose • Anticipation des défis futurs

L'entretien de parcours professionnel

- Il concerne tous les salariés, il permet de :
  - faire le point sur vos perspectives d'évolution,
  - mettre en place les formations nécessaires.

Le processus

- **En début de carrière** : dès la première année de votre arrivée dans l'entreprise, puis tous les 4 ans.
- **À mi-carrière** : dans les deux mois autour de vos 45 ans.
- **En cours de carrière après certaines absences** : congé maternité, congé parental d'éducation, fin de mandat syndical...
- **En fin de carrière** : autour de vos 58 ans, étude des possibilités d'aménagements de fin de carrière (temps partiel, retraite progressive, accès aux dispositifs de l'accord séniors, voir page 27.)
- **Un état des lieux est prévu tous les 8 ans**. Il permet de s'assurer que vous avez :
  - eu ces entretiens au cours de votre carrière,
  - suivi des formations,
  - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

> La formalisation est obligatoire, si l'entreprise a manqué à ses obligations, le salarié bénéficiera d'un abondement correctif de 3000 € sur son CPF.

Organiser ma vie professionnelle

Le salaire selon votre poste

Votre niveau de salaire

Pour faire le point sur votre situation salariale, il existe 2 outils :

Jobmètre
Pour faire un point complet via un fichier Excel

Gradéo
Pour comparer en ligne votre salaire grâce à votre Job code

- Votre rémunération est 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 (compa-ratio inférieur à 0,85).
- **Avant de signer** pour un nouveau poste, vérifiez le grade du poste ciblé dans Career Hub et **négociez votre rémunération**.

L'information de votre grade se trouve dans TalentLink sous "My Job Details".

Au retour d'un congé maternité / adoption, demandez à bénéficier d'une révision salariale dans l'année, conformément à l'accord groupe "égalité des chances" de 2026.

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)

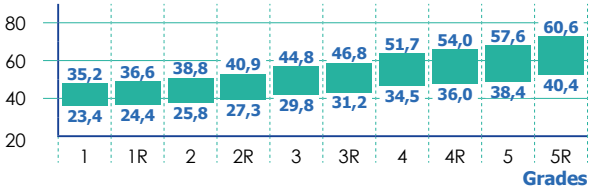
- Pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté. À proratiser en cas de temps partiel.
- Scannez le QR code pour calculer ou vérifier la valeur brute mensuelle de votre prime d'ancienneté selon votre site et votre classification.

Espaces de salaires 2026

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

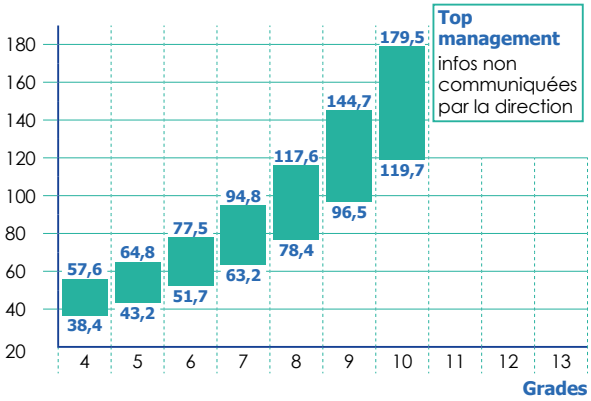
Non-cadres et non-cadres Référents

Salaire de base annuel brut + éventuel SIP / STIP cible (k€), **hors prime d'ancienneté**



Cadres

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



Comprendre le lien entre le job code (2 derniers caractères) et le grade de votre poste

Job code	01	02	03	04	05	06						
O Opération	Operator I	Operator II	Team Lead I Senior operator I	Team Lead II Senior operator II	Supervisor	Senior supervisor						
S Support		S1 Assistant I	S1 Assistant II	S2 Senior assistant I	S3 Senior assistant II							
P Professionnel				P1 Associate	P2 Senior associate	P3 Specialist	P4 Senior specialist	P5 Manager	P6 Senior manager	P7 Director	P8 Vice president	
T Technique			T1 Technician	T2 Engineer I Senior technician I	T3 Engineer II Senior technician II	T4 Senior engineer I	T5 Senior engineer II	T6 Principal	T7 Senior principal	T8 Distinguished	T9 Fellow	T10 Senior fellow
M Management						M1 Assistant manager	M2 Manager I	M3 Manager II	M4 Senior manager	M5 Director		
E Executive											E1 VIP	E2 SVP & above
Grades	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12+**

Exemple : si votre job code se termine par M2, le grade de votre poste est 7

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.

En cas d'accident durant un déplacement, pensez à le déclarer à votre employeur, car il s'agit d'un accident du travail



Mode de calcul de l'indemnisation

- La compensation des heures contraintes par 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 +).

<table>
<tr><th colspan="2">Type de forfait du salarié</th><th>Forfait heures</th><th>Forfait jours</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Mode de calcul du temps récupérable</td><td>pour les déplacements en semaine
Au-delà de 13 h de temps de déplacement, l'hébergement sur place est obligatoire.</td><td>• 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 1h 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 soit 2 h 15 de récupération par jour.
Voir les exemples en-dessous du tableau</td><td>• Pas de compensation</td></tr>
<tr><td>pour les déplacements sur un jour normalement non travaillé (hors convenances personnelles)</td><td colspan="2">• Départ :
- avant 14 h : 1 journée
- après 14 h : 1/2 journée
• Retour :
- avant 12 h : 1/2 journée
- après 12 h : 1 journée
Si la durée de trajet est > 6 h = 1 journée</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Modalités et suivi de récupération</td><td colspan="2" rowspan="2">• 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)</td><td>• récupération en ½ journées ou journées</td></tr>
</table>

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.

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.

Testez 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 15.

Les options selon mon temps de trajet

Je suis éligible à la mobilité géograghique 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 de 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 **(2)**

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

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

+

- 5 jours **congé 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/revente 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 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 (1ère classe) ou le remboursement des frais kilométriques réels engagés lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel.

(2) 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

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

- Il est autorisé seulement en France et dans les DROM / COM.

Détails des conditions du télétravail selon votre statut

- Scannez le QR code pour plus de détail

Salariés sédentaires

Salariés itinérants et semi-itinérants

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

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 de métier.

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 4 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 compétences : 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

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 formations 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 votre 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.

> Un **reste à charge de 150 €** est demandé à chaque salarié qui utilise son CPF en toute indépendance **et des plafonds de prise en charge financière** ont été instaurés et modifient les conditions d'accès à certaines formations.

- 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.

Organiser ma vie professionnelle

Le travail à temps partiel choisi

- Le travail à temps partiel (ou forfait jour réduit pour les cadres au forfait jour) est accessible à tous les salariés hors alternants et stagiaires.
- 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 motivé et notifié par écrit.

L'avenant au contrat de travail est signé pour 12 mois, puis 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.

Cela a un **impact sur les cotisations retraite** de base et complémentaire.

Les CP sont proratisés lors du passage à temps partiel mais payés dans le 10 éme (sur la paie d'octobre).

Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

- Le temps partiel thérapeutique n'est pas obligatoirement consécutif à une période d'arrêt de travail.
- Le travail à temps partiel (20 à 80 %) pour motif thérapeutique fait suite à une maladie, un accident de travail ou une maladie professionnelle.
- Il est **prescrit par le médecin traitant** lorsqu'il estime que son patient ne peut pas reprendre une activité à temps plein, mais qu'il juge qu'une activité à temps partiel peut contribuer à son rétablissement.
- Lorsque le médecin traitant a établi la prescription :
  - l'employeur établit une attestation indiquant son accord de principe sur l'activité à temps partiel qui précisera la nature de l'emploi et la rémunération correspondante,
  - Le médecin du travail peut, lors d'une visite, établir une attestation de suivi ou d'aptitude au travail à temps partiel 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 paiement des indemnités journalières (IJ), sur décision du médecin conseil.

Conséquences pour les salariés

- Pas d'impact sur : les congés payés, le STIP/SIP, l'intéressement et la participation.
- Impact sur : la retraite (trimestres comptabilisés mais cotisations minorées), la MESE (cotisations minorées mais droits conservés) et la prévoyance (exonération de cotisation).

Le salaire du temps partiel est complété par des Indemnités Journalières complémentaires versées par la CPAM et complétées par le régime de prévoyance Klésia.

Les modalités de calcul des IJ versées en cas de TPT assurent le maintien du salaire net.

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

Les congés et les absences

Congés Payés (CP)

- Acquisition : 2,5 jours ouvrables / mois pour un temps plein, du 1er 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 1er 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

1ère 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 20).

Jour férié tombant un samedi

- SEI/SEF : récupération automatique à condition d'avoir été en CP les 5 jours précédents.
- Sarel : il faut encadrer le jour férié par 1 CP avant et 1 CP après.

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 2/5e des jours arrondis à l'entier supérieur.

Événements exceptionnels		Durée de l'absence (jours ouvrés)
Mariage ou pacs	du salarié	7 jours calendaires
	d'un enfant	1 jour
Décès	enfant [1] personne à charge de -25 ans ou enfant lui-même parent	14 jours fractionnables + 8 jours de congé de deuil fractionnables (géré par la CPAM). Schneider Electric complète les IJ de la CPAM
	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 (parent 1 et parent 2)		• 1 jour • pas de 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 1er 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
	équipiers	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

Pour les absences entraînant une suspension du contrat de travail de plus de 1 mois, il est conseillé de poser 1 ou 2 CP pour maintenir sa couverture MESE et Klésia



Événements		Durée de l'absence
Maternité ou adoption (parent 1)	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) + 1 mois payé par la CPAM dans la limite de 70 % du PMSS (1) + 1 mois payé par la CPAM dans la limite de 60 % du PMSS
	Temps partiel suite à congé maternité, adoption ou paternité	• Possibilité de prendre un temps partiel à 80 % payé à 90 % pendant 6 mois (à prendre avant les 3 ans de l'enfant) • Possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein au régime de retraite (sous réserve que le salarié prenne en charge sa part) • Impact salarial : -10% en rémunération
	Absence rémunérée pour examens / traitement liés à la naissance ou à la procréation	• Durée selon avis médical • Concerne les rendez-vous obligatoires pour la surveillance médicale • Le parent 2 peut bénéficier de 3 absences
Paternité ou adoption (parent 2)	Congé paternité / adoption (conjoint marié, partenaire de pacs, concubin)	• 25 jours calendaires (32 jours pour une naissance multiple) • Schneider complète les Indemnités Journalières de la CPAM (100 %) • 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.
	Allongement du congé paternité / adoption	1 mois payé par la CPAM dans la limite de 70 % du PMSS (1) + 1 mois payé par la CPAM dans la limite de 60 % du PMSS
	Trimestres majoration enfant pour la retraite	• 6 trimestres par enfant pour la mère + 2 trimestres par enfant à répartir librement entre les parents. • La demande de répartition doit impérativement être faite entre les 4 et 4,5 ans de l'enfant
Hospitalisation	Enfant immédiatement après sa naissance	2 à 30 jours maximum
	Enfant de moins de 16 ans	5 jours max par année civile, fractionnables
Maladie / handicap	Enfant malade de moins de 16 ans	• 4 jours max par année civile (payés à 50%) • 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié a la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans • 1 jour supplémentaire par an et par enfant de moins de 16 ans pour les familles monoparentales
	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)	• 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

(1) PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (valeur 2026 : 4005 € brut soit 3165 € net)

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 (AJPP Allocation Journalière de Présence Parentale, CAF) 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 par demi-journée	Schneider Electric verse 55 € brut / jour, pendant 66 jours max sans prorata pour temps partiel	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 par journée	Schneider Electric verse 55 € brut / jour pendant 22 jours max sans prorata pour temps partiels	PayLink, validation Manager
	Global Family Leave Policy pour des situations d'urgence ou critiques et pour les parents d'enfants de moins de 16 ans en situation de handicap > 50 %	2 semaines (10 j) par an fractionnables. Droit renouvelable chaque année	Aucun	Commission aidance composée de l'équipe inclusivité et des assistants sociaux
	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
	Don de jours à un fonds de solidarité pour les situations les plus critiques d'aidance les congés non pris peuvent être déposés par les salariés le souhaitant (campagne au cours du 1er trimestre de chaque année), sans bénéficiaire désigné	dans la limite de 5 jours / an par donateur	NA	RH
Flexibilité	**Télétravail** avec conditions particulières **Aménagements d'horaire avec un avenant au contrat**	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)

Diversifier son expérience

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 pour les + de 50 ans,
  - motif d'absence à déclarer dans PayLink : "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.

Réserve opérationnelle (militaires, policiers, pompiers)

- 20 jours/an payés
- Saisie dans PayLink par le manager (motif réserve militaire payée).

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 dans sa nouvelle fonction.

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 de formation,
  - formation entièrement financée par Schneider Electric et réalisée sur le temps de travail.

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 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-création 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.

Faire face aux imprévus

La Mutuelle d'Entreprises Schneider Electric (MESE)

Attention à votre protection en cas de suspension de votre contrat de travail (congé parental d'éducation, congé sabbatique…) renseignez-vous auprès de la MESE et de Klesia



Les différents niveaux de couverture

- **Socle** : adhésion obligatoire (cotisation salariale = 1,19 %)
- **Surcomplémentaire** : Premium ou Excellence, adhésion facultative.

Possibilité de **modification** de votre contrat du **1er au 31 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 l'optique

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.
- Privilégiez les opticiens et audioprothésistes du réseau Kalixia, gage de qualité et de prix négociés.
- Pour éviter que les praticiens ajustent leurs tarifs en fonction du niveau de vos garanties, n'en communiquez pas le montant.
- Bilan de prévention AGIRC-ARRCO, 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 IMA (Inter Mutuelle Assistance) 7 j / 7 et 24 h / 24
Aide financière aux adhérents • Sous conditions de ressources. **Objectif :** • ne pas renoncer à des soins du fait d'un "reste à charge" trop lourd, • lorsque certains soins, non pris en charge par la CPAM, nécessitent une aide. **Décision** • La commission se réunit 2 fois par mois **Contact** ✉ fr-fonds.social@mese.se.com	**Accompagnement** pour des salariés et leurs proches (conjoint, ascendants directs et enfants) en cas de : • hospitalisation, • maternité, • pathologies lourdes Exemple de prestations : • 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	• **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 4005 € est versé sur demande par la Sécurité Sociale (www.service-public.fr/)
Décès d'un membre de la famille	• **Conjoint** 20% du salaire • **Enfant à charge** 200% du PMSS(1)
Frais d'obsèques du salarié	• **Remboursement des frais** 100% du PMSS(1)
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 • La Sécurité Sociale verse une rente d'invalidité, dont le montant dépend de la catégorie d'invalidité : - 1ère catégorie : activité rémunérée possible, rente de 30 % du salaire moyen de base, - 2ème catégorie : si impossibilité d'exercer une profession quelconque, rente de 50 % du salaire moyen de base - 3ème catégorie : impossibilité d'exercer une profession quelconque et nécessité de l'assistance d'une tierce personne, rente de 50 % du salaire moyen de base, majorée d'une indemnité tierce personne (1288 € par mois).
Incapacité de Travail du salarié	• **Maintien du salaire** 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. Vous pouvez le faire en téléchargeant le document sur le site Klésia ou en ligne après création de votre compte salarié
- 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.individuellesprevoyance@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

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 "Transmission d'un arrêt maladie" 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 maximale d'un arrêt de travail est de 3 ans. Au-delà, le salarié est soit rétabli, soit reconnu en invalidité (sous réserve de validation par la sécurité sociale), soit éligible à la retraite.

Retour à l'emploi

- Pour prévenir 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.

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 de référence correspond à la moyenne des 3 derniers salaires mensuels bruts (ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue), dans la limite de 1,4 fois le SMIC.

Informez votre RH de l'évolution de votre situation, afin d'éviter les erreurs de gestion de votre dossier.

Durée de la prise en charge

<table>
<tr><th>Ancienneté</th><th colspan="5">Durée et niveau de maintien du salaire net</th></tr>
<tr><th></th><th colspan="2">Non Cadre</th><th colspan="3">Cadre</th></tr>
<tr><th>Période</th><th>1ère</th><th>2ème</th><th>1ère</th><th>2ème</th><th>3ème</th></tr>
<tr><td>Employeur</td><td rowspan="2">100 %</td><td>-</td><td rowspan="2">100 %</td><td rowspan="2">50 %</td><td>-</td></tr>
<tr><td>SS</td><td rowspan="2">100 %</td><td rowspan="2">100 %</td></tr>
<tr><td>Klésia</td><td>-</td><td>-</td><td>50 %</td></tr>
<tr><td>1-5 ans</td><td>90 jours</td><td rowspan="4">jusqu'à 360 IJ par période de 3 ans</td><td>90 jours</td><td>90 jours</td><td rowspan="4">jusqu'à 360 IJ par période de 3 ans</td></tr>
<tr><td>5-10 ans</td><td>120 jours</td><td>120 jours</td><td>120 jours</td></tr>
<tr><td>10-15 ans</td><td>150 jours</td><td>150 jours</td><td>150 jours</td></tr>
<tr><td>> 15 ans</td><td>180 jours</td><td>180 jours</td><td>180 jours</td></tr>
</table>

Invalidité

- Le salarié est reconnu invalide lorsque sa capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins 2/3 (art. L341-1 du code de la SS).
- Il existe 3 catégories d'invalidité (voir page 17)
- Son montant est calculé sur la moyenne des 10 meilleures années d'activité (plafonné à 1 PASS soit environ 48 060 €).
- La pension d'invalidité est versée tant que l'état d'invalidité est reconnu. Elle cesse à 62 ans (retraite) sauf si poursuite d'une activité professionnelle.
- Tant que le salarié perçoit le maintien employeur (total ou partiel), les prestations Sécurité Sociale sont versées par Schneider Electric, visibles 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.

Agissements sexistes

Définitions

Agissement sexiste : agissement dirigé contre une personne en raison de son genre consistant à l'infériorisier et/ou la délégitimer

Harcèlement sexuel : imposer à une personne de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle ou user de toute forme de pression dans le but d'obtenir une faveur sexuelle.
Des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pourront être prononcées.
Sanction pénale : amende 30 000 € et emprisonnement 2 ans

Agression sexuelle : imposer à une personne un geste à caractère sexuel sans son consentement.
Des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pourront être prononcées.
Sanction pénale : amende 75 000 € et emprisonnement 5 ans.

Questions

Vous avez un doute ? Imaginez que les propos s'adressent à vos parents, enfants, ou à votre conjoint. Si la situation vous dérange, vous devez réagir !

Comment prévenir le sexisme ?

- Ne tolérer aucun propos ou agissement sexiste.
- Se désolidariser, par exemple en faisant reformuler : "je n'ai pas bien compris ce que tu viens de dire, peux-tu préciser ?"

Quels sont les canaux de signalement ?

- Un manager ou un HRBP de confiance.
- Les référents sexisme, harcèlement et LGBTphobie de votre site.
- La TrustLine ouverte en interne et en externe.

Faire face aux imprévus

Les situations de handicap

- Le handicap survient dès lors qu'un problème de santé ou un accident a des répercussions sur la vie professionnelle.
- Les situations de handicap sont variées (handicaps moteur, visuel, auditif, mental, psychique, maladies invalidantes).
- Une situation de handicap peut être ponctuelle, durable et/ou évolutive.

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. 80 % des handicaps sont invisibles et 30% des salariés sont concernés.
- 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.

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

- Cette reconnaissance n'empêche en rien votre évolution professionnelle, c'est un engagement de Schneider Electric.

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.

La RQTH m'ouvre-t-elle des droits supplémentaires chez Schneider ?

- 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…
- Une 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 €.

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.**

3919

VIOLENCES FEMMES INFO

Le Compte Épargne Temps (CET)

Les modalités pour stocker les congés payés non pris

Versement maximum de 5 jours par an

- À effectuer en mai.

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 1/22e 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 3e 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 de prendre les CP épargnés juste avant la retraite pour arrêter son activité plus tôt.
- 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 comprendre le mécanisme
contactez vos interlocuteurs CFTC, voir page 32

Les fonds proposés et leurs performances

En fonction du risque accepté et de la rentabilité espérée (performance au 01/09/2026)

PEG	PERECO	PERO	Fonds nom	Fonds composition	Performance sur 5 ans	Performance depuis début 2026	Niveaux de risque (de 1 à 7)
■			**Schneider Actionnariat**	100 % actions =S=	+ 105 %	+ 25 %	5
■	■		**Schneider Monétaire**	100 % monétaire	+ 12 %	+ 2 %	1
■	■	■	**Schneider Energie Solidaire Obligataire**	90 % monétaire & obligataire 10 % titre solidaire	+ 4 %	+ 0 %	2
■	■		**Schneider Diversifié**	55 % action 45 % monétaire & obligataire	+ 24 %	+ 8 %	3
■	■		**Schneider Dynamique**	100 % actions	+ 59 %	+ 11 %	3
■	■		**HSBC EE ISR (1) Actions Monde E**	100 % actions SRI	+ 53 %	+ 13 %	4
	■		**Schneider Obligataire**	100 % monétaire et obligataire	+ 2 %	- 0 %	2
	■		**CM-AM Stratégie PME-ETI**	100 % actions PME	- 29 %	+ 8 %	6
		■	**Cardif Retraite**	75 % obligations 15 % actions 10 % immobilier	+ 14 %	+ 3,8 % en 2025	1
		■	**Multipar actions PME ETI ISR (1)**	100 % actions SRI	- 11 %	+ 5 %	4
Fonds proposés jusqu'à fin 2026							
		■	**Multipar Global Patrimoine** (Proposé jusqu'à fin 2026)	16 % actions 70 % obligations 10 % matières premières 4 % immobilier	+ 2 %	+ 4 %	3
		■	**BNP Paribas Easy MSCI Europe SRI (1)**	100 % actions SRI	+ 34 %	+ 12 %	4
		■	**BNPP Easy MSCI USA SRI (1) 5% Cpd**	100 % actions SRI	+ 43 %	+ 13 %	4
		■	**MS Invest Funds-Global Opp Fund**	100 % actions	+ 27 %	+ 6 %	5
Nouveaux fonds à partir de janvier 2027							
		■	**BNP P Sustainable Europe**	Actions européennes socialement responsables	+61 %	+10 %	4
		■	**BNP EASY MSCI World II**	Actions monde	NC	+13 %	4
		■	**BNP Indice France ESG**	Actions françaises	+36 %	-2 %	4
		■	**Multipart Actions USA**	Actions USA	+95 %	+10 %	4

(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

- Xavier PERROT : 06 82 46 37 83
- Patrick MOREAU : 06 89 95 69 36
- François SOENEN : 06 89 95 69 51

	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 le PEG / PEE. **Versements volontaires** mensuels (de juillet à décembre), ou exceptionnel (en décembre).
Abondement	Jusqu'à 1800 € brut L'abondement est réservé aux salariés. Les retraités de Schneider Electric qui ont conservé leur PEG peuvent bénéficier de la décote de 15 % du WESOP
Gestion	• Pas de frais d'entrée, ni de sortie. • Possibilité de faire des arbitrages entre les fonds dans Mon Épargne Entreprise sans frais (rubrique "Agir sur mon épargne" délais 1 à 3 jours).
Cas de déblocages anticipés	L'épargne est bloquée pendant 5 ans, sauf en cas de : • achat, agrandissement ou rénovation énergétique de la résidence principale, • mariage, pacs, divorce, séparation, dissolution d'un pacs avec enfant à charge, • naissance ou adoption du 3e enfant et suivants, • violences conjugales, invalidité, décès du conjoint ou partenaire de Pacs ou d'un enfant, • 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 (18,6 %)
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, pas de frais pour un départ à la retraite). 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.

Ne confondez pas abondement du PEG et abondement du PERECO !



Syndicat cftc

	PERECO Plan d'Épargne REtraite COllectif	PERO Plan d'Épargne Retraite Obligatoire
Objectifs	Se constituer une épargne abondée, pour la retraite, avec possibilité de déblocage anticipé	Se constituer une épargne, pour la retraite, avec possibilité de déblocage anticipé
Alimentation	**Jours de CET monétisés** **Versements volontaires :** • mensuels (de juillet à novembre), • ou exceptionnel (en décembre).	**Cotisations obligatoires** • par Schneider : 1,67 % tranche A et 2,21 % tranche B, • par vous-même : 0,50 %. **Jours de CET monétisés** • 10 jours / an max. **Versements volontaires** • À tout moment.
Abondement	Abondement max de 800 € / an pour un versement de 1310 €	Pas d'abondement
Gestion	Pas de frais d'entrée ou de sortie. Gestion Pilotée (par défaut) ou Gestion Libre ("Agir sur mon épargne" puis "Je veux modifier mes préférences d'investissement")	
Cas de déblocages anticipés	L'épargne est bloquée jusqu'à la retraite, sauf en cas de : • achat de la résidence principale ou remise en état après catastrophe naturelle (part VV et abondement uniquement), • 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 la 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 héritiers.	**Versements volontaires** sortie possible en capital. **Cotisations obligatoires** si rente > 110 € / mois, sortie obligatoire sous forme de 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 :** • 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 18,6 %)	
En cas de départ	**En cas de départ** (démission...) • 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.

La médaille du travail

Ne demandez pas plusieurs médailles en une seule fois… vous n'auriez qu'une seule prime !



La procédure

- Ouvrez un ticket dans support@schneider pour obtenir l'attestation employeur ou joindre le service par téléphone au 01 70 48 88 88.
- Effectuez votre demande auprès de l'Administration via le site du gouvernement demarche.numerique.gouv.fr
- Remplissez le formulaire en ligne.

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

- Joignez les justificatifs demandés :
  - la copie d'une pièce d'identité,
  - des certificats de travail de chacun des employeurs,
  - une attestation récente du dernier employeur,
  - une attestation des services accomplis ou une copie du livret militaire lorsque le service militaire a été effectué.
- Suivez l'avancement de votre dossier via le site demarche.numerique.gouv.fr.
- Si vous avez demandé la **réalisation de la médaille**, la demande doit parvenir avant le **20 septembre**.

Demande suivant son département

Dans la plupart des départements, la demande de médaille d'honneur du travail se fait en ligne, sauf :

- Hautes-Alpes (05) : ce département propose sa propre démarche en ligne.
- Côtes-d'Or (21)
- Lozère (48)
- Savoie (73)
- La Réunion (974)
- Saint-Pierre-et-Miquelon (975)
- Mayotte (976)
- Polynésie Française (987)
- Nouvelle-Calédonie (988)

Le déroulement

Qui peut faire une demande de médaille ?

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

Quand la prime est-elle versée ?

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

Tableau des primes, périmètre SEI-SEF

Pour les filiales, vous reporter aux accords locaux.

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

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

Dépôt de votre dossier

- Faites les démarches **au plus vite en début d'année** si vous voulez être sûr d'avoir la prime en décembre.
- C'est la réception de ce diplôme qui déclenchera le processus chez Schneider Electric pour le paiement de la prime associée en décembre.

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 carrière sont disponibles sur
www.lassuranceretraite.fr
www.info-retraite.fr

Le montant des pensions

- Versés par la Sécurité Sociale et AGIRC-ARRCO, les pensions dépendent des cotisations versées pendant votre carrière.

Améliorer sa pension en capitalisant

- Votre pension peut être améliorée en utilisant les dispositifs supplémentaires de Schneider : PERO et PERECO.

Conditions de départ à la retraite

avec gel de la réforme Borne jusqu'au 01/01/2028

Date de naissance	Trimestres validés requis (1)	Âge légal requis	
		Âge légal mini	Carrière longue (2)
1963, 1964 et avant 31/03/ 1965	170	62 ans + 9 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.
après 01/04/1965	171	63 ans	
1966	172	63 ans + 3 mois	
1967		63 ans + 6 mois	
1968		63 ans + 9 mois	
1969 et plus		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 de trimestre suivant** (soit en 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 (plafonnées au PASS (1)).

Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO

Retraite proportionnelle au nombre de points acquis sur toute la carrière.
Décote de 1 % par trimestre de cotisation SS manquant et 1,25 % au-delà du 12ème trimestre manquant.

Dispositifs supplémentaires chez Schneider Electric

PERO	PERECO	CET	ICDR	Article 39
Plan Épargne Retraite Obligatoire	Plan Epargne Retraite Collectif	Compte Épargne Temps	Indemnité Conventionnelle de Départ à la Retraite	Dispositif issu de la suppression du CFC

Obligatoire
Facultatif
Réservé aux salariés quittant Schneider Electric pour partir directement à la retraite
Réservé aux salariés, nés avant 1978 et présents chez SEI-SEF au 31/12/2013 ou SEIT au 31/12/2014 ou France Transfo

(1) PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale

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 de 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 (accord groupe)

Ancienneté au moment du départ à la retraite	Capital (en mois de salaire)	Durée de dispense d'activité (1)		
		Nbre de mois payés à 100 %	Nbre de mois payés	Nbre de mois payés à 60 %
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.

Si la rente évaluée est ⩽ 110 € / mois, le montant acquis pourra, au choix du salarié, être liquidé en un seul versement ou versé sous forme de rente.

Pensez à le récupérer rapidement après votre départ, car, après 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 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 nécessaires au calcul de l'art. 39

Ancienneté au 31 décembre 2013	Anciens 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

- 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)

Pour calculer le montant
Contactez vos interlocuteurs CFTC, voir page 32

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 comprendre le mécanisme : contactez vos interlocuteurs CFTC, voir page 32

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
  - avoir 60 ans au minimum et avoir acquis au moins 150 trimestres,
  - signature d'un avenant au contrat de travail,

> Cumulable avec le CET fin de carrière (voir page 26): contactez votre interlocuteur CFTC pour plus de précisions.

> 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, sauf si vous bénéficiez en parallèle d'un CET "Fin de carrière".

Temps partiel dit "facilité"

- Permet d'effectuer un temps partiel entre 50 et 90 % de son temps plein et de percevoir par anticipation une partie de l'ICDR en compensation du temps non travaillé.
- Conditions et modalités :
  - validation de la demande formulée 3 mois avant son démarrage par le manager et le RH,
  - durée de 3 à 36 mois avant son départ à la retraite et s'engager à la liquider au terme de cette durée
  - applicable au forfait jours via un forfait jours réduit "facilité"

Pass Éducation Enseignement

Dispositions particulières en fin de carrière : voir page 14

Pass Création d'entreprise

Voir page 15

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,
  - mission / projet professionnel validé par l'association,
- Modalités :
  - validation du projet par le manager et le RH,
  - convention 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 ⩽ 1 x PASS, 80 % si ⩽ 2 x PASS, 70 % si > 2 x PASS,
  - acompte possible de 40% de son ICDR, (à demander au moins 2 mois avant l'entrée dans le dispositif) pour compenser la baisse de revenu associée au passage à temps partiel.

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.

Activité professionnelle post-retraite

Pour les salariés qui souhaitent poursuivre une activité professionnelle ponctuelle à la retraite, transmettre leur compétence et faire bénéficier de leur expertise, Schneider Electric met en place un partenariat. Le salarié / retraité pourrait travailler jusqu'à 100 jours par année civile. Si vous êtes intéressés, contactez experconnect.com

La fin du contrat de travail

	Définition	Préavis
Rupture conventionnelle Départ sur la base d'un accord mutuel salarié et employeur	• Elle permet à l'employeur et au salarié en CDI de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. • Elle est possible sous conditions et indemnisation. • Une convention de rupture doit être rédigée. • Elle doit être obligatoirement validée par la DREETS.	• Pas de préavis mais date de départ selon négociation
Démission	• Permet de rompre votre CDI de votre propre initiative. • La date de départ est liée au préavis. L'abandon de poste n'est désormais plus considéré comme une démission donc pas de prise en charge par l'assurance chômage et surtout impossibilité de travailler dans une autre entreprise.	• La durée dépend du groupe d'emploi : 2 semaines calendaires pour A et B, 1 mois pour C, 2 mois pour D et E, 3 mois pour F à I. • Attention, c'est l'employeur qui décide s'il vous dispense ou non de faire ce préavis. • La prise de CP pendant le préavis entraine le report de la date de fin, sauf s'ils ont été posés après la notification de la démission.
Licenciement pour insuffisance	• L'employeur peut invoquer ce motif pour se séparer d'un salarié qui n'a pas su effectuer sa tâche comme le stipulait le contrat de travail (incompétence, inadaptation professionnelle, erreurs, échecs, désorganisation, travail insuffisant ou inutilisable, manque de qualification malgré l'effort de formation de l'employeur…). • Minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue.	• La durée du préavis (de 1 à 3 mois et jusqu'à 6 mois pour les cadres) dépend du groupe d'emploi, de l'ancienneté du salarié et de son age. • 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 entraine le report de la date de fin.
Licenciement pour inaptitude physique ou mentale	• L'employeur n'a pas le droit de licencier un salarié victime d'un accident / maladie et ne pouvant plus travailler à son poste sans avoir au préalable tenté de le reclasser / d'adapter son poste en fonction des préconisations du médecin du travail. • Dans certains cas, il peut être important d'entamer une démarche de reconnaissance du handicap (cf. contrat Prévoyance Klésia)	• Pas de préavis et pas d'indemnité compensatrice de préavis
Licenciement pour faute grave ou lourde	• Le départ du salarié est immédiat, sans possibilité d'exécuter son préavis, ni versement d'indemnité de licenciement (absences injustifiées ou abandon de poste, indiscipline, refus d'exécuter une tache prévue au contrat, harcèlement, violence, injure, vol dans l'entreprise, état d'ivresse sur le lieu de travail…). • Si les actes commis traduisent la volonté de nuire à l'entreprise et entraînent un préjudice, l'entreprise peut en outre réclamer des dommages et intérêts au salarié licencié	• Pas de possibilité d'exécuter son préavis, il n'est pas payé.
Fin du contrat de travail pour départ à la retraite	• Un salarié peut décider de partir en retraite dès qu'il a atteint l'âge légal. • Ce départ volontaire vaut une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employé, mais ne constitue en aucun cas une démission, ni une rupture conventionnelle.	• Contacter les RH au moins 6 mois avant pour finaliser son départ et au minimum 2 mois avant la prise d'un ICDR en temps. • Faire la mise à jour de son dossier auprès de l'assurance retraite 12 mois avant.

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 : 48 060 €	Allocation de Retour à l'Emploi ARE, ex-allocation chômage
	• Au minimum équivalente au plus avantageux entre l'ILL et l'ICL. • Le salarié peut négocier une indemnité complémentaire avec l'employeur. • Le salarié perçoit l'indemnité de congés payés, s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat.	• Exonérée d'impôts dans la limite de l'indemnité légale, conventionnelle ou de 2 ans de salaire (ou de 50 % de l'indemnité totale) dans la limite de 6 PASS. • Exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS.	• Le salarié a droit à l'ARE. • Délai de carence en fonction du montant de l'indemnité de rupture supralégale perçue et des congés payés. • Portabilité de la MESE (1)
	• Pas d'ILL. • Paiement des CP non pris.	• L'indemnité compensatoire de préavis, le paiement des CP, l'indemnité de non-concurrence sont soumis à l'impôt sur le revenu.	• Sauf cas particuliers, la démission ne permet pas de toucher l'ARE. • Pas de portabilité pour la MESE.
	• Le salarié perçoit l'ILL ou l'ICL. • Les CP non pris sont payés.	• Exonérée d'impôts dans la limite de l'indemnité légale, conventionnelle ou de 2 ans de salaire (ou de 50 % de l'indemnité totale) dans la limite de 6 PASS et exonéré de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS.	• Le salarié a droit à l'ARE. • Délai de carence en fonction du montant de l'indemnité de rupture supralégale perçue et des congés payés. • Portabilité de la MESE (1)
	• Le salarié perçoit l'ILL ou ICL. • Indemnité spéciale si l'inaptitude physique est d'origine professionnelle (accident du travail / maladie professionnelle). • Le montant de l'indemnité spéciale est au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement sans condition d'ancienneté.	• Exonérée de l'impôt sur le revenu si l'inaptitude est d'origine professionnelle	• Le salarié a droit à l'ARE. • Portabilité de la MESE (1)
	• Aucune indemnité de licenciement. • Seuls les CP non pris sont payés.	• Le paiement des CP est soumis à l'impôt sur le revenu.	• Le salarié a droit à l'ARE. • Portabilité de la MESE (1) sauf si licenciement pour faute lourde
	• Indemnités conventionnelles de départ à la retraite, à condition que la demande de liquidation, ait bien été faite : ICDR, en numéraire ou en temps au choix du salarié Article 39 (voir page 26)	• Soumise à l'impôt sur le revenu.	• Possibilité d'adhérer au contrat individuel de la MESE

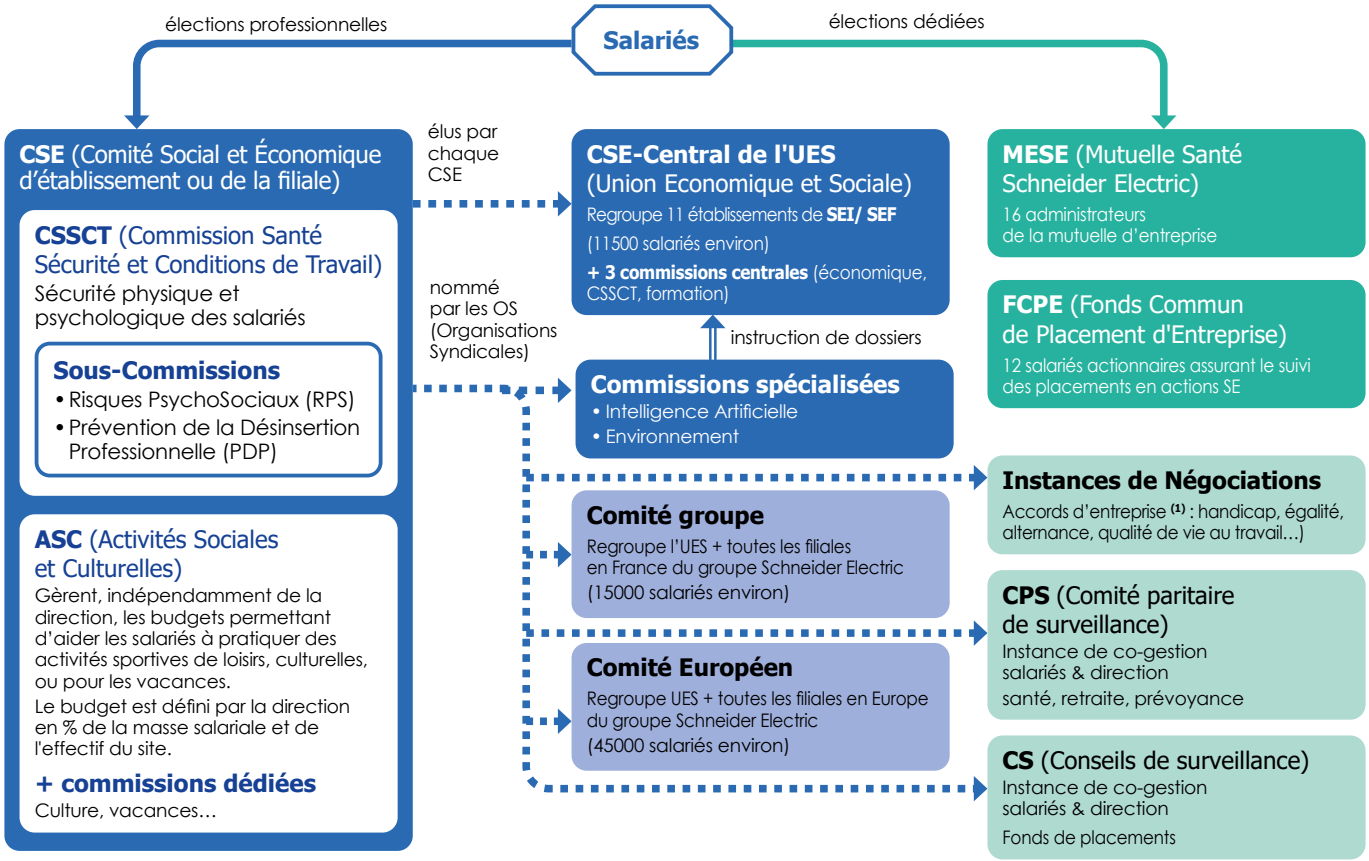
(1) Sur justificatif de prise en charge par l'assurance chômage (max. 1 an)

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.

- Tous les salariés élisent les membres du CSE de leur établissement ou de leur filiale qui élisent à leur tour les membres des CSSCT et sous commissions
- Les ASC sont gérées par les élus selon les résultats des élections des CSE.



(1) Pour qu'un accord s'applique, il faut que les syndicats signataires représentent au minimum 50 % des voix. Il est signé par le Délégué Syndical Central ou le Coordonnateur Groupe selon le périmètre concerné.

Découvrir la CFTC

Qui sommes-nous ?

En France, la CFTC fait partie des 5 organisations syndicales représentatives au niveau national.

Cette représentativité 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.

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.



Ouverte à tous

- Depuis plus de 100 ans, la CFTC s'engage dans la défense de **tous les salariés** (opérateurs, techniciens, cadres, alternants…), sans aucune distinction.

Éthique

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

Indépendante

- 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.

Adepte du dialogue et innovante

- La CFTC privilégie la **négociation** pour signer des accords permettant de concilier performances économiques et sociales. Par son approche positive, la CFTC recherche les solutions adéquates aux problèmes individuels et collectifs, avec la volonté de préserver un environnement de qualité.
- La CFTC sait aussi aller jusqu'à la confrontation si nécessaire.

Conquérante

- Depuis quelques années, la CFTC monte en puissance chez Schneider Electric.
- Grâce à vos votes, la CFTC est à ce jour la **1ère organisation au sein de SEI-SEF**.

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.

Vos interlocuteurs CFTC

SEI / SEF

Agences Commerciales & Services - Région Parisienne				
Paris-Nanterre, (Sense)	AUGIÉ	Régis	06 83 83 36 25	
	BOUTKHIL	Mohamed	06 80 45 80 80	GB
	FERREIRA	Rémi	06 08 60 65 13	
	GATEAUD-PELTIER	Catherine	06 83 84 10 08	
	GONCALVES DA SILVA	Jose	06 38 68 73 16	
	JADDI	Sanaa	06 48 60 46 02	
	LEFRANCOIS	Sophie	07 86 43 41 13	
	MERLINI	Xavier	06 43 83 62 20	GB
	MOINE-PICARD	Lydie	06 72 91 98 50	
	NANAME	Masinissa	06 73 63 33 07	
	NICKMILDER	Jean	06 83 84 10 13	
	PERROT	Xavier	06 82 46 37 83	GB
	PY	Lionel	06 83 87 67 11	
	QUIERZY	Williams	06 72 92 40 21	GB
	SAAIDI	Mohamed	06 85 41 19 51	
	TOUATI	Bilal	06 83 83 35 90	
	ZAOUI	Sayah	06 85 41 19 49	GB
Aix	SOLIVERES	Hervé	06 70 27 46 35	
Antilles	NORDEN	Keriane	(596) 6 96 36 36 55	
Bordeaux	THOUS	Rudolfe	06 08 66 81 98	
	BOUNAJI	Morad	06 31 53 90 55	
Clermond-Ferrand	GAZZOLA	Cyrille	06 87 72 37 65	
Dijon	DUFEU	Jacques	06 87 76 74 94	
Grenoble (Intencity)	PONNANNA	Nischay	07 72 35 10 71	GB
	RECHARD	Cidalia	06 48 99 30 55	GB
Lille	BOURGEOIS	Gilles	06 83 83 90 22	
	DUVIVIER	Sandrine	06 32 64 76 92	
	WILDENDAELE	Michael	06 83 83 89 09	
Lyon	LECAMUS	Dominique	06 81 53 75 63	GB
	LE BOT	Patrick	06 76 45 60 15	
Montpellier	HAAS	Pierre	06 32 93 92 18	
Mulhouse Soultz	KOCH	Claudine	06 77 30 41 89	
Nantes	OJEA	Jose-Manuel	06 83 12 33 89	
Strasbourg	RODICQ	Angèle	06 87 72 85 14	
Toulouse	DECLERCK	Katy	06 37 66 09 27	
	BEAUJARD	Claude	06 71 04 58 93	
	RASSET	Éric	06 87 73 05 46	

Grenoble				
Electropole 38EQI	BUR	Emmanuel	06 49 51 90 67	GB
	BUSI	Maguelonne	06 37 06 02 00	GB
	CARTIER MILLION	Christophe	06 07 79 90 19	GB
	CHEVALLET	Olivier	06 74 41 59 41	GB
	CUENOT	Pierre	06 89 36 69 31	GB
	DURIF	François	06 89 84 66 88	GB
	FERRANDO	Laurent	06 45 08 81 27	
	JAVELON	Laurent	06 31 95 95 34	
	LAPERSONNE	Sylvie		
	LE LOC'H	Sophie	06 30 71 45 49	GB
	MOREAU	Patrick	06 89 95 69 36	GB ES
	RESTANI	Sylvie	06 89 95 69 50	GB
	SOENEN	François	06 89 95 69 51	GB
Intencity 38INT	BONNARDEL	Philippe	06 30 69 41 75	GB
	BONNEL	Mélanie	06 33 51 12 71	GB
	CHRISTOPHE	Hervé	06 87 72 84 87	
	MALI	Sunil	06 45 75 27 44	GB
	MICHEZ	Valérie	06 31 37 00 28	GB
	MILLON	Anne	06 87 81 98 60	GB
	PERRON	Laurent	06 84 65 82 44	
	PERRONET	Alexandra	06 40 68 47 53	
	SEILLER	Sylvie	06 75 90 58 40	GB
	TOURNIER	Sébastien	06 83 15 37 03	
	TREREMI	Virginie	06 80 61 70 14	GB
Le Fontanil 38LL	DECHAUX-BLANC	Nicolas	06 40 20 02 30	
MasterTech MTT - SDE	BEDAR	Hakim	06 68 81 84 29	
	FENOLI	Caroline	07 85 34 88 75	
	NAVARRO	Virginie		
	SEMCHAOUI	Hedi		
MESE MEZ	LASEN	Laurent	06 71 30 83 07	GB
	QUATRESOLS	Nicolas	06 32 63 29 86	
Technopole 38TEC	BELALA	Habib		
	CAZALS	François	06 45 81 82 45	GB
	CAZALS	Mael	06 40 97 19 79	GB
	DAHMANE	Mihoub	06 80 74 78 04	GB
	DELAITRE	Ivan	06 42 28 60 30	
	GAL	Isabelle	07 85 61 17 60	GB
	MARTY	Frédéric	06 84 69 04 06	GB ES
	RETIF	Richard	06 33 31 94 72	GB
	RICHARD	Hervé	06 30 06 21 06	

Lattes				
	Belin	Christophe	0673285822	
	Fiordelli	Hélène	0687313421	
Région Normandie				
Beaumont Le Roger	BEHOTTE	Eddy	06 03 19 19 30	
	LAMBERT	Ludovic	06 77 36 39 17	
	LEMOULANT	Sébastien	06 19 68 02 62	
	PAYSANT	Yannick	06 77 36 55 97	
Le Vaudreuil	OTT	Stéphane	06 21 18 70 31	
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	
	OURIZAT	Aurélien	06 41 41 91 63	
Carros				
	EL GHARBI	Saif	06 34 32 13 49	
	HADJI	Faudel	06 32 54 22 72	
Dijon				
	LE GUEN	Jean-Michel	06 75 26 46 58	
	MAZELIER	Alain	06 50 97 73 13	
	PERROT	Jean-Charles	07 78 14 49 71	

Coordonnateurs Groupe

- **Sylvie RESTANI** : 06 89 95 69 50
- Xavier MERLINI (adjoint) : 06 43 83 62 20
- Emmanuel BUR (adjoint) : 06 49 51 90 67

Délégués Syndicaux Centraux

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

Filiales

CEV			
Privas	MAZEL	Damien	06 81 15 17 23
eStar			
	BECQUEVORT	Arnaud	06 70 99 03 44
	DELAUBERT	Guillaume	06 99 32 05 02
	GENAY	Mikael	
	PIC	Françoise	07 87 66 77 91
	PICOT	Clémence	
	SANNET	Daniel	06 07 65 02 31
France Transfo			
Ennery Mézières	LAMORLETTE	Franck	06 10 60 86 74
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

Syndicat cftc

20

Forfait mobilité durable covoiturage, vélo, véhicule électrique / hybride

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

Dons de CP dans le fonds de solidarité du 01/01 au 31/03

Placement intéressement et participation

Épargne de 5 CP max dans le CET

Versements mensuels PERECO/PEG

DEC 2026		JANVIER		FÉVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN	
1 M	49	**1 V** Jour de l'an		1 L		1 L		1 J		**1 S** Fête du travail		1 M	22
2 M		**2 S**		2 M	05	2 M	09	2 V		**2 D**		2 M	
3 J		**3 D**		3 M		3 M		**3 S**		3 L		3 J	
4 V		4 L		4 J		4 J		**4 D**		4 M	18	4 V	
5 S		5 M	01	5 V		5 V		5 L		5 M		**5 S**	
6 D		6 M		**6 S**		**6 S**		6 M	14	6 J Ascension		**6 D**	
7 L		7 J		**7 D**		**7 D**		7 M		7 V		7 L	
8 M	50	8 V		8 L		8 L		8 J		**8 S** Victoire 1945		8 M	23
9 M		**9 S**		9 M	06	9 M	10	9 V		**9 D**		9 M	
10 J		**10 D**		10 M		10 M		**10 S**		10 L		10 J	
11 V		11 L		11 J		11 J		**11 D**		11 M	19	11 V	
12 S		12 M	02	12 V		12 V		12 L		12 M		**12 S**	
13 D		13 M		**13 S**		**13 S**		13 M	15	13 J		**13 D**	
14 L		14 J		**14 D** Valentin		**14 D**		14 M		14 V		14 L	
15 M	51	15 V		15 L		15 L		15 J		**15 S**		15 M	24
16 M		**16 S**		16 M	07	16 M	11	16 V		**16 D**		16 M	
17 J		**17 D**		17 M		17 M		**17 S**		17 L Pentecôte		17 J	
18 V		18 L		18 J		18 J		**18 D**		18 M	20	18 V	
19 S		19 M	03	19 V		19 V		19 L		19 M		**19 S**	
20 D		20 M		**20 S**		**20 S** Printemps		20 M	16	20 J		**20 D** Fête des pères	
21 L		21 J		**21 D**		**21 D**		21 M		21 V		21 L Été	
22 M	52	22 V		22 L		22 L		22 J		**22 S**		22 M	25
23 M		**23 S**		23 M	08	23 M	12	23 V		**23 D**		23 M	
24 J		**24 D**		24 M		24 M		**24 S**		24 L		24 J	
25 V	Noël	25 L		25 J		25 J		**25 D**		25 M	21	25 V	
26 S		26 M	04	26 V		26 V		26 L		26 M		**26 S**	
27 D		27 M		**27 S**		**27 S**		27 M	17	27 J		**27 D**	
28 L		28 J		**28 D**		**28 D** Pâques + 1 h		28 M		28 V		28 L	
29 M	53	29 V				29 L		29 J		**29 S**		29 M	26
30 M		**30 S**				30 M		30 V		**30 D** Fête des mères		30 M	
31 J		**31 D**				31 M	13			31 L			

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

27

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

Modification de la mutuelle MESE

Versements exceptionnels sur PERECO/PEG

JUILLET			AOÛT			SEPTEMBRE			OCTOBRE			NOVEMBRE			DÉCEMBRE			JAN 2028		
1 J			**1 D**			1 M			**1 V**			1 L	Toussaint		1 M			**1 S**		
2 V			**2 L**			2 J			**2 S**			2 M		44	2 J			**2 D**		
3 S			3 M		31	3 V			**3 D**			3 M			3 V			3 L		
4 D			4 M			**4 S**			4 L			4 J			**4 S**			4 M		01
5 L			5 J			**5 D**			5 M		40	5 V			**5 D**			5 M		
6 M		27	6 V			6 L			6 M			**6 S**			6 L			6 J		
7 M			**7 S**			7 M		36	7 J			**7 D**			7 M		49	7 V		
8 J			**8 D**			8 M			8 V			8 L			8 M			**8 S**		
9 V			9 L			9 J			**9 S**			9 M		45	9 J			**9 D**		
10 S			10 M		32	10 V			**10 D**			10 M			10 V			10 L		
11 D			11 M			**11 S**			11 L			11 J	Armistice 1918		**11 S**			11 M		02
12 L			12 J			**12 D**			12 M		41	12 V			**12 D**			12 M		
13 M		28	13 V			13 L			13 M			**13 S**			13 L			13 J		
14 M	Fête nationale		**14 S**			14 M		37	14 J			**14 D**			14 M		50	14 V		
15 J			**15 D**	Assomption		15 M			15 V			15 L			15 M			**15 S**		
16 V			16 L			16 J			**16 S**			16 M		46	16 J			**16 D**		
17 S			17 M		33	17 V			**17 D**			17 M			17 V			17 L		
18 D			18 M			**18 S**			18 L			18 J			**18 S**			18 M		03
19 L			19 J			**19 D**			19 M		42	19 V			**19 D**			19 M		
20 M		29	20 V			20 L			20 M			**20 S**			20 L			20 J		
21 M			**21 S**			21 M		38	21 J			**21 D**			21 M		51	21 V		
22 J			**22 D**			22 M			22 V			22 L			22 M	Hiver		**22 S**		
23 V			23 L			23 J	Automne		**23 S**			23 M		47	23 J			**23 D**		
24 S			24 M		34	24 V			**24 D**			24 M			24 V			24 L		
25 D			25 M			**25 S**			25 L			25 J			**25 S**	Noël		25 M		05
26 L			26 J			**26 D**			26 M		43	26 V			**26 D**			26 M		
27 M		30	27 V			27 L			27 M			**27 S**			27 L			27 J		
28 M			**28 S**			28 M		39	28 J			**28 D**			28 M		52	28 V		
29 J			**29 D**			29 M			29 V			29 L			29 M			**29 S**		
30 V			30 L			30 J			**30 S**			30 M		48	30 J			**30 D**		
31 S			31 M		35				**31 D**	- 1 h					31 V	Sylvestre		31 L		

Jours fériés Ponts Schneider ACS-RP, Grenoble et BLR (semaine)

Syndicat cftc Schneider Electric

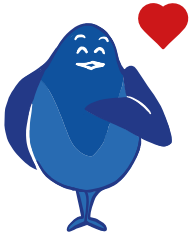
Partenaire
de votre vie
professionnelle

PEFC

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

Download on the App Store

Google Play

App CFTC Schneider Electric