

Nouvelle convention collective chez Schneider Electric



La CFTC partenaire
de votre Vie Professionnelle



Vos interlocuteurs CFTC

Coordonnateur Groupe : Sylvie RESTANI - 06 89 95 69 50

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

Région Parisienne et ACS		
NICKMIDLER Jean	Le Hive	06 83 84 10 13
TOUTAIN Véronique	Le Hive	06 83 89 13 78
MERLINI Xavier	Le Hive	06 43 83 62 20
TOMASIK Thierry	Toulouse	06 83 83 46 24
DELPLACE Francis	Lyon	06 71 58 26 52
LECAMUS Dominique	Lyon	06 81 53 75 63
LE BOT Patrick	Lyon	06 76 45 60 15
GOY Florent	Lyon	06 72 32 09 74
HAAS Pierre	Strasbourg	06 32 93 92 18
STECENKO-LESTRA Nathalie	IntenCity	07 85 02 86 68
Région Normandie		
LAMBERT Ludovic	BLR	06 77 36 39 17
PAYSANT Yannick	BLR	06 77 36 55 97
MANGEANT Mélanie	BLR	06 88 25 12 61
MARTINS DA SILVA Mickael	BLR	06 36 54 08 52
PICARD Pascal	LV	06 79 32 03 93
OTT Stéphane	LV	06 21 18 70 31
Angoulême		
CHAGRELLE Christophe		06 71 69 23 84
LAYBATS Estelle		06 63 46 65 62
HERNANDEZ Olivier		06 34 27 63 64
MOUSSET François		06 40 12 05 24
Carros		
HADJI Faudel		06 32 54 22 72
BENOIST Alain		07 82 57 54 41
Dijon		
LE GUEN Jean-Michel		06 75 26 46 58
MAZELIER Alain		-
BAUDOIN Jean-Marc		-
SA3I		
DEWANDEL Damien	Thiais	06 70 82 03 37
DA SILVA Jose	Aix en Provence	06 77 04 49 88
CEV		
BONHOMME Jimmy		04 75 66 59 37
GAILLARD Lionel		04 75 66 59 83
MUNOZ Sophie		04 87 08 00 44
France Transfo		
LAMORLETTE Franck		06 10 60 86 74

Coordonnateur Adjoint : Jean NICKMILDER - 06 83 84 10 13

DSC Adjoint : Ludovic LAMBERT - 06 77 36 39 17

Grenoble			
BUSI Maguelonne	EQI	06 37 06 02 00	✳
CHEVALLET Olivier	EQI	06 74 41 59 41	✳
COMMEIGNES Jean	EQI	06 73 49 73 25	✳ 🇪🇸
CUENOT Pierre	EQI	06 89 36 69 31	✳
DURIF François	EQI	06 89 84 66 88	✳
FERRANDO Laurent	EQI	06 45 08 81 27	
JAVELON Laurent	EQI	06 31 95 95 34	
LANDUREAU Denis	EQI	06 73 69 54 79	✳
MOREAU Patrick	EQI	06 89 95 69 36	✳ 🇪🇸
RECHARD Cidalia	EQI	06 48 99 30 55	
RESTANI Sylvie	EQI	06 89 95 69 50	✳
SOENEN François	EQI	06 89 95 69 51	✳
CHRISTOPHE Hervé	IntenCity	06 87 72 84 87	
MICHEZ Valérie	IntenCity	06 31 37 00 28	✳
MILLON Anne	IntenCity	06 87 81 98 60	✳
PERRON Laurent	IntenCity	-	
PIERRISNARD Frédéric	IntenCity	-	
SEILLER Sylvie	IntenCity	06 75 90 58 40	✳
TREREMI Virginie	IntenCity	06 80 61 70 14	✳
BELALA Habib	TEC	-	
CAZALS Mael	TEC	06 40 97 19 79	✳
DE BRITOS Carlos	TEC	06 37 79 43 50	✳ 🇪🇸
DELAITRE Ivan	TEC	06 42 28 60 30	
GAL Isabelle	TEC	07 85 61 17 60	✳
MARTY Frédéric	TEC	06 84 69 04 06	✳ 🇪🇸
PITAVAL Cyril	TEC	06 32 64 44 04	✳
RETIF Richard	TEC	06 33 31 94 72	✳
RICHARD Hervé	TEC	06 30 06 21 06	
CIALDELLA Gérard	EMT	06 77 44 04 90	
BEDAR Hakim	MTT/SDE	-	
CECILLON Geoffrey	MTT/SDE	-	
FENOLI Caroline	MTT/SDE	07 85 34 88 75	
MADONIA Claude	MTT/SDE	07 86 76 66 12	🇮🇹
LASEN Laurent	MEZ	06 71 30 83 07	✳
IGE			
PALCOUX Théodore		06 30 47 37 58	

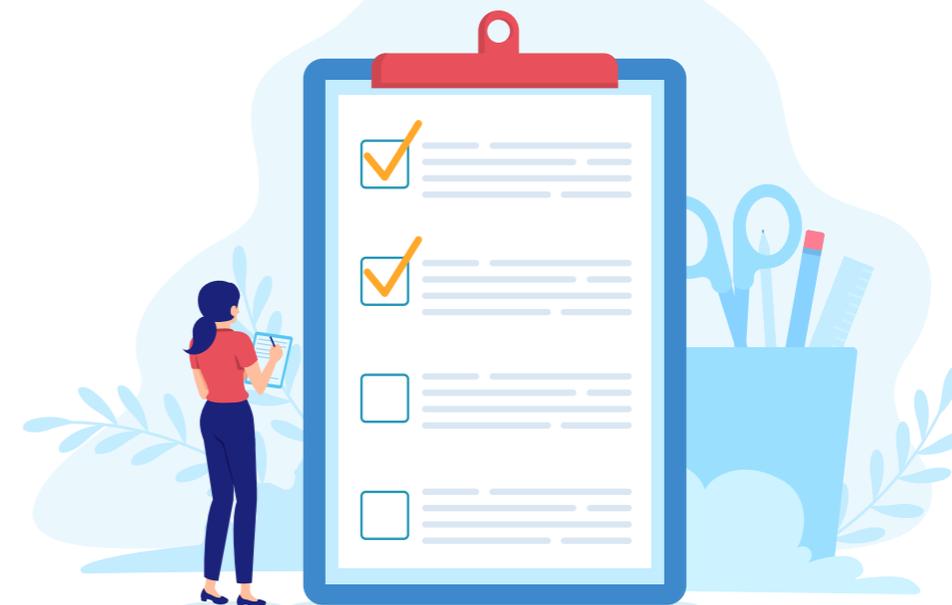
Introduction

Après 5 années de négociations de la branche professionnelle de la métallurgie, une nouvelle convention collective a vu le jour, elle rentrera **en vigueur au 1er janvier 2024**. Cette nouvelle convention a pour objectif de remplacer et de moderniser les différents dispositifs conventionnels existants en les synthétisant en un seul document.

Sur cette base, des négociations ont été ouvertes au sein du groupe entre la direction et les organisations syndicales pour adapter les accords existants. La CFTC vous détaille les principaux thèmes dans ce document.

Chez Schneider Electric, la nouvelle convention s'appliquera à tous les salariés du groupe qui dépendent de la branche métallurgie. D'autres accords spécifiques continuent à coexister en parallèle : QVCT ; alternance ; handicap ; formation... ainsi que les dispositifs locaux en matière de temps de travail (accords de performance notamment).

Vos représentants CFTC sont formés, ils sont légitimes pour vous accompagner dans vos démarches et répondre à vos questions.



Sommaire

Classification et cotation des emplois

- La fiche descriptive de l'emploi 6
- La description de l'emploi : comment ça marche ? 7
- Cotation de l'emploi : objectif et fonctionnement 8-9
- Les possibilités en cas de désaccord sur la cotation 10-11
- Anticipez les conséquences possibles du changement de classification 12
- Grille d'évaluation 14-15
- Liste des verbes préconisés pour décrire votre emploi 16

Le temps de travail

- Suivi et décompte du temps de travail 18-19

Le travail à temps partiel

- Le travail à temps partiel et le forfait jour réduit 21
- Le temps partiel adapté aux salariés en fin de carrière 22

L'ancienneté

- Définition de l'ancienneté 24
- Primes d'ancienneté pour les différents groupes 25-26

Les congés

- 28-31

Les déplacements professionnels

- 34-35

La classification et la cotation des emplois

La fiche descriptive de l'emploi

Elle sera obligatoire à partir du 1er janvier 2024 et sera remise à chaque salarié.

Elle doit correspondre à l'emploi occupé par le salarié, c'est elle qui est utilisée pour la cotation de l'emploi.

La fiche descriptive d'emploi est remplie par l'employeur (RH et manager), et doit être rédigée en français.

Elle est définie par des rubriques obligatoires et doit décrire le plus fidèlement possible les activités significatives de l'emploi, le périmètre de responsabilité ...

Les activités doivent être décrites par des verbes d'action pour éviter un vocabulaire trop général.

Intitulé				
Job code	Emploi Repère N+1	N° emploi repère	Date de mise à jour	
PLACE DANS L'ORGANISATION				
Emploi Repère N+1	Emploi Repère N (pairs directs)	Emploi Repère N-1 (collaborateurs directs)		
CHAMP RELATIONNEL				
MISSION PRINCIPALE - FINALITE				
PRINCIPALES ACTIVITES SIGNIFICATIVES				
NATURE & PERIMETRE DES RESPONSABILITES EXCEES				
DONNEES CLES				
CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES REQUISES (diplômes, certification, expérience précédente, domaines...)				
COMPETENCES PROFESSIONNELLES ATTENDUES				
SAVOIR FAIRE TECHNIQUES		COMPORTEMENT PROFESSIONNEL ATTENDU		

Description de l'emploi : comment ça marche ?

Rubriques	Comment définir l'emploi ?
Intitulé / job code place dans l'organisation	1 2 Quel est le job code, quelle est la place de l'emploi au sein de l'organisation ?
Champ relationnel	3 Ce sont les éléments de l'environnement externe, interne précisant le cadre dans lequel se situe l'emploi et les principaux éléments de contexte auxquels il est confronté en précisant la nature de la relation. Quelle est la nature des relations et avec quels types d'interlocuteurs (internes/externes) ? Quelle est la place de l'emploi dans l'organigramme ?
Mission principale finalité	4 A quoi sert l'emploi ? Quelle est sa finalité/rôle/contribution/résultats attendus ?
Activités significatives	5 Se concentrer sur les actions à valeur ajoutées pour décrire l'emploi, ne pas lister les micro-tâches. Quelles sont les attributions de l'emploi en terme d'encadrement. L'emploi consiste t'il à conduire ou animer des projets ? Existe-t-il un rôle d'animation ; supervision ; de management transverse ?
Nature et périmètre des responsabilités exercées	6 Il s'agit d'apprécier la latitude d'action de l'emploi ? Les limites en cas de problèmes ou difficultés, les décisions à prendre, les choix possibles, la nature des problèmes à résoudre. Il s'agit de faire ressortir le degré d'initiatives autorisé dans l'emploi, la marge de manoeuvre laissée par l'organisation, la nature des responsabilités et des moyens humains, matériels ou budgétaires) pour atteindre les objectifs
Données clés	7 Ce sont des unités de valeur (financières, volumes...) qui permettent de contextualiser et dimensionner l'emploi. Y a t il un budget à gérer et si oui quelle en est l'estimation ? Un volume de chiffre d'affaire ? Nombre de projets ? Périmètre géographique et variété culturelle ?
connaissances professionnelles et compétences	8 Quelles sont les compétences particulièrement pointues, significatives, rares qu'il est nécessaire de maîtriser pour tenir l'emploi ? Quels sont les savoir-faire nécessaires et les attitudes attendues ?



A partir du 1er janvier 2024 :

Les groupes de poste et grades continuent à exister. Le système des job code également. C'est l'emploi qui est coté, plus le salarié.

Votre classification évoluera à chaque changement d'emploi, il n'existe pas de correspondance entre l'ancien et le nouveau système.

Cotation de l'emploi : objectif et fonctionnement

La méthode de classement est fondée sur la réalité des activités réalisées et sur l'analyse du contenu des emplois. Elle doit permettre au salarié de se situer dans le périmètre de l'entreprise.

Chaque emploi est décrit et classé sur la base de critères identiques applicables à tous les emplois quelque soit le travail effectué. Le classement est réalisé sur la base d'une échelle unique et commune.

L'analyse des emplois est réalisée selon les 6 critères définis ci-après :

- Complexité de l'activité
- Connaissances
- Autonomie
- Contribution
- Encadrement et coopération
- Communication

Grille d'évaluation, le référentiel pour l'analyse des emplois de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie

Degré d'exigence (Nbre de points)	1 Complexité de l'activité	2 Connaissances	3 Autonomie	4 Contribution	5 Encadrement coopération	6 Communication	Degré d'exigence (Nbre de points)
10	Conception de programmes / projets / stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour toute l'organisation.	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence.	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats.	L'emploi engage la pérennité de l'organisation / entité économique.	Direction / coordination de la totalité de l'organisation.	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés.	10
9	Elaboration de systèmes / modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux.	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline.	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats.	L'emploi engage la performance à LT de l'organisation / entité économique.	Direction / coordination pour un sous-ensemble de l'organisation.	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques.	9
8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels.	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines.	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats.	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation / entité économique.	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources / moyens.	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés.	8
7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elle.	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines.	L'emploi requiert de déterminer des méthodes / procédés / moyens avec validation sur demande.	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation / entité économique.	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources moyens.	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion / du consensus dans un contexte d'intérêts différents / divergents avec enjeux significatifs.	7
6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées.	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline.	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers.	L'emploi engage la transformation et la performance / service / département.	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées.	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités.	6
5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes / outils répétés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper / résoudre les difficultés.	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline.	L'emploi requiert de modifier des solutions existantes avec validation à l'initiative d'un tiers.	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service / département.	Animation / répartition / appui / supervision / coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques.	L'emploi nécessite de parvenir à des constats / décisions partagés / concertés avec des interlocuteurs à impliquer.	5
4	Réalisation d'activités diversifiées, application de méthodes / modes opératoires variés, mise en œuvre de modes opératoires adaptés à adapter.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques.	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel.	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail.	Appui technique / organisationnel collectif ou individuel de savoirs et de pratiques.	L'emploi nécessite communication démonstrative, concertation.	4
3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répétés.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques.	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent.	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail.	Appui technique / organisationnel individuel.	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs.	3
2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension.	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires.	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent.	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique / similaire.	Partage d'expériences / connaissances et/ou coopération régulière.	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat.	2
1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies.	L'emploi nécessite des connaissances minimales.	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent.	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités.	Coopération ponctuelle.	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples.	1

L'emploi coté ci-dessus donne 4+5+5+6+4+4 = 28 points

La cotation de l'emploi en exemple est égale à

28 points

L'emploi sera donc coté D8

c'est un emploi non cadre

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

Cadre

Poste cadre à partir de 37 points

Non cadre

Les catégories Ouvriers / Techniciens et Administratifs disparaissent !

Il n'existe que 2 catégories : non cadre et cadre

Emploi non cadre ≤ 36 points

Emploi cadre ≥ 37 points



Chacun des 6 critères a 10 degrés d'exigence qui donnent de 1 à 10 points.

Ce sont environ 650 fiches emploi qui couvriront la totalité des emplois au sein du groupe



La détention d'un diplôme ne donne pas le droit à un groupe d'emploi, sauf si l'employeur exige dans l'offre d'emploi la possession d'un diplôme spécifique.

C'est l'emploi exercé qui détermine la classification et non le diplôme.

Les possibilités en cas de désaccord sur la cotation

Le statut des salariés étaient avant l'application de la nouvelle convention attaché à la personne. A partir du 1^{er} janvier 2024 ce sont les missions occupées par le salarié qui définiront son statut.

Certains emplois, à la frontière de la cotation E10 et F11 pourraient faire basculer un salarié non cadre vers un statut cadre et vice-versa. Ces emplois, appelés « emplois charnières » bénéficieront de dispositions transitoires.

Les situations d'emplois Charnières :

Aujourd'hui :

Demain :

Cas N°1

Je suis non cadre

On me propose un emploi cadre

Cas N°2

Je suis cadre

On me propose un emploi non cadre

Le changement de statut dans un sens ou dans l'autre aura un impact sur :

- Le temps de travail
- La rémunération (sans baisse)
- Les congés d'ancienneté
- L'application des NAO

Cas n° 1 : Un salarié NON cadre dont l'emploi est coté cadre

Le délai de réflexion du salarié est de 1 mois. La limite de réponse est fixée au 15/12/2023

Entretien collaborateur manager HRBP
Proposition d'avenant au contrat de travail

Acceptation	Refus
<ul style="list-style-type: none"> • Application du statut cadre (congé, NAO) • Intégration de la prime d'ancienneté au salaire • Intégration d'une part variable (STIP) de 3% • Temps de travail : au forfait horaire ou jour 	<p>Intégration dans un groupe fermé jusqu'au prochain changement de poste :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintien de ses conditions actuelles, pas de modification de sa durée du travail • Maintien de la prime d'ancienneté (ligne spécifique) <p>Mais :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Application des dispositions des cadres (NAO/congés...) • Gel de la prime d'ancienneté qui ne sera pas intégrée au salaire • Pas d'éligibilité à la part variable (STIP)

Une nouvelle proposition sera faite au salarié au 2^{ème} semestre 2024 avec un délai de réponse de 4 semaines.

Tout refus sera alors définitif.

Cas n° 2 : Un salarié cadre dont l'emploi est coté NON cadre

Entretien collaborateur manager HRBP
Courrier expliquant la situation

Aucun impact



Au prochain changement du salarié pour un poste non cadre, c'est le statut non cadre qui s'appliquera (temps de travail, mise en place d'une prime d'ancienneté qui sera calculée en tenant compte du STIP).

Il n'y a pas de baisse de rémunération pour le salarié, quel que soit le cas.

Ces dispositions sont transitoires, au prochain changement d'emploi, c'est le statut lié à l'emploi qui s'appliquera obligatoirement.

Le salarié ne peut pas refuser le nouveau statut (non cadre/cadre) car il est lié à l'emploi. Il ne peut que refuser les éléments contractuels du statut (salaire, temps de travail...)

Grille d'évaluation, le référentiel pour l'analyse des emplois de la nouvelle

✔ notez le nombre de points correspondant au degré d'exigence de votre poste en partant du bas du tableau

✔ additionnez les 6 valeurs obtenues

Degré d'exigence (Nbre de points)	1 Complexité de l'activité	2 Connaissances	3 Autonomie
10	Conception de programmes / projets / stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour toute l'organisation.	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence.	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats.
9	Elaboration de systèmes / modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un deux.	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline.	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats.
8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels.	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines.	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats.
7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elle.	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines.	L'emploi requiert de déterminer des méthodes / procédés / moyens avec validation sur demande.
6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées.	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline.	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers.
5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes / outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/ résoudre les difficultés.	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline.	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers.
4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques.	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel.
3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques.	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent.
2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension.	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires.	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent.
1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies.	L'emploi nécessite des connaissances minimales.	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent.

convention collective nationale de la métallurgie

✔ reportez-vous page précédente pour connaître le groupe d'emploi et la classe d'emploi

4 Contribution	5 Encadrement coopération	6 Communication	Degré d'exigence (Nbre de points)
L'emploi engage la pérennité de l'organisation / entité économique.	Direction / coordination de la totalité de l'organisation.	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés.	10
L'emploi engage la performance à LT de l'organisation / entité économique.	Direction / coordination pour un sous-ensemble de l'organisation.	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques.	9
L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation / entité économique.	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources / moyens.	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés.	8
L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation / entité économique.	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources moyens.	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion / du compromis dans un contexte d'intérêts différents / divergents avec enjeux significatifs.	7
L'emploi engage la transformation et la performance d'un service / département.	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées.	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités.	6
L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service / département.	Animation / répartition / appui / supervision / coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques.	L'emploi nécessite de parvenir à des constats / décisions partagés / concertés avec des interlocuteurs à impliquer.	5
L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail.	Appui technique / organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques.	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation.	4
L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail.	Appui technique / organisationnel individuel.	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs.	3
L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique / similaire.	Partage d'expériences / connaissances et/ou coopération régulière.	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat.	2
L'emploi a un effet circonscrit à ses activités.	Coopération ponctuelle.	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples.	1

Liste des verbes préconisés pour décrire votre emploi classés par critères

Communiquer

Échanger, Informer, Formuler, Partager, Dialoguer, Diffuser, Rédiger, Renseigner, Sensibiliser, Présenter, Représenter, Émettre, Demander, Répondre, Rencontrer, Argumenter, Négocier, Influencer, Démontrer, Convaincre, Défendre, Acheter, Vendre, Promouvoir

Réaliser

Élaborer, Effectuer, Produire, Construire, Traiter, Exploiter, Exécuter, Appliquer, Mettre en œuvre, Mettre en forme, Assurer, Mener

Administrer

Répertorier, Recenser, Collecter, Recueillir, Saisir, Enregistrer, Établir, Quantifier, Comptabiliser, Maintenir, Entretenir, Rassembler, Fournir, Classer, Archiver, Alimenter, Compiler, Constituer, Consulter, Transcrire, Vérifier, Contrôler, Suivre

Décider

Définir, Arbitrer, Déterminer, Fixer, Choisir, Sélectionner, Conclure, Impulser, Lancer, Déclencher, Créer, Implanter, Valider, Orienter, Attribuer, Confirmer, Apporter

Analyser

Diagnostiquer, Examiner, Identifier, Étudier, Enquêter, Calculer, Observer, Prospecter, Prévenir, Synthétiser, Interpréter, Résoudre, Traduire, Veiller, Programmer, Structurer, Expérimenter, Actualiser

Optimiser

Rechercher, Développer, Concevoir, Proposer, Enrichir, Accroître, Améliorer, Aménager, Adapter, Anticiper, Renouveler, Recommander, Préconiser, Innover, Imaginer, Transformer, Inventer

Animer

Conduire, Encadrer, Manager, Piloter, Présider, Déléguer, Conseiller, Aider, Guider, Recruter, Fédérer, Coordonner, Organiser, Repartir, Superviser, Planifier, Intégrer, Former, Accompagner, Evaluer, Apprécier, Transmettre

Le temps de travail

Suivi et décompte du temps de travail

Plusieurs systèmes de décompte du temps de travail seront mis en place au sein du groupe. Les modalités de travail sont déterminées en fonction des types d'emploi et de l'autonomie nécessaire pour occuper l'emploi et en fonction des besoins des différentes entités du groupe.

H16 à I18	Emploi cadre sans référence horaire	<ul style="list-style-type: none"> Pas de suivi du temps de travail Non éligible aux heures supplémentaires Pas d'imposition sur l'amplitude horaire Congés payés selon convention Non éligible aux RTT sauf RTT ponts
F12 à H15	Emploi cadre au forfait-jours	<ul style="list-style-type: none"> La durée du travail est définie en jours par an, elle est annualisée. Pas de contrôle du temps de travail Les forfaits jours ne sont pas éligibles au paiement des heures supplémentaires. Obligation de respecter les temps de repos légaux Congés payés selon la convention, éligibilité aux RTT selon les règles en vigueur dans l'établissement
F11	Emploi cadre au forfait-heures	<ul style="list-style-type: none"> La durée du travail est comptabilisée en heures selon les règles en vigueur dans l'établissement (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle). Obligation de respecter les règles de repos et les durées maximum de travail Le suivi des heures sera hebdomadaire ou mensuel sur la base des déclarations du salariés Paiement des heures supplémentaires selon les accords en vigueur dans l'établissement Congés payés selon convention, éligibilité aux RTT selon les règles en vigueur dans l'établissement
A1 à E10	Emploi non-cadre Horaire collectif	<ul style="list-style-type: none"> La durée du travail est comptabilisée en heures selon l'horaire collectif en vigueur dans l'établissement Obligation de respecter les règles de repos et les durées maximum de travail Le suivi des heures sera journalier avec les outils en vigueurs dans l'établissement Paiement des heures supplémentaires selon les accords en vigueur dans l'établissement Congés payés selon convention, éligibilité aux RTT selon les règles en vigueur dans l'établissement

Suivi et décompte du temps de travail

Le décompte du temps effectif de travail est obligatoire pour toutes les catégories à l'exception des « cadres forfaités sans référence horaire » (H16 à I18).

Les salariés doivent être responsables et savoir préserver l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle. Ils doivent être capables d'exercer leur droit à la déconnexion.

Il est rappelé que le manager a l'obligation de s'assurer de la compatibilité de la charge de travail avec la prise effective de repos.

Contrôle horaire par badge : inchangé

Contrôle horaire sans badge : via PayLink

Mise en place d'un outil de suivi dans PayLink

Le suivi horaire sera réalisé par incrémentation automatique des jours travaillés avec l'horaire de référence (7H30 en général), les absences saisies dans PayLink viendront décrétement les jours travaillés.

Un cumul sera effectué mensuellement et annuellement.

Exemple de tableau de suivi :

Récapitulatif de mon activité									
Matricule									
Nom, Prénom									
Société									
Affectation									
Forfait jour théorique		211	Cumul annuel		75				
Dates	jours travaillés	Travail Exceptionnel / Repas	Dont télétravail	Journée de repos (contractuel)	Journée d'absence	Dont repos suite travail Exceptionnel	Commentaire		
Samedi	XX/XX/2023								
Dimanche	XX/XX/2023								
Lundi	XX/XX/2023								
Mardi	XX/XX/2023								
Mercredi	XX/XX/2023								
Jeudi	XX/XX/2023								
Vendredi	XX/XX/2023								
Samedi	XX/XX/2023								
Dimanche	XX/XX/2023								
Lundi	XX/XX/2023								
Mardi	XX/XX/2023								
Mercredi	XX/XX/2023								
Jeudi	XX/XX/2023								
Vendredi	XX/XX/2023								
Samedi	XX/XX/2023								
Dimanche	XX/XX/2023								
Lundi	XX/XX/2023								
Mardi	XX/XX/2023								
Mercredi	XX/XX/2023								
Jeudi	XX/XX/2023								
Vendredi	XX/XX/2023								
Samedi	XX/XX/2023								
Dimanche	XX/XX/2023								
Lundi	XX/XX/2023								
Mardi	XX/XX/2023								
Mercredi	XX/XX/2023								
Jeudi	XX/XX/2023								
Vendredi	XX/XX/2023								
Samedi	XX/XX/2023								
Total Jours / Mois				Total Jours Absence					

Mise en place dans PayLink au 1er janvier 2025

Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel et le forfait jour réduit

Il est applicable aux salariés dont le temps de travail est organisé en heures ou au forfait jour. (hors alternant et stagiaire).

La durée du travail partiel oscille entre 70 et 90 %, elle peut être inférieure dans des situations exceptionnelles.

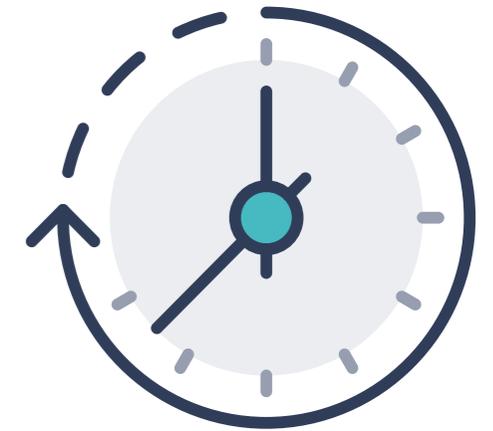
La demande de travail à temps partiel :

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

Durée du temps partiel ou du forfait jour réduit = 12 mois, reconductible par 24 mois.

Le retour à temps plein se fera 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.

Toute mise en place d'un temps partiel fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Le temps partiel adapté aux salariés en fin de carrière : « temps partiel facilité »

Ce dispositif est adapté aux salariés en fin de carrière pour réaliser une transition douce vers la retraite en leur donnant davantage de flexibilité dans l'organisation de leur travail.

Sont éligibles, les salariés bénéficiaires de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite chez Schneider Electric.

Possibilité d'effectuer un temps partiel, à hauteur de 90%, 80%, 70%, 60% ou 50% de leur horaire de référence (base temps plein), pour une durée de 3 à 36 mois précédant leur départ à la retraite.

Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de percevoir, de manière anticipée, un pourcentage de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite qui viendra compenser la fraction non travaillée par le temps partiel.

Le salarié doit s'engager en contrepartie à liquider sa retraite au terme de la période de temps partiel. Les modalités de calcul du montant de l'ICDR(*) restent inchangées.

(*) Indemnité conventionnelle de départ à la retraite



L'ancienneté



Par exemple :

Un salarié qui demanderait à bénéficier du dispositif de temps partiel à 80% pourrait percevoir 20% de son ICDR pour compenser le temps non travaillé.

La demande doit être faite au manager au minimum 3 mois avant la date souhaitée, le pourcentage est déterminé avec le manager. Le manager pourra refuser si la demande pose des problèmes dans l'organisation du service.

Définition de l'ancienneté

L'ancienneté du salarié débute à sa date d'embauche pour le contrat en cours ou à partir de la date d'embauche dans la première entreprise du groupe.

Sont prises en compte : la durée des contrats d'apprentissage/professionnalisation, les périodes de VIE, les CDD,

les périodes de travail à l'étranger, les périodes de stages (> 2 mois), les missions d'intérim, les périodes de suspension du contrat de travail, la durée des années d'études au sein de l'école Schneider. Pas de reprise d'ancienneté en cas de rupture d'un précédent contrat de travail (rupture conventionnelle, démission).

Calcul de la prime d'ancienneté

Le calcul de la prime d'ancienneté va changer. Ce nouveau système sera le même dans toutes les entités du groupe.

La prime d'ancienneté sera calculée sur la base de la valeur d'un point (valeur déterminée chaque année dans le cadre de la NAO).

La prime d'ancienneté concerne les salariés **non cadre** bénéficiant d'un minimum de **3 ans** dans l'entreprise, elle est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Le nombre d'années pris en compte sera limité à **15 ans**.



Groupe d'emploi	A		B		C		D		E	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45%	1,6%	1,75%	1,95%	2,2%	2,45%	2,6%	2,9%	3,3%	3,8%

Exemple pour une personne dont la cotation est D8 au sein de SEI/SEF avec 8 années d'ancienneté : ((7€ x 2,9%) x 100) X 8 années = 162,4€ par mois



La prime d'ancienneté s'applique également aux alternants qui remplissent les conditions et en fonction de leur classe d'emploi. Il existe des différences entre plusieurs entités du groupe, l'homogénéisation de la prime d'ancienneté sera progressive sur plusieurs années (jusqu'en 2028).

La direction a refusé un ajustement immédiat justifiant d'un impact financier trop important pour Schneider. Les entités du groupe ont été divisées en 3 groupe qui rattraperont progressivement le groupe de référence dont la valeur du point est fixée à 7 euros (au 1er janvier 2024).



La modification de la prime d'ancienneté ne peut pas entraîner de baisse de rémunération.

Si la nouvelle prime d'ancienneté calculée est inférieure à votre prime d'ancienneté actuelle, l'écart sera intégré à votre salaire de base.

Prime d'ancienneté du groupe de référence (Valeur du point à 7€ au 01/01/2024)

STIE – SAREL – SEI/SEF – SE Alpes – Solar Spain – Eckardt – Newlog – France Transfo – SFG – MG Alès – SEIT – SEMB

Ancienneté	Classe d'emploi									
	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
3 ans	30,45	33,60	36,75	40,95	46,20	51,45	54,60	60,90	69,30	79,80
4 ans	40,60	44,80	49,00	54,60	61,60	68,60	72,80	81,20	92,40	106,40
5 ans	50,75	56,00	61,25	68,25	77,00	85,75	91,00	101,50	115,50	133,00
6 ans	60,90	67,20	73,50	81,90	92,40	102,90	109,20	121,80	138,60	159,60
7 ans	71,05	78,40	85,75	95,55	107,80	120,05	127,40	142,10	161,70	186,20
8 ans	81,20	89,60	98,00	109,20	123,20	137,20	145,60	162,40	184,80	212,80
9 ans	91,35	100,80	110,25	122,85	138,60	154,35	163,80	182,70	207,90	239,40
10 ans	101,50	112,00	122,50	136,50	154,00	171,50	182,00	203,00	231,00	266,00
11 ans	111,65	123,20	134,75	150,15	169,40	188,65	200,20	223,30	254,10	292,60
12 ans	121,80	134,40	147,00	163,80	184,80	205,80	218,40	243,60	277,20	319,20
13 ans	131,95	145,60	159,25	177,45	200,20	222,95	236,60	263,90	300,30	345,80
14 ans	142,10	156,80	171,50	191,10	215,60	240,10	254,80	284,20	323,40	372,40
15 ans	152,25	168,00	183,75	204,75	231,00	257,25	273,00	304,50	346,50	399,00

Prime d'ancienneté du groupe 2 (Valeur du point à 6,5 € au 01/01/2024)

SESF – CEV Privas – Transfo Services – SFCME

Ancienneté	Classe d'emploi									
	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
3 ans	28,28	31,20	34,13	38,03	42,90	47,78	50,70	56,55	64,35	74,10
4 ans	37,70	41,60	45,50	50,70	57,20	63,70	67,60	75,40	85,80	98,80
5 ans	47,13	52,00	56,88	63,38	71,50	79,63	84,50	94,25	107,25	123,50
6 ans	56,55	62,40	68,25	76,05	85,80	95,55	101,40	113,10	128,70	148,20
7 ans	65,98	72,80	79,63	88,73	100,10	111,48	118,30	131,95	150,15	172,90
8 ans	75,40	83,20	91,00	101,40	114,40	127,40	135,20	150,80	171,60	197,60
9 ans	84,83	93,60	102,38	114,08	128,70	143,33	152,10	169,65	193,05	222,30
10 ans	94,25	104,00	113,75	126,75	143,00	159,25	169,00	188,50	214,50	247,00
11 ans	103,68	114,40	125,13	139,43	157,30	175,18	185,90	207,35	235,95	271,70
12 ans	113,10	124,80	136,50	152,10	171,60	191,10	202,80	226,20	257,40	296,40
13 ans	122,53	135,20	147,88	164,78	185,90	207,03	219,70	245,05	278,85	321,10
14 ans	131,95	145,60	159,25	177,45	200,20	222,95	236,60	263,90	300,30	345,80
15 ans	141,38	156,00	170,63	190,13	214,50	238,88	253,50	282,75	321,75	370,50

Prime d'ancienneté du groupe 3 (Valeur du point à 6€ au 01/01/2024)

SETBT – SA3i – SE Aubenas – SEEF

Ancienneté	Classe d'emploi									
	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
3 ans	26,10	28,80	31,50	35,10	39,60	44,10	46,80	52,20	59,40	68,40
4 ans	34,80	38,40	42,00	46,80	52,80	58,80	62,40	69,60	79,20	91,20
5 ans	43,50	48,00	52,50	58,50	66,00	73,50	78,00	87,00	99,00	114,00
6 ans	52,20	57,60	63,00	70,20	79,20	88,20	93,60	104,40	118,80	136,80
7 ans	60,90	67,20	73,50	81,90	92,40	102,90	109,20	121,80	138,60	159,60
8 ans	69,60	76,80	84,00	93,60	105,60	117,60	124,80	139,20	158,40	182,40
9 ans	78,30	86,40	94,50	105,30	118,80	132,30	140,40	156,60	178,20	205,20
10 ans	87,00	96,00	105,00	117,00	132,00	147,00	156,00	174,00	198,00	228,00
11 ans	95,70	105,60	115,50	128,70	145,20	161,70	171,60	191,40	217,80	250,80
12 ans	104,40	115,20	126,00	140,40	158,40	176,40	187,20	208,80	237,60	273,60
13 ans	113,10	124,80	136,50	152,10	171,60	191,10	202,80	226,20	257,40	296,40
14 ans	121,80	134,40	147,00	163,80	184,80	205,80	218,40	243,60	277,20	319,20
15 ans	130,50	144,00	157,50	175,50	198,00	220,50	234,00	261,00	297,00	342,00

Revalorisation du point chaque année pour rejoindre la valeur du groupe de référence au plus tard le 1er janvier 2026 pour le groupe 2 et au 1er janvier 2028 pour le groupe 3.

i

Les 3 tableaux concernant la prime d'ancienneté, ne sont valables que jusqu'aux prochaines négociations salariales. La CFTC vous mettra à disposition, chaque année, les nouveaux tableaux sur son site internet.

Les congés

Les congés

Les congés et les congés exceptionnels pour évènement familiaux sont uniformisés pour toutes les entités du groupe rattachées à la branche métallurgie, les RTT restent à la maille de l'entité locale.

Ces congés ne sont pas liés à une quelconque ancienneté. Ils sont non fractionnables à l'exception des congés suivants : annonce d'un handicap de l'enfant, décès d'un enfant ou deuil d'un enfant.

CONGÉS PAYÉS POUR LES SALARIÉS NON CADRES					
Ancienneté dans l'entreprise					
	< 1 an	De 1 à 14 ans	De 15 à 19 ans	A partir de 20 ans	A partir de 30 ans
Age du salarié					
Salarié de - de 45 ans	25	26	27	28	29
Salarié de + de 45 ans	25	27	27	28	29

CONGÉS PAYÉS POUR LES SALARIÉS CADRES				
Ancienneté dans l'entreprise				
	< 1 an	Entre 1 et 2 ans	De 2 à 19 ans	A partir de 20 ans
Age du salarié				
Salarié de - 35 ans	25	27	27	27
Salarié de 35 à 55 ans	25	27	28	28
Salarié de + de 55 ans	25	27	28	29

Les congés ci-dessous sont spécifiques à certaines entités du groupe

Type de congés	Vos droits	Conditions et modalités de prise du congé
Absence pour évènement exceptionnel (maladie brusque ne nécessitant pas un arrêt de travail, cambriolage, inondations)	1 jour	Aucun justificatif, cette absence est soumise à approbation de la hiérarchie qui jugera du bien-fondé de la demande
Dérogation de prise de congés pour le personnel originaire d'outre mer.		Si la famille (conjoint ou enfant) réside en permanence dans le territoire d'origine, le salarié peut prendre en une seule fois l'ensemble de ses congés et absences acquis pour l'année.
Jours supplémentaires pour décalage des congés imposé par l'entreprise moins d'un mois avant la date prévue de départ.	2 jours pour 1 sem. entière décalée 3 jours pour 2 sem. entières décalées 4 jours pour 3 sem. entières décalées 5 jours pour 4 sem. entières décalées	En plus, les frais engagés par le salarié avant qu'il n'ait eu connaissance de ce décalage lui seront remboursés sur présentation des justificatifs (billets d'avion, frais de location...)
Jours supplémentaires pour un salarié rappelé alors qu'il est en congés	2 jours	Les frais occasionnés par ce rappel seront remboursés au salarié sur justificatifs.

Congés pour événements exceptionnels

Type de congés	Vos droits	Conditions et modalités de prise du congé
Mariage, Pacs du salarié	7 jours calendaires	Prise dans les 15 jours avant ou suivant évènement
Mariage d'un enfant	1 jour	Prise jour même ou jour ouvré suivant/précédant évènement
Arrivée d'un enfant en vue de son adoption	3 jours	Démarrage le jour de l'adoption ou le 1er jour ouvré suivant l'adoption de l'enfant
Congé de naissance Pour chaque naissance pour le père et le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS	3 jours	Démarrage le jour de la naissance ou le 1er jour ouvré suivant la naissance de l'enfant. NB : conformément aux dispositions légales en vigueur, il doit être suivi d'au moins 4 jours calendaires de congé paternité ou d'accueil de l'enfant pour pouvoir bénéficier dudit congé.
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.	5 jours	Dans les 15 jours suivant l'annonce du handicap en une ou deux fractions
Décès d'une tante d'un oncle d'un cousin, neveu, nièce	Jour des obsèques	Prise le jour des obsèques
Décès d'un enfant âgés de 25 ans et plus sans enfant lui-même	12 jours	Prise au moment du décès et/ou des obsèques et en tout état de cause au plus tard dans la semaine suivant les obsèques
Décès du beau-père ou de la belle mère, du beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille	2 jours	
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours	
Décès du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin, du père, de la mère	5 jours	
Décès d'un Grand Parent ou d'un petit enfant	3 jours	le salarié peut bénéficier d'un congé spécifique de 8 jours pris en charge par la sécurité sociale (limite de 3 PASS, soumis à charges sociales et impôts). Schneider prend en charge le complément de salaire pendant la période.
Deuil* d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié		
<i>(* le deuil est un processus qui peut prendre plusieurs mois. Pour cette raison le congé est fractionnable.</i>		Un an à compter du décès de l'enfant. Congés Fractionnable en deux périodes d'au moins une journée
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours	Prise au moment du décès et/ou des obsèques et en tout état de cause au plus tard dans la semaine suivant les obsèques en une ou deux fractions

Congés additionnels spécifiques à la parentalité

Type de congés	Durée	Conditions
Allongement du congé maternité ou d'adoption pour le parent 1	4 semaines consécutives OU 1 jour/semaine pendant 5 mois	4 semaines consécutives payées à 100% ou 1 jour par semaine étalé sur 5 mois.
Congé paternité ou parent 2 ou accueil d'un enfant	25 jours calendaires ou 32 jours pour des naissances multiples	Schneider complète les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. 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.
Congé parent pour parent 1 et parent 2	1 jour par an et par enfant de moins de 16 ans + 1 jour supplémentaire pour les situation de monoparentalité	Les enfants doivent être âgés de moins de 16 ans. 1 jour supplémentaire pour les parents justifiant d'une situation de monoparentalité.
Absence rémunérée pour examens et traitements liées à la naissance ou la procréation médicalement assistée	Durée définie en fonction de l'avis médical	Sont prises en charges et rémunérées : - Les absences pour examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement - Les examens médicaux nécessaires en cas d'assistance médicale à la procréation - Le parent 2 en tant que conjoint ou concubin d'une femme enceinte ou bénéficiant de la PMA peut bénéficier de 3 absences
Absence pour enfant malade	4 jours ouvrés par an et par salarié. 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an	Congé spécifique pour soigner un enfant de moins de 16 ans, ce congé pourra être pris alternativement par l'un ou l'autre des parents sur production d'un certificat médical.
Rentrée scolaire d'un enfant de moins de 12 ans	2 heures	Jour de la rentrée scolaire. Le profil familial doit être à jour dans PayLink.
Hospitalisation d'un enfant immédiatement après sa naissance	4 jours calendaires prolongés d'une période pouvant aller jusqu'à 30 jours consécutifs maximum	Hospitalisation consécutive à la naissance. Information du manager et justificatif d'hospitalisation. Schneider assure le complément de salaire pendant la période

Congés spécifiques aux situations de santé et d'aide

Type de congés	Durée	Conditions
Congé spécifique aux aidants	2 demi journées par an	Accompagnement à des rendez vous médicaux pour une personne de son entourage
Congé de proche aidant bénéficiant de l'AJPA	3 mois renouvelables dans la limite de un an sur toute la carrière	Pour toute personne partageant le domicile du salarié dont le pronostic vital est engagé ou maladie incurable en phase avancée. Limité à 66 Jours dans toute la carrière pouvant faire l'objet d'un complément de 40€ versé par Schneider
Congé de solidarité familiale pour accompagnement d'une personne en fin de vie	3 mois renouvelables une fois	Pour toute personne partageant le domicile du salarié dont le pronostic vital est engagé ou maladie incurable en phase avancée. Limité à 22 Jours dans toute la carrière pouvant faire l'objet d'un complément de 40€ versé par Schneider

Notes :

Notes :

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

Les déplacements professionnels

Les déplacements professionnels

Un déplacement est une situation dans laquelle le salarié exécute temporairement son activité professionnelle hors de son lieu de travail habituel en rapport avec ses fonctions. Ce temps donne droit à compensation lorsqu'il est supérieur au temps de travail normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel.

La compensation sera réalisée en temps pour préserver la santé et la sécurité du salarié.



Calcul du temps de déplacement donnant droit à compensation :

13 h (déplacement) – 9 h 30 (journée standard) = 3 h 30

3 h 30 - 1 h (franchise) = 2 h 30. La récupération sera d'environ 1 h 45 minutes.



Les règles liées aux déplacements seront harmonisées et applicables pour l'ensemble de salariés du groupe (sauf salariés itinérants, salariés sans référence horaire et stagiaires).

Les déplacements d'une durée supérieure à **13 heures** donnent lieu à un hébergement sur place

Récupération du temps de déplacement

Déplacement en semaine <i>(applicable uniquement aux salariés en heures)</i>	
Temps de déplacement sur la journée	Contrepartie
≤ 1h	Franchise (pas de contrepartie)
>1h	75% du temps de déplacement (45 minutes de repos par heure de déplacement)
Temps de déplacement max indemnisé : 3h	2h15 minutes d'indemnisation max par déplacement

Déplacement sur un jour normalement non-travaillé <i>(applicable à tous les salariés sauf forfait sans référence horaire)</i>	
Départ / Arrivée	Récupération
Départ avant 14 h	Une journée
Départ après 14 h	1/2 journée
Retour avant 12 h	1/2 journée
Retour après 12 h	Une journée
Durée de déplacement > 6 H	Une journée

Récupération du temps de déplacement :

La gestion du temps de déplacement fera l'objet d'un suivi et un soumise à la validation du manager. Le temps ainsi décompté viendra alimenter un compteur de récupération du temps.

Pour les salariés en heures :

Le temps de récupération pourra être pris en heure, ½ journée ou journée

Pour les salariés au forfait :

Le temps de récupération pourra être pris en ½ journée ou journée



Le délai maximum pour récupérer est fixé à **3 mois**, ce délai est reportable une fois sur validation du manager.



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



Retrouvez nous sur
www.cftc-schneider.com



Installez l'App sur iOS



Installez l'App sur
Android



Suivez la CFTC
Schneider Electric