



LE GUIDE DES SALARIÉS  
**SCHNEIDER ELECTRIC**  
**2025-2026**



# VOS INTERLOCUTEURS EN FRANCE

## CONTACT :

Coordonnateur FO  
 GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC  
 Emmanuel DA CRUZ  
 06 30 37 69 36  
 emmanuel.da-cruz@se.com

## LÉGENDES :

- Filiales
- Sites SEI-SEF

### POUR LA FRANCE & LES DOM-TOM AGENCES COMMERCES ET SERVICES RÉGION PARISIENNE COMMERCES ET FONCTIONS CENTRALES

#### ● IDF/LE HIVE

- Christophe DUPUY 06 83 89 13 75
- Elisabeth PINTO 06 31 52 64 16
- Eric CHRAIBI 06 49 15 53 95
- Maxime PHELIPPEAU 06 86 72 45 02
- Vincent HALIE 07 85 66 00 97

#### ● EST

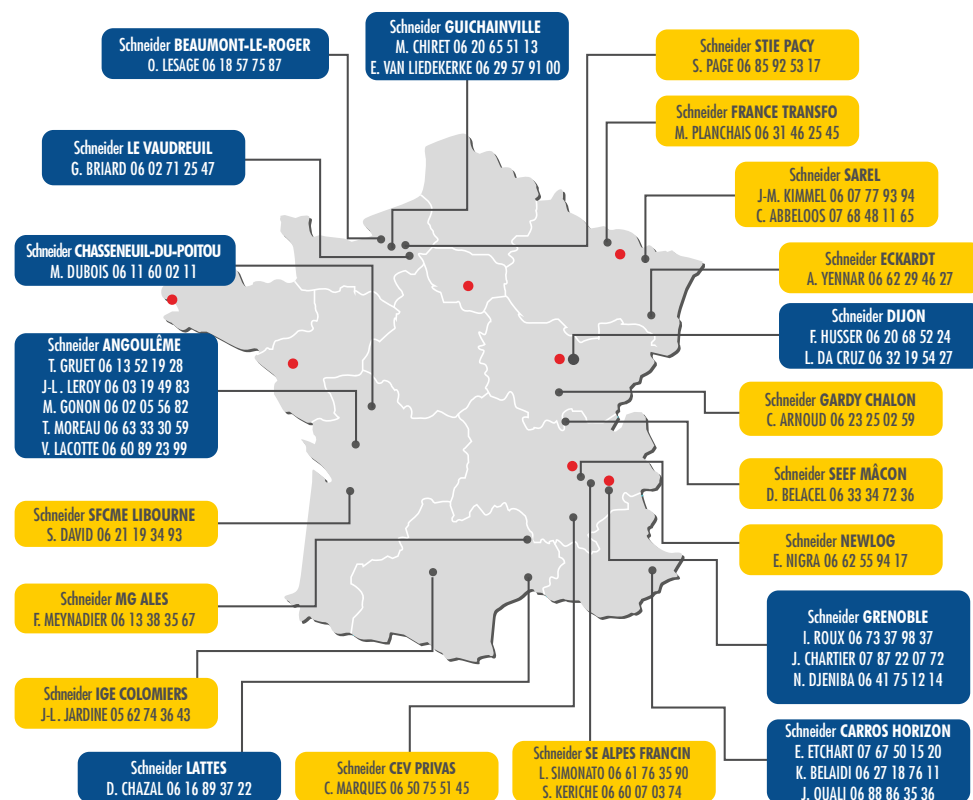
- Emmanuel DA CRUZ 06 30 37 69 36
- Patrice CHAMPION 06 07 49 38 49
- Laurent COLOTTI 06 83 83 96 88

#### ● OUEST

- Patrice JACOLOT 06 87 80 40 00
- Yannick GARNAULT 06 83 03 12 40
- Didier CARPENTIER 06 83 83 88 40
- Grégory MUTEL 07 86 08 91 20

#### ● NORD

- Christophe SELLIER 06 85 23 94 37



# SOMMAIRE

## MES CONDITIONS DE TRAVAIL

Comment est défini votre emploi ?	4
Classification des emplois	5
Système de Grading	6
Rémunération	7-9
Entretien Annuel de Performance (EAP)	10-11
Télétravail	12-13
Congés et droits, CET	14-19
Médaille du travail	20

## MON DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Evolution professionnelle	21
Formation	22
Les dispositifs PASS	23

## MON ÉPARGNE RETRAITE ET SALARIALE

Synthèse de l'épargne	24
Fiscalité	25
Détails des fonds de placement	26
Conditions de déblocage	27

## MA SANTÉ

Petits et gros risques de la vie	28
Mutuelle santé : MESE	29
Prévoyance : Klesia	30
Aménagement du temps de travail	31

## MA FIN DE CARRIÈRE CHEZ SCHNEIDER

Retraite	32
Retraite progressive	33
Dispositifs spécifiques et PASS	34-35
Fin de contrat de travail	36-37

## QUI SOMMES-NOUS ?

38-39

# COMMENT EST DÉFINI VOTRE EMPLOI ?



Chez Schneider Electric, un emploi est défini par plusieurs éléments, associant la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie, commune à toutes les entreprises de la Métallurgie, et une architecture spécifique à Schneider Electric.

**CONVENTION COLLECTIVE**  
FRANCE - MÉTALLURGIE

**EMPLOI REPÈRE**

- Classification : système conventionnel
- La référence de la classification conventionnelle est l'Emploi repère
- L'Emploi est côté : Classification de A1 à I18
- Lien avec les catégories Cadre/Non-cadre, le temps de travail, les SMH, la prime d'ancienneté...

**EX. : RESPONSABLE ÉQUIPE LOGISTIQUE USINE - F11**



## ARCHITECTURE DES POSTES SCHNEIDER ELECTRIC MONDE - SCHNEIDER ELECTRIC

POSTE	JOB CODE « SYSTEM OF REFERENCE »	GRADING DES POSTES								
<p style="color: #0056b3;"><i>Pas de changement</i></p>	<p style="color: #0056b3;"><b>Nouveau projet « Architecture Globale des Carrières »</b></p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr style="background-color: #e91e63; color: white;"> <th style="width: 50%;">GRADE POSTES CADRES</th> <th style="width: 50%;">GDP POSTES NON-CADRES</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Pas de changement</i></td> <td style="text-align: center;"><i>Pas de changement</i></td> </tr> <tr style="background-color: #e91e63; color: white;"> <th colspan="2" style="text-align: center;">NOUVELLE MÉTHODOLOGIE</th> </tr> <tr style="background-color: #e91e63; color: white;"> <th style="width: 50%;">GRADE POSTES NON-CADRES</th> <th></th> </tr> </table>	GRADE POSTES CADRES	GDP POSTES NON-CADRES	<i>Pas de changement</i>	<i>Pas de changement</i>	NOUVELLE MÉTHODOLOGIE		GRADE POSTES NON-CADRES	
GRADE POSTES CADRES	GDP POSTES NON-CADRES									
<i>Pas de changement</i>	<i>Pas de changement</i>									
NOUVELLE MÉTHODOLOGIE										
GRADE POSTES NON-CADRES										
<ul style="list-style-type: none"> <li>Poste : rôle spécifique au sein d'une organisation.</li> <li>Il comprend des responsabilités, des tâches et des attentes spécifiques associées à un rôle, indépendamment de son ou ses titulaires.</li> </ul> <p style="color: #0056b3;"><b>EX. : RESPONSABLE ÉQUIPE LOGISTIQUE USINE</b></p> <p style="color: #0056b3;"><b>RESPONSABLE MAGASIN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Job code : non conventionnel.</li> <li>Il représente les postes dont les activités principales et le périmètre d'action sont similaires et en donne une définition générale et standardisée.</li> <li>Il fournit le profil de compétences attendu dans chaque poste.</li> </ul> <p style="color: #0056b3;"><b>EX. : LWB5</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation : outil RH &amp; managérial, non conventionnel.</li> <li>La référence du Grade est le Poste.</li> <li>Le Poste est évalué, ce qui donne lieu à l'attribution d'un grade (1 à 13).</li> <li>Lien avec des programmes RH, espaces de salaire et le positionnement vis-à-vis du marché.</li> </ul> <p style="color: #0056b3;"><b>EX. : GRADE 5</b></p>								

# CLASSIFICATION DES EMPLOIS



La Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie a redéfini la Classification de nos emplois dits repères depuis 2024.

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS

- La classification est le nouveau référentiel commun d'analyse de tous les emplois dans le secteur de la Métallurgie.
- Elle est différente et indépendante des systèmes de Job Code (Administratif) et de Grading (pour la rémunération) qui sont deux outils mondiaux de gestion propres au Groupe Schneider Electric.
- La classification détermine un salaire minimum, une durée du travail, certains droits et obligations du salarié.
- Avec ce système, ce sont les emplois qui sont classés (selon 6 critères : Complexité de l'activité, Connaissances, Autonomie, Contribution, Encadrement, Communication) et non les salariés.

## ÉVOLUTION DES EMPLOIS

- Au cours de son parcours professionnel, il doit être possible de pouvoir renforcer ses compétences pour évoluer d'emplois, changer d'activité, et améliorer sa rémunération. Le passage entre emplois non-cadres et cadres, et inversement, est désormais plus facile.
- Un processus a été mis en place chez Schneider pour favoriser ces évolutions d'emplois charnières et/ou de statut. Pensez à l'initier lors de votre entretien de développement avec votre hiérarchique.

EMPLOIS NON-CADRES			EMPLOIS CADRES		
Groupes d'emplois	Classes d'emplois	Cotations	Groupes d'emplois	Classes d'emplois	Cotations
E	10	34 à 36	I	18	58 à 60
	9	31 à 33		17	55 à 57
D	8	28 à 30	H	16	52 à 54
	7	25 à 27		15	49 à 51
C	6	22 à 24	G	14	46 à 48
	5	19 à 21		13	43 à 45
B	4	16 à 18	F	12	40 à 42
	3	13 à 15		11	37 à 39
A	2	10 à 12	DEPUIS LE 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2024, la cotation de votre emploi peut être retrouvée sur votre bulletin de paye.		
	1	6 à 9			



**Flashez ce QR code pour retrouver les informations sur la nouvelle classification**

**POUR TOUTS RENSEIGNEMENTS CONTACTEZ VOS RÉFÉRENTS FO SUR VOTRE SITE.**

Employé	Site
DA CRUZ Emmanuel	ACS-RP
DUPUY Christophe	
JACOLOT Patrice	
PINTO Elisabeth	Angoulême
CLAUZEAU Vincent	
GAULT Thierry	
MOREAU Thomas	Beaumont-le-Roger
LESAGE Olivier	
ETCHART Emmanuel	Carros
BELAIDI Karim	
HUSSER Franck	Dijon
CHIRET Michel	Evreux Guichainville
VAN LIEDEKERKE Eric	
PLANCHAIS Michel	France Transfo Metz
ARNOUD Christian	Gardy Chalon
CHARTIER Jonathan	Grenoble
ROUX Isabelle	
CHAZAL Didier	Lattes
BRIARD Guillaume	Le Vaudreuil
BIGOTIERE Jean-Charles	MG Alès
NIGRA Eric	Newlog
ABBELOOS Cyril	Sarel
KERICHE Saïd	SE Alpes
BELACEL Dalila	SEEF Mâcon
MENDY Calmente	SFCME Libourne
SIMOND Isabelle	STIE Pacy



# SYSTÈME DE GRADING



## À QUOI SERT LE GRADING ?

Il détermine :

- En théorie, votre **titre** : Technicien, Spécialiste, Directeur, VP, SVP, ...
- Une fourchette de **salaires** pour chaque grade et groupe de poste.
- Un taux de **part variable pour les cadres** : plus votre grade est élevé, plus son pourcentage appliqué sur votre salaire fixe est élevé.

Il est basé sur l'analyse de différents critères pour chaque emploi. Par exemple : son impact dans l'entreprise (est-il stratégique ? opérationnel ?), la communication (faut-il transmettre ? négocier ?), la complexité du rôle, les connaissances nécessaires, etc. Il intègre également un référentiel pour comparer entre eux les salaires d'entreprises ayant des similitudes de structure, de tailles, de marchés, etc.

## ET QUELLES DIFFÉRENCES AVEC LE JOB CODE ET CLASSIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE ?

La classification conventionnelle en vigueur depuis février 2022 et déployée en 2024 chez Schneider Electric, est un système français uniquement.

Le Job Code est un référentiel de classement des emplois dans l'entreprise au niveau mondial.

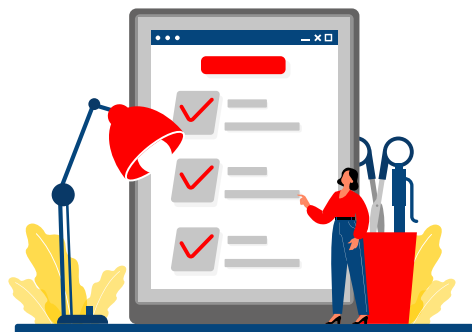
GRADE	CATÉGORIE
13	TOP MANAGEMENT
12	
11	
10	MANAGEMENT
9	
8	
7	EMPLOYÉS
6	
5	
4	OUVRIERS TECHNICIENS ADMINISTRATIFS
3	
2	
1	

Les 13 Groupes de poste des salariés non cadres correspondent aux Grades 1 à 5.

**DEMANDEZ VOTRE GRADE OU GROUPE DE POSTE À VOTRE MANAGER OU VOTRE RH.**

**ILS NE PEUVENT PAS REFUSER.**

**Si c'est le cas, contactez vos représentants FO.**



# RÉMUNÉRATION



## LES ÉLÉMENTS DE VOTRE RÉMUNÉRATION

ÉLÉMENTS	NON-CADRES	CADRES	MODALITÉS D'ATTRIBUTION
Augmentation individuelle (AI) sur votre salaire de base	X	X	Au mérite. Enveloppe négociée en Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires (NAO)
Augmentation générale (AG) sur votre salaire de base. Une AG n'est versée aux Cadres qu'exceptionnellement	X	(X)	Reconnaissance de la participation des salariés aux performances de l'entreprise, compensation de l'inflation. Enveloppe négociée en NAO.
Egalité professionnelle Femme / Homme (« Pay Equity »)	X	X	Budget spécifique (jusqu'à 0,1% de la masse salariale) dédié à la résorption des écarts salariaux entre les Femmes et les Hommes, négocié au niveau de SEI-SEF et des filiales dans le budget négocié en NAO.
L'ancienneté	X		Son mode de calcul a changé au 01/01/2024 avec la Nouvelle Convention de la Métallurgie
Prime de conditions de travail : équipe de nuit, week-end, suppléance, astreinte, panier...	X	(1)	Pour les salariés éligibles. Enveloppe négociée au niveau de SEI-SEF et des filiales en NAO.
STIP / SIP : Short Term Incentive Plan / Sales Incentive Plan : part variable appliquée sur le salaire de base.	(2)	X	Au mérite individuel et en fonction de la performance du Groupe. Règles définies par la Direction Monde avec possibilité de négociation comme l'AI.
LTIP, Long Term Incentive Plan		X	Actions gratuites réservées aux salariés de certains grades.
Prime exceptionnelle ou prime pour la réussite d'un projet	X	X	Si vous avez réalisé une action marquante ou particulièrement performante sur l'année. A la discrétion du manager.
Augmentation promotionnelle	X	X	Budget spécifique attribué lors d'une promotion sur un nouveau poste, une prise de responsabilité, une évolution de grading...
L'Intéressement et la Participation (I&P)	X	X	Constitué d'une part Groupe non négociable et d'une part Locale dont certains critères peuvent être négociés par les syndicats.

(1) Ces primes concernent majoritairement les emplois des salariés postés Non-Cadres.  
(2) Certains emplois Non-Cadres bénéficient d'une part variable.

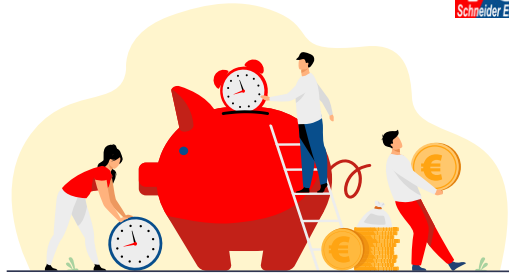
**Lors des NAO, FO revendique toujours des mesures complémentaires pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés.** Par ex: abondement, primes d'équipe, valeur des Tickets restaurant, nombre de jours affectés au CET, augmentation de la gratification des médailles du travail...

# RÉMUNÉRATION



## PRIME D'ANCIENNETÉ

Une formule de calcul de la prime d'ancienneté unique pour reconnaître la fidélité des salariés vis-à-vis du Groupe Schneider Electric. La valeur du point de chaque groupe sera déterminée chaque année lors des Négociations Annuelles Obligatoires au niveau du Groupe.



## FORMULE DE CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ (POUR UN MOIS COMPLET ET UN TAUX D'ACTIVITÉ À 100%)

### PRIME D'ANCIENNETÉ EN EUROS PAR MOIS

VALEUR DU POINT

x

TAUX DE LA CLASSE D'EMPLOI

x

NOMBRE D'ANNÉES D'ANCIENNETÉ COMPLÈTES (dans la limite de 15 ans)

x

100

À titre d'exemple : Un salarié avec 8 ans d'ancienneté, occupe un emploi classé C5. Pour une valeur du point de 6,50 €. Sa prime d'ancienneté est :  $6,5 \times 0,022 \times 8 \times 100 = 114,40$  €

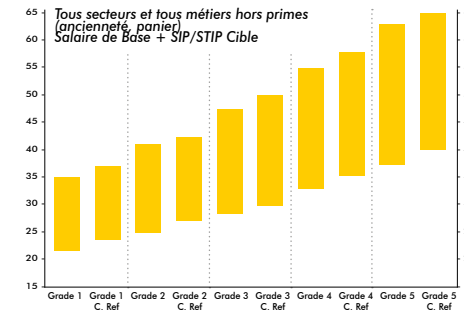
PÉRIODE	VALEUR DU POINT NÉGOCIÉE AU NIVEAU DU GROUPE
de 2024 à 2027	3 valeurs différentes selon les entités du Groupe
à partir de 2028	Valeur unique pour tout le territoire

CLASSE D'EMPLOI	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
TAUX	1,45%	1,6%	1,75%	1,95%	2,2%	2,45%	2,6%	2,9%	3,3%	3,8%



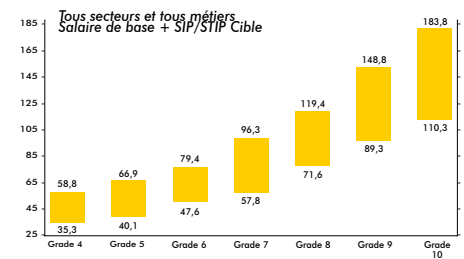
## ÉVALUER SON NIVEAU DE SALAIRE Espace de salaire Non-Cadres 2026 (en K€)

Nouveauté : Transfert du système de Groupe de Postes actuel à un système de Grade (de 1 à 5), avec une mise en place le 1er janvier 2026.



FO a obtenu de valoriser le parcours professionnel (ascenseur social) sur la base de critères factuels, avec la création d'un 2<sup>e</sup> espace de salaire dans chaque grade : le niveau de collaborateur « Référent ». La progression de Collaborateur « Opérationnel » à « Référent » résultera d'une forte expertise et exemplarité, d'une expérience confirmée et reconnue, de la capacité à transmettre et collaborer.

## Espace de salaire Cadres 2025 (en K€)



Retrouvez toutes les informations à jour sur les SMH, les espaces de salaires, les forfaits heures/jours, directement sur notre site web dans la rubrique « **Dossiers pratiques - Emploi et Rémunération** »



## GRILLES DES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES (SMH) EN 2024

Seul le barème unique des salaires minimums conventionnels pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures a une valeur conventionnelle... Les autres barèmes n'ont qu'une valeur informative.

## ÉVALUEZ VOTRE NIVEAU DE SALAIRE AVEC LE COMPA-RATIO

Pour bien situer (et re-négocier) votre salaire par rapport au salaire médian de votre tranche salariale, demandez votre Compa-ratio à votre RH qui doit vous le communiquer si vous le demandez. Le compa-ratio est le seul élément à la disposition des salariés nous permettant de savoir si nous sommes correctement payés.

Il est calculé en divisant votre salaire annuel total (votre salaire annuel de base + la part variable) par la valeur médiane des fourchettes des salaires liées à chaque groupe de poste ou grade. En cas de retard significatif (très <1), n'hésitez pas à solliciter votre hiérarchie lors de votre EAP pour un rattrapage.

- Consultez notre **Espace salarial sur notre site web** et utilisez notre simulateur en ligne pour calculer rapidement votre Compa-ratio !

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Plus vous maîtrisez votre poste, plus votre salaire doit augmenter vers le haut de l'intervalle. Pour mieux négocier votre augmentation salariale, pensez aussi à cibler des emplois avec un Groupe de poste ou un Grade supérieur.

# ENTRETIEN ANNUEL DE PERFORMANCE (EAP)



## ANTICIPEZ, PRÉPAREZ, DÉMONTREZ, NÉGOCIEZ

Votre entretien de performance conditionne votre rémunération et votre évolution, et il vous suit tout au long de votre carrière. Deux raisons pour soigner sa préparation et son déroulement.

## FAITES DES POINTS TOUTE L'ANNÉE, AU MINIMUM 1 FOIS À MI-ANNÉE

- **Demandez** la réévaluation de vos objectifs si nécessaire.
- **Faites noter** vos tâches exceptionnelles et/ou récurrentes pour les prendre en compte.
- **Formalisez** le contenu de vos échanges dans Talent Link et/ou par un compte rendu par e-mail.
- **Sollicitez** un feedback régulier auprès des personnes avec qui vous travaillez.
- **Conservez** les appréciations et remerciements de vos interlocuteurs internes et externes.
- **Joignez** ces témoignages à votre prochaine évaluation.

## LE JOUR J

- **Préparez votre entretien** (dans TalentLink), actualisez toutes vos réalisations de manière compréhensible, et sollicitez l'avis des principales personnes avec lesquelles vous avez travaillé, en plus de témoignages reçus pendant l'année.
- **Argumentez votre bilan**, toujours avec des éléments qualitatifs et quantitatifs.
- **Ne quittez pas** l'entretien sans connaître votre évaluation.
- Si vous n'avez pas eu votre entretien de développement/professionnel lors de l'EAP, indiquez le dans le commentaire final avant de cocher la case de clôture.
- **Fixez-vous des objectifs** précis et mesurables, surtout pour la notation comportementale ; Faites-vous expliquer les objectifs imposés s'ils ne sont pas clairs pour vous.

## LA MÉTHODE D'ÉVALUATION

Depuis 2024, l'évaluation de la performance des salariés est réalisée sur la base de :

### 3 critères :

- **Votre contribution à la réussite des autres**  
Feedbacks donnés par vos collègues ou managers fonctionnels dans TalentLink, sur votre soutien à la réussite des projets, votre esprit positif et collaboratif. Il est techniquement possible pour votre manager de demander des témoignages pour vous. Mais cela doit être fait avec votre accord.
- **Vos réalisations individuelles**  
Les objectifs (4/5 maximum) doivent être personnels, quantifiables et atteignables, avec 4 niveaux de réalisation.
- **Votre comportement**  
Les valeurs comportementales sont celles d'IMPACT : Inclusion, Maîtrise, Raison d'être, Action, Curiosité et Travail d'équipe. Évalué sur 2 niveaux d'évaluation.

### Une évaluation sur 3 niveaux (au lieu de 4) :

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

Impact en développement	Impact Constant	Impact Exceptionnel
≤ 80 % du STIP cible	81% - 139 % du STIP Cible	≥ 140 % du STIP cible



## SYNTHÈSE DE LA GRILLE D'ÉVALUATION

3 CRITÈRES	ÉCHELLE DE VALEUR À 3 NIVEAUX		
	EN DÉVELOPPEMENT	CONSTANT	EXCEPTIONNEL
<b>Réalisations individuelles</b>	Développer les compétences et les comportements nécessaires pour apporter une contribution à l'équipe, au business ou aux clients	Contribution constante à l'équipe, au business ou aux clients (certaines réalisations peuvent avoir été partiellement atteintes, d'autres dépassées)	Impact exceptionnel sur la réussite de l'équipe, du business ou des clients, avec des résultats alignés sur des objectifs ambitieux et dépassant presque toujours les attentes
<b>Contributions à la réussite des autres</b>	Besoin d'un soutien supplémentaire pour répondre aux attentes du poste	Soutien les idées des autres et s'appuie sur elles pour une réalisation collective	Aide constante des autres à générer et à réaliser de nouvelles idées, avec une croissance exponentielle de l'équipe, du business ou du client
<b>Comportements</b>	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

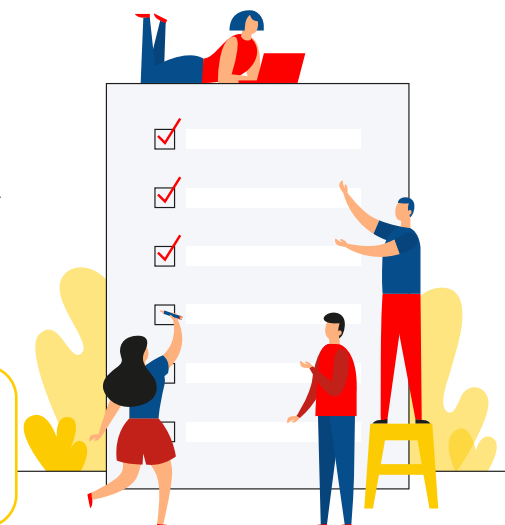
## LE PIP (PERFORMANCE IMPROVEMENT PLAN) / PLAN D'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE

- Il peut désormais être déclenché à tout moment dans l'année par le manager.
- Une évaluation « en développement » ne conduit pas automatiquement à un PIP.
- C'est un processus très encadré, assurez-vous qu'il soit respecté.

### Vous êtes concernés ?

**Notre équipe FO vous accompagne.**

La loi prévoit que les EAP soient faits en français. Réclamez que l'EAP se déroule en français si vous n'êtes pas à l'aise en anglais, c'est la Loi !



## QUELLES DÉMARCHES POUR LE DEMANDER ?

Remplissez et envoyez à votre manager le formulaire de demande accessible via : [support@schneider](mailto:support@schneider).

Le délai de réponse est de 1 mois : passé ce délai, votre demande sera considérée comme acceptée. Un refus à votre demande doit être expliqué et formalisé par le RH.



## ÉLIGIBILITÉS ET CONDITIONS

SALARIÉS SÉDENTAIRES	Sur sites tertiaires	En production ou logistique
Éligibilité	Toute personne qui occupe un poste sédentaire	
Périmètre	Salariés en CDI/CDD, Intérimaires Alternants, stagiaires (au prorata du temps passé en entreprise)	
Nombre de jours	<b>8 jours</b> / mois + 10 jours complémentaires maximum / an	<b>2 jours</b> maximum / semaine + 10 jours complémentaires maximum / an
Fractionnement	En 1/2 journée	
Prévenance	Déclaration dans Paylink 24 h avant	
Participation de l'entreprise	<b>168 €</b> maximum / an, 2 € / journée, 1 € / 1/2 journée. Déclaration dans PayLink pour valider l'indemnisation dans la paie du mois suivant.	
Équipement	Fauteuil Casque, kit clavier + souris Écran d'ordinateur	
Lieux de télétravail	France Métropolitaine et DROM-COM, Interdit dans les cafés / restaurants, ... <b>Interdit à l'étranger</b>	

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

## QUELS ENGAGEMENTS ?

- Fournir une attestation d'assurance.
- Habitation spécifique au Télétravail.
- Mettre à jour ses informations personnelles dans TalentLink, et déclarer votre adresse, notamment en cas d'urgence sur votre lieu de télétravail.
- Disposer d'un environnement garantissant votre sécurité (conformité électrique, équipements adaptés, connexion internet fiable...).
- Suivre le module de formation dédié dans **MyLearningLink**.
- Déclarer dans Paylink tous les temps en télétravail.
- Rester disponible durant les pages horaires habituelles.
- Gérer ses temps de connexion et respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.
- Maintenir son équilibre de vie privée / professionnelle.
- Appliquer les bonnes pratiques de travail à distance (utilisation des outils, relations au travail, temps et activités en individuel et en collectif).

## COMMENT RÉAGIR SI VOUS CONSTATEZ QU'UN(E) COLLÈGUE AVEC QUI VOUS ÉCHANGEZ A UN PROBLÈME DE SANTÉ ?

### La personne est consciente et en capacité d'appeler les secours :

Guidez-la dans ses démarches (SAMU 15). En parallèle demandez-lui son adresse et numéro de téléphone.

### La personne est inconsciente :

Appelez les secours (SAMU 15) et guidez-les.  
Si vous ne connaissez pas l'adresse exacte :  
**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.

<b>15</b> SAMU LE SERVICE D'AIDE MÉDICAL URGENT	<b>17</b> POLICE SECOURS	<b>18</b> SAPEURS POMPIERS
<b>112</b> APPEL D'URGENCE EUROPÉEN	<b>114</b> PERSONNES SOURDES & MALENTENDANTES	

# CONGÉS ET DROITS, COMPTE ÉPARGNE TEMPS



## ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS (CP) ET JOURS DE RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL (JRTT)

### CONGÉS PAYÉS (CP)

- Acquisition : 2,5 jours ouvrables / mois pour un temps plein, du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.
- Les CP peuvent aussi être pris dès leur acquisition par anticipation, contactez votre RH.

Obligation légale de prendre 12 jours ouvrables consécutifs, entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.



### NON CADRES

Âge du salarié	-	- de 45 ans			45 ans et +			
		2-14	15-19	20-29	30 et +	2-19	20-29	30 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 +	
		1	2 et +	2 et +	2-19	20 et +	
Ancienneté	< 1	1	2 et +	2 et +	2-19	20 et +	
CP (jours)	25	27	27	28	28	29	

### JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Période d'acquisition : du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre		Type de JRTT			Total
		Pont	JRTT	Autres	
SEI / SEF	non cadre	3	4 AANC	11	18
	cadre	3	5 forfait	11	19
	équipers	Vous reporter aux accords locaux			
Filiales		Vous reporter aux accords locaux			
Top management (forfait)		3	5	0	8

## VOS DROITS AUX CONGÉS ET ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET AUTRES CONGÉS

Mariage, naissance, hospitalisation, rentrée scolaire, aide, décès... Retrouvez une synthèse de l'ensemble de vos droits pour les congés et absences liés à des événements familiaux ou personnels.

Événement	Durée du congé	Remarque
Mariage ou PACS du salarié	7 jours calendaires	A accoler avant ou après l'événement ou panachage
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	
Absences autorisées pour accompagner la femme enceinte à trois examens prénataux	3 absences rémunérées pour le parent 2 accompagnant la femme enceinte à un examen prénatal ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation	
Congé de maternité	Congé légal de maternité ou d'adoption : - 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> naissance : 6 semaines prénatal, 10 semaines postnatal - 3 <sup>e</sup> naissance : 8 semaines prénatal, 18 semaines postnatal - Jumeaux : 12 semaines prénatal, 22 semaines postnatal + Congé supplémentaire avec maintien de salaire de 4 semaines ou étalé sur 5 mois avec 1 jour de congé par semaine. + Temps partiel à 80% payé 90% pendant 6 mois maximum	
Congé d'adoption	- De 16 à 22 semaines en fonction du nombre d'enfants adoptés et du nombre d'enfants déjà à charge - Complément de rémunération par le versement des IJSS <sup>(1)</sup> - Il peut être pris par l'un des deux parents ou être réparti entre les 2	
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Congé légal de paternité ou d'adoption : • 25 jours calendaires (ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples) comprenant : - Une première période de 4 jours calendaires consécutifs obligatoires - Une seconde période de 21 jours calendaires facultatifs (ou 28 jours calendaires en cas de naissances multiples) pouvant être fractionnable en deux périodes de cinq jours calendaires minimum. • Ouvert au père, au conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs. - Maintien du salaire du parent 2 (2) par le versement d'un complément de rémunération aux IJSS. + Temps partiel à 80% payé 90% pendant 6 mois maximum	

# CONGÉS ET DROITS, COMPTE ÉPARGNE TEMPS



## VOS DROITS AUX CONGÉS ET ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET AUTRES CONGÉS (SUITE)

Mariage, naissance, hospitalisation, rentrée scolaire, aide, décès...  
Retrouvez une synthèse de l'ensemble de vos droits pour les congés et absences liés à des événements familiaux ou personnels.

Événement	Durée du congé	Remarque
Hospitalisation d'un enfant dès la naissance	30 jours consécutifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hospitalisation dans une unité de soins spécialisés</li> <li>- Doit être pris immédiatement après les 4 premiers jours obligatoires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant</li> <li>- Prolongation possible de cette période, limitée à 30 jours calendaires consécutifs</li> <li>- Versement au parent 2 (1) par Schneider d'un complément de rémunération aux IJSS pendant l'éventuelle prolongation de la période</li> </ul>
Hospitalisation de l'enfant après sa naissance et avant ces 16 ans	5 jours ouvrables / an	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valable pour chacun des parents 1 et 2</li> <li>- Maintien de salaire à 100%</li> </ul>
Congé pour l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou cancer de l'enfant	5 jours ouvrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans les 15 jours suivant l'annonce du handicap</li> <li>- Sans condition d'ancienneté</li> <li>- Maintien de salaire</li> </ul>
Congé de présence parentale	310 jours ouvrés dans la limite maximale de 3 ans, fractionnable y compris en demi-journée, ou transformation en activité partielle. Renouvelable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité et qui nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.</li> <li>- L'enfant doit répondre à 3 conditions : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir moins de 20 ans</li> <li>- Ne pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 1 028,96 €</li> <li>- Ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale</li> </ul> </li> <li>- Pas de condition d'ancienneté</li> <li>- Le contrat de travail est suspendu.</li> <li>- Versement d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP)</li> </ul>
Congé pour enfant malade >16 ans	4 jours	Rémunéré à 50 % pour les salariés (Parent 1 ou 2) ayant au moins 1 an d'ancienneté
Congé pour enfant malade >1 an	5 jours	Rémunéré à 50 % pour les salariés (Parent 1 ou 2) ayant au moins 1 an d'ancienneté
Congé Chargé de famille	1 jour	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 jour de congé supplémentaire par enfant à charge &lt;16 ans pour le parent 1 ou le parent 2, ou 2 jours si monoparentalité.</li> <li>- Acquis dès la naissance de l'enfant (en congés dérogatoires).</li> <li>- En cas de garde partagée, le chargé de famille n'a droit qu'à une journée par enfant.</li> </ul>

(1) Le « parent 1 » désigne le porteur de l'enfant et le « parent 2 » désigne le(la) conjoint(e) du « parent 1 »  
(2) IJSS : Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale

Événement	Durée du congé	Remarque
Congé parental d'éducation	1 à 3 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sans condition d'ancienneté</li> <li>- Suspension du contrat de travail mais versement de l'allocation de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) de la Caf</li> </ul>
Rentrée scolaire	2 heures	Enfants de - de 12 ans
Accompagnement à des rendez-vous médicaux	2 demi-journées	2 ½ journées rémunérées pour accompagner « une personne de son entourage » à un rendez-vous médical pour lequel sa présence est nécessaire. Cette personne peut être par exemple un ami ou un beau parent
Congé proche aidant	Jusqu'à 3 mois, renouvelable sans toutefois que ce congé dépasse 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le congé de proche aidant permet au salarié de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.</li> <li>- Complément par Schneider de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) par le biais d'une allocation forfaitaire de 40 euros bruts par jour dans la limite de 66 jours dans toute la carrière du salarié.</li> </ul>
Congé de solidarité familiale	Jusqu'à 3 mois, renouvelable une fois. En cas de fractionnement du congé, chaque période de congé est d'au moins 1 jour.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permet au salarié de s'absenter pour assister un proche en fin de vie. Le congé débute à l'initiative du salarié. Il peut être rémunéré et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut être pris à temps plein ou en temps de travail partiel.</li> <li>- Complément par Schneider de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) selon le cas, par le biais d'une allocation forfaitaire de 40 euros bruts par jour dans la limite de 22 jours dans toute la carrière du salarié.</li> </ul>

# CONGÉS ET DROITS, COMPTE ÉPARGNE TEMPS



## VOS DROITS AUX CONGÉS ET ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET AUTRES CONGÉS (SUITE)

Mariage, naissance, hospitalisation, rentrée scolaire, aide, décès...  
Retrouvez une synthèse de vos droits pour les congés et absences liés à des événements familiaux ou personnels.

Événement	Durée du congé	Remarque
Décès du conjoint/partenaire Pacs, du père, de la mère	5 jours ouvrés	
Décès d'un enfant	- 12 jours ouvrés pour le 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. - 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant de 25 ans et plus sans enfant lui-même - Prise possible d'un congé supplémentaire pour deuil parental d'un enfant de moins de 25 ans de 8 jours ouvrés indemnisés par la sécurité sociale. Il concerne l'un ou l'autre ou les deux parents, ainsi que la ou les personnes qui avaient la charge effective et permanente de la personne décédée.	
Décès d'un frère ou d'une sœur	2 à 3 jours ouvrés en fonction des circonstances	
Décès du beau-père, de la belle mère	1 à 2 jours ouvrés ou 3 jours ouvrables	L'attribution par l'entreprise du nombre de jours sera fonction du lieu ou des circonstances entourant l'événement (éloignement géographique, personne à charge du salarié...)
Décès d'un grand parent ou petit enfant	2 à 3 jours ouvrés	
Décès d'un parent proche (beau-frère, belle-sœur, gendre, belle fille)	1 à 2 jours	
Décès d'un parent moins proche (tante, oncle, neveu, nièce, cousin)	1 jour	Jour des obsèques

Événement	Durée du congé	Remarque
Absence pour événement exceptionnel	1	- Événements tels que accident ou maladie brusque d'un proche parent, incendie, inondation, cambriolage, maladie de l'intéressé ne nécessitant pas un arrêt de travail... - La première journée d'absence ne donne lieu ni à retenue ni à récupération, après validation par la hiérarchie et sous réserve du bien-fondé de la demande.
Congé sabbatique	6 à 11 mois	- Congé pour convenance personnelle accordé au salarié, qui n'est soumis à aucune condition quant à sa finalité.  Pour en bénéficier : - 36 mois d'ancienneté - Ne pas avoir bénéficié, dans la même entreprise, au cours des 6 années précédentes, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un CPF de transition, d'une durée d'au moins 6 mois - Suspension du contrat de travail - Après un congé sabbatique, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire dans l'entreprise. Il perçoit une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé.
Congé sans solde		- Le congé sans solde n'est pas réglementé par le code du travail : aucune condition ni procédure ne sont imposées pour en bénéficier. Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser. - Si le congé sans solde est accordé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent à la fin de son congé.
Congé ou temps partiel pour création ou reprise d'entreprise( 1)	1 an, renouvelable 1 an	- Avoir 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise. - Le congé n'est pas rémunéré - Si le salarié souhaite revenir dans l'entreprise retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire et perçoit une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé.

(1) Pour la création et la reprise d'entreprise, pensez à visiter : <http://schneider-initiatives-entrepreneurs.com/>

# MÉDAILLE DU TRAVAIL



Depuis l'évolution des procédures d'obtention de la médaille du travail, une partie du dépôt de la demande de dossier est à la charge des salarié(e)s. FO vous en rappelle le principe et les étapes.

## DEUX PÉRIODES CLÉS

Vous pouvez constituer et déposer votre dossier à tout moment, mais vous ferez partie d'une des promotions en fonction de la date de dépôt auprès de l'Administration :

### « Promotion du 14 juillet »,

- dépôt des dossiers :
- Entre le 15 octobre de l'année N-1 et le 30 avril de l'année N.

### « Promotion du 1er janvier »,

- dépôt des dossiers :
- Entre le 1<sup>er</sup> mai et le 14 octobre de l'année N-1.

La gratification est versée dans les deux cas sur la paie de décembre.

## CONDITIONS DE TRAITEMENT DES DOSSIERS CHEZ SCHNEIDER

- Être inscrit(e) dans les effectifs au 31 décembre de l'année d'obtention (valable pour les actifs et salarié(e)s dispensés d'activité).
- Retraité(e) sorti(e) des effectifs entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N-1 jusqu'au 31 décembre inclus de l'année N.

Les salariés sortis de l'entreprise en cours d'année pour un autre motif (démission, licenciement de tout type, rupture conventionnelle, PSE) recevront seulement le diplôme délivré par l'administration, pas de gratification de Schneider.



## ÉTAPES DU PROCESSUS

- Obtenir son attestation de travail :
  - salarié(e)s connectés : ouvrir un ticket sur [support@schneider](mailto:support@schneider) via le service « Demande de médailles du travail : les démarches à suivre »
  - salarié(e)s non connectés : **2525**
  - retraités : **01 70 48 88 88**
- Obtenir l'attestation d'employeur : ouvrir un ticket dans [support@schneider](mailto:support@schneider) ou joindre le service par téléphone au **01 70 48 88 88**.
- Dès réception, effectuer votre demande auprès de l'Administration sur le site du gouvernement [demarches-simplifiees.fr](http://demarches-simplifiees.fr) (connexion avec FranceConnect). Compléter votre dossier en ligne, en joignant vos attestations et le PDF de votre carte d'identité.
- Possibilité de suivre l'avancement de votre dossier via le même site.
- Dès la réception du diplôme dans votre boîte e-mail (sauf si le diplôme est remis à l'employeur), transmettez-le via le ticket ouvert (obligatoire pour le versement de la prime).

### Qui peut faire une demande d'attestation de médaille ?

Le salarié pour lui-même, le manager pour un membre de son équipe, tout membre de la fonction RH pour un salarié, un agent People Link (**2525**) pour un salarié non connecté.

## MONTANT DE LA PRIME (POUR SEI-SEF)

Échelon	Nombre d'années de travail	Prime	
		Si carrière exclusive chez Schneider	Par année pleine chez Schneider
Argent	20	470 €	23,50 €
Vermeil	30	705 €	23,50 €
Or	35	935 €	26,70 €
Grand Or	40	1 195 €	29,90 €

Pour les filiales, veuillez-vous reporter aux accords locaux

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

# ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



Des outils, dispositifs et interlocuteurs peuvent vous aider à définir votre projet professionnel, enrichir votre parcours, développer vos compétences, élargir vos horizons ou prendre un nouvel envol.

## 1) IDENTIFIER VOTRE PROJET : S'INFORMER, ÊTRE CONSEILLÉ, EXPLORER

### S'informer

- Les Rendez-vous de mon développement :** Conférences mensuelles pour améliorer votre connaissance des métiers.

### Les journées carrière « Career days » :

1 fois par an pour découvrir de nouveaux métiers par le biais d'ateliers, de tables rondes, de témoignages.

### Être conseillé et accompagné

#### • Votre manager et votre HRBP

Les managers et votre RH sont responsables de votre mobilité professionnelle. Formalisez votre parcours d'évolution lors de l'entretien professionnel et consignez-le dans TalentLink.

#### • Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Dispositif externe d'accompagnement gratuit pour faire le point sur votre situation, préparer votre entretien professionnel / de développement. Pour prendre rendez-vous, vous devez vous inscrire sur : <https://mon-cep.org#trouver>

## REPRISE ET CRÉATION D'ENTREPRISE :

- 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 €.

## Explorer

- Dispositifs « Vis ma vie » ou stage « Découverte »**
  - « Vis ma vie » pour découvrir un métier et/ou une organisation pendant une journée.
  - Stage « Découverte » d'un poste à pourvoir de 2 à 5 jours.
- L'entretien exploratoire**
  - En amont d'une éventuelle évolution, pour identifier et valider des pistes de postes.
- Le Parcours d'évolution professionnelle**
  - Période probatoire d'une durée de 3 à 6 mois dans le poste visé.

## 2) TRANSMETTRE VOTRE EXPÉRIENCE ET VOS SAVOIRS

### Le mentorat

Déposez votre proposition de mentorat sur la plateforme [OTM](https://otm.schneider.com).

### Le tutorat d'alternance

Accompagnez un jeune dans toutes les phases de son apprentissage.

### Formateur interne

Vous détenez une expertise ou une compétence transférable ? L'entreprise vous forme aux techniques de formation et abonde votre CPF de 15% à 50%.

## 3) DIVERSIFIER VOTRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

### Participez à des projets transverses

- Via [OTM](https://otm.schneider.com) enrichissez vos compétences en intégrant un groupe de travail pour quelques heures / semaine ou mois.
- Optez pour des détachements de courte durée ou des engagements mixtes** avec Duo Pro, le PASS Création, le Pass Solidaire Carrière, le PASS Education Enseignement ou le PASS Compétences Start-up.

**Votre évolution professionnelle (pour évoluer dans ou en dehors de l'entreprise) peut passer par de la formation. Vous pouvez l'entreprendre en co-financement avec l'entreprise selon des modalités prédéfinies ou la financer seul.**

## 1) LES FORMATIONS CO-FINANCÉES

Pour l'acquisition de compétences qui vous sont utiles ainsi qu'à l'entreprise pouvant être : mises en œuvre sur l'emploi ou le poste de travail, utilisables dans le cadre d'un parcours professionnel lorsque le poste d'accueil est identifié avant le départ en formation.

### Formations courtes

1 à 5 jours - Coût < 5000 €  
Visant le renforcement de compétences ou la préparation à une évolution professionnelle.

### Coûts pédagogiques

Mobilisation du CPF\*  
Abondé à 35 % par l'entreprise

### Temps de formation :

Sur le temps de travail (maintien de salaire).  
Aménagements possibles selon les postes.

### Formations longues ou VAE

> 5 jours - Coût > 5000 €  
Visant une évolution professionnelle actée ou à venir, y compris dans le cadre d'une promotion ou d'une reconversion dans le Groupe.

### Coûts pédagogiques

Mobilisation du CPF\*  
Si vos droits sont < au coût de la formation : prise en charge partielle ou totale selon le niveau d'étude.

### Temps de formation :

50 / 50 en dehors et sur le temps de travail.

#### \* VOTRE CPF

#### (Compte Personnel de Formation)

- 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 €.

## 2) LES FORMATIONS FINANCÉES INTÉGRALEMENT PAR L'ENTREPRISE

Ces formations, à l'initiative de l'entreprise, sont :

- Pour répondre à une disposition légale ou réglementaire en santé – sécurité (ex : CACES, Habilitation électrique,...).
- Pour répondre à un besoin individuel ou collectif lié à un enjeu stratégique, un changement technique ou une rupture technologique dans l'entreprise. Elles incluent les e-learning payants disponibles My Learninglink.

- Les Essentials.

Pour toutes les autres formations, vous êtes amenés à utiliser votre CPF (Compte Personnel de Formation).

### Coursera :

Offre un accès (depuis MyLearningLink) à des milliers de cours en ligne gratuits et internationalement reconnus, proposés par des universités et entreprises renommées.

### My Learninglink :

Votre manager évalue la pertinence d'une formation payante ou gratuite dans le cadre ou en dehors de votre parcours professionnel.



## 3) LES FORMATIONS À VOTRE INITIATIVE SEULE

Il s'agit de formations ne répondant pas aux priorités définies par l'entreprise, et qui ne requièrent pas sa validation.

Si vous souhaitez suivre une formation, réaliser un bilan de compétences ou acquérir une certification dans le cadre d'un projet personnel ou une reconversion en dehors du Groupe, vous pouvez utiliser :

- Le CPF sans abondement de l'entreprise,
- Votre budget personnel,
- Le CPF de Transition professionnelle.

Plusieurs dispositifs permettant de soutenir les parcours professionnels ont évolué avec les Accords GEPP 2021 et 2024 négociés par les organisations syndicales dont principalement FO.

	Le PASS Compétences	Le PASS Solidaire Carrière
<b>Finalité</b>	Soutenir le développement d'une Start Up ou TPE locale, développer des compétences valorisables au sein de Schneider au terme de votre mission.	Enrichir son expérience professionnelle et renforcer son engagement solidaire – Soutenir le développement d'une association.
<b>Éligibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être titulaire d'un CDI</li> <li>• Ancienneté ≥ 5 ans au sein du Groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être titulaire d'un CDI</li> <li>• Ancienneté ≥ 3 ans au sein du Groupe</li> </ul>
<b>Durée</b>	6 à 18 mois, reductible une fois dans la limite d'une durée totale de 24 mois.	6 mois maximum, à temps plein. 2 PASS Solidaire Carrière sont possibles, espacés d'au moins 10 ans.

	Le PASS Requalification	Le PASS Reconversion
<b>Finalité</b>	Formation en vue d'une reconversion en interne.	Formation en vue d'une reconversion en externe, pour permettre de changer de métier ou de profession.
<b>Éligibilité</b>	Identifier un poste ouvert à la requalification Avis positif du manager	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être titulaire d'un CDI</li> <li>• Ancienneté ≥ 24 mois au sein du Groupe</li> </ul>
<b>Durée</b>	Durée de la formation et du retour sur un poste.	Durée de la formation certifiante, éligible au CPF.

	Le PASS Création	Nouveau : DUO PRO
<b>Finalité</b>	Création ou reprise d'entreprise.	En test pendant 2 ans à compter du 01/09/2024, il vous permet de partager votre temps entre votre activité dans l'entreprise et une autre à l'extérieur, sous la forme du multi-salariat, du freelancing, de la création / reprise d'entreprise. La durée du Duo Pro est de deux ans max.
<b>Éligibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tout au long de sa carrière</li> <li>• Ancienneté ≥ 3 ans au sein du Groupe</li> </ul>	
<b>Durée</b>	S'engager à temps plein au minimum 3 ans dans cette nouvelle activité.	

	Le PASS Education Enseignement
<b>Finalité</b>	Missions d'enseignement ou de gestion de projets pédagogiques auprès de l'Ecole Schneider Electric à Grenoble ou des CFA partenaires spécialisés dans les formations techniques.
<b>Éligibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être titulaire d'un CDI</li> <li>• Ancienneté ≥ 3 ans au sein du Groupe</li> <li>• Avoir un profil technique de niveau bac + 3 ou supérieur en électrotechnique, automatisme du bâtiment, génie climatique ou maths, physique-chimie, cyber sécurité, réseaux, informatique</li> </ul>
<b>Durée</b>	Durée initiale de 12 mois maximum, extensible sur accord du RHBP et du manager. La mission peut être effectuée à temps plein, à temps partiel, ou en forfait jours réduit. Sous certaines conditions, possibilité de bénéficier de l'ICDR en temps en fin de mission.

# SYNTHÈSE DE L'ÉPARGNE



## ÉPARGNE SALARIALE OU RETRAITE ?

**L'épargne salariale :** dispositifs qui permettent de se constituer un capital dans des conditions fiscales et sociales avantageuses. Elle se traduit par le versement de l'intéressement et de la participation, à récupérer en capital ou à déposer sur un plan d'épargne salariale PEG (Plan d'Épargne Groupe).

**L'épargne retraite :** dispositifs mis en place afin d'aider les salariés à se constituer une épargne en vue de la retraite (ex PERE/ Art83), PERO (Plan d'Épargne Retraite Obligatoire) et PERECO (Plan d'Épargne Retraite COLlectif).

**PEG ou PEE ?** Le PEG (plan d'Épargne Groupe) est aussi appelé PEE (Plan d'Épargne Entreprise). Il est proposé au niveau du Groupe Schneider en France.

**PERECO :** Plan d'Épargne Retraite COLlectif (qui a remplacé le PERCO depuis le 01/01/2022).

**PERO (ex PERE - ex Article 83) :** Le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire est un dispositif d'épargne retraite à cotisation obligatoire. C'est une forme de contrat d'assurance vie. Nouvelle appellation de l'article 83 depuis 2015, puis du PERE (Plan d'Épargne Retraite Entreprise) depuis janvier 2022. Les cotisations sont prélevées sur salaire (et investies) mensuellement, à hauteur de 0,5 % pour le salarié et 1,67% pour l'entreprise.

	PEG	PERECO	PERO
<b>DESCRIPTION</b>			
	Plan d'épargne salarial permettant aux salariés de se constituer un capital en valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise. Géré par BNP Paribas.	Dispositif de retraite supplémentaire par capitalisation, facultatif. Géré par BNP Paribas.	Contrat de retraite collectif par capitalisation, à adhésion obligatoire, souscrit par l'entreprise. Géré par Cardif Assurance Vie Groupe BNP Paribas.
<b>MODES D'ALIMENTATION</b>			
<b>V V réguliers 1</b>	Oui, de juillet à décembre	Oui, de juillet à novembre	Oui mensuel ou trimestriel
<b>V V exceptionnels 1</b>	Oui		
<b>Versement de l'I&amp;P 2</b>	Oui	Oui, seulement Participation	Non
<b>CET monétisés</b>	Non	Oui	Oui
<b>Abondement par SE</b>	1800 € brut annuellement pour 2500 € investis (3100 € investis si WESOP)	800 € brut annuellement pour 1309 € investis	Non
<b>Cotisations obligatoires</b>	-	-	Employeur : 1,67 % du salaire Salarié : 0,5 %
<b>Transferts de plans externes</b>	Oui		
<b>DISPONIBILITÉ</b>			
<b>Période de blocage</b>	5 ans	Jusqu'à la retraite ou âge légal de la retraite	Jusqu'à la retraite ou âge légal de la retraite
<b>Déblocage anticipé</b>	Oui		
<b>Sortie</b>	En capital	Capital (rente à exclure)	Rente et/ou capital

1. VV : Versements Volontaires mensuels ou exceptionnels. Ils viennent de votre épargne personnelle. 2. I&P = Intéressement et Participation  
Vous pouvez verser dans le PEG et le PERECO jusqu'à 25% de votre rémunération brute (salaire + primes) dans votre dispositif d'épargne salariale tous plans d'épargne confondus.

# FISCALITÉ



	VERSEMENTS		SORTIE			
			EN CAPITAL		EN RENTE	
	Impôt sur le revenu	Prélèvements sociaux	Impôt sur le revenu	Prélèvements sociaux	Impôt sur le revenu	Prélèvements sociaux
<b>PEG (Plan d'Épargne Groupe)</b>						
<b>Versements volontaires</b>			Exonération	17,2 % sur les plus-values *	Sortie en rente non autorisée	
<b>Versements issus de l'épargne salariale (1)</b>	Exonération	Exonération, mais CSG/CRDS 10,1 % **	Exonération	17,2 % sur les plus-values	Sortie en rente non autorisée	
<b>Jours de CET</b>	Soumis à l'IR (2)	Charges sociales + CSG/CRDS 10,1 (2)	Exonération	17,2 % sur les plus-values		
<b>PERO / PERECO même fiscalité (loi pacte)</b>						
<b>Versements volontaires déductibles de l'assiette d'imposition</b>	Déductible de l'IR	Pas de prélèvements sociaux	30% ou Taux Marginal d'Imposition (TMI)		TMI	10,1%
			Cas de déblocage anticipé			
<b>Versements volontaires non déductibles de l'assiette d'imposition</b>			17,2 % sur les plus-values		TMI	10,1%
			Cas de déblocage anticipé			
<b>Versements issus de l'épargne salariale (1)</b>	Enération d'IR	CSG/CRDS 9,7 % Pour le CET : exonération partielle de charges sociales	Exonération d'IR	17,2 % sur les plus-values	RVTO (7) soumise à l'IR	17,2 % sur la fraction assujettie à l'IR
			Cas de déblocage anticipé			
<b>CET monétisés</b>			Exonération d'IR	17,2 % sur les plus-values		
<b>Versements obligatoires (PERO)</b>	Déductibles de l'IR (8)	CSG/CRDS 9,7 %	Sortie en capital non autorisée		RVTG (6) soumise à l'IR après abattement de 10 %	10,1 % ****
			Sortie en capital si < 100 € par mois		IR sans abattement sur la partie du montant versé. PFU 12,8%	17,2 % sur les plus-values
			Cas de déblocage anticipé (sauf achat de la résidence principale non autorisé)			
			Exonération d'IR	17,2 % sur les plus-values		

\* CSG/CRDS : 9,7 % + Nouveaux Prélèvements Sociaux (NPS) = 17,2 %. \*\* CSG/CRDS : 9,2 % + 0,5 % = 9,7 %. \*\*\* Prélèvement forfaitaire unique. : 12,8 % \*\*\*\* CSG à 8,3 % (si taux plein) + CRDS à 0,5 % + CASA 0,3 % + cotisation maladie 1 % = 10,1 %.

(1) I&P + Abondement. (2) Sauf l'alimentation du CET en argent dont l'origine est l'I&P et l'abondement au PEG. Ce dispositif n'existe pas chez Schneider. (3) Conditions de déductibilité, voir en page 5 et 6. (4) ou option pour le barème de l'IR. (5) RVTG : rente viagère à titre gratuit (catégorie des pensions). (6) le taux de l'abattement varie en fonction de l'âge du bénéficiaire lors de l'entrée en jouissance de la rente. (7) RVTO : rente viagère à titre onéreux ; soumise à l'IR pour une fraction variant en fonction de l'âge de la retraite du bénéficiaire. (8) plafonnés à 8 % des revenus de l'année n-1 (dans la limite de 8 PASS, Plafond Annuel de la Sécurité Sociale). Cette limite est réduite par l'abondement et les jours de CET monétisés.

# DÉTAILS DES FONDS DE PLACEMENT



## LE RISQUE : PRÉSENTATION POUR CHAQUE FONDS

	Désignation	Catégorie	Niveaux de risque de 1 à 7
<b>PEG</b>	Schneider Actionnariat/Classic	Actions Schneider Entre 95 % et 100 % actions Schneider cotées sur Euronext Paris. C'est le fonds dans lequel sont investies, indirectement, vos opérations WESOP	5
<b>PEG/PERECO</b>	Schneider Dynamique	Actions zone monde	3
	Schneider Diversifié	Actions + Obligations	3
	Schneider Energie solidaire Obligataire	Obligations ESG - ISR maxi 10 % des avoirs dans Schneider Energie Access et 90 % de produits monétaire et obligataire socialement responsables. Investissements solidaire sous la responsabilité de Schneider Energy Access.	2
	Schneider Monétaire	Monétaire 100 % produits monétaires	1
	HSBC EE ISR Actions Monde	Actions zone Monde labellisé ISR**ISR : Investissement Socialement Responsable	4
<b>PERECO</b>	Schneider Obligataire	Obligations Fonds investi à 100 % en produits obligataires européens.	2
	CM-AM Strategie PME-ETI Actions	Actions de PME et ETI zone euro	4
<b>PERO</b>	Multipar Actions PME ETI ISR EUR	Actions zone Europe	4
	Comgest Growth Europe Opportunities EUR	Actions zone Europe	5
	BNP Paribas Easy MSCI USA	Actions internationales	5
	MSIF Global Opportunity Fund	Actions internationales	5
	Multipar Global Patrimoine	Fonds Multi-actifs Internationaux	3
	Schneider Energie Solidaire Obligataire	Obligations ISR court terme	2
	Cardif Sécurité	Fonds en euros à taux minimum garanti Capital Garanti	1

# CONDITIONS DE DÉBLOCAGE



## RÈGLES GÉNÉRALES DE REMBOURSEMENT

Il est possible de demander le remboursement de vos avoirs bloqués (épargne retraite ou épargne salariale encre non disponible) de façon anticipée si vous remplissez les conditions suivantes ou de vos avoirs disponibles à tout moment

	PEG	PERECO	PERO
<b>Mariage, PACS *</b>	X		
<b>Naissance ou adoption d'un 3ème enfant et des suivants *</b>	X		
<b>Divorce, séparation, dissolution d'un PACS avec garde d'au moins un enfant *</b>	X		
<b>Violences conjugales</b>	X		
<b>Création ou reprise d'entreprise par le bénéficiaire, son conjoint ou ses enfants *</b>	X		
<b>Agrandissement de la résidence principale *</b>	X		
<b>Rénovation énergétique de votre résidence principale</b>	X		
<b>Achat d'un véhicule propre (à l'électricité, l'hydrogène ou les 2)</b>	X		
<b>Activité de proche aidant (ou votre époux(se) ou partenaire de PACS)</b>	X		
<b>Cessation du contrat de travail (licenciement, démission, départ à la retraite, fin de contrat)*</b>	X		
<b>Acquisition ou construction de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle (pour une résidence principale) * et ***</b>	X	X	X
<b>Invalidité de 2ème et 3ème catégorie du bénéficiaire, de son conjoint, de la personne liée par un PACS ou d'un de ses enfants</b>	X	X	X
<b>Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS</b>	X	X	X
<b>Surendettement du bénéficiaire **</b>	X	X	X
<b>Expiration des droits à l'assurance chômage</b>		X	X
<b>Absence de contrat de travail ou de mandat social depuis 2 ans au moins</b>			X
<b>Liquidation judiciaire pour les travailleurs non-salariés</b>			X

\* Pour les avoirs détenus, vous disposez d'un délai maximum de 6 mois à compter du fait générateur pour présenter votre demande de déblocage sauf pour les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'invalidité et de surendettement. Dans les cas de décès, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits du salarié défunt dans un délai de 6 mois suivant le décès.

\*\* Le déblocage pour motif de « surendettement » s'opère directement avec la Commission de Surendettement.

\*\*\* Les versements obligatoires du PERO ne sont pas déblocables pour ce dernier motif.

# PETITS ET GROS RISQUES DE LA VIE



## COMPRENDRE LES PETITS ET GROS RISQUES DE LA VIE

### Pourquoi une couverture santé est essentielle ?

Dans la vie, nous faisons tous face à des imprévus. Certains sont bénins, d'autres ont des conséquences plus lourdes. C'est pourquoi une couverture santé adaptée est un pilier fondamental du bien-être au travail. C'est là que **MESE** et **KLESIA** entrent en jeu.

### Les petits risques : fréquents mais coûteux à la longue

Un rhume, une visite chez le spécialiste, des lunettes à renouveler, un soin dentaire, mais aussi une hospitalisation, une intervention chirurgicale... Ces dépenses peuvent vite s'accumuler. Une bonne mutuelle permet de limiter leur impact financier et d'accéder aux soins sans hésitation.

**MESE**, notre mutuelle santé, vous accompagne pour :

- Rembourser vos consultations et médicaments.
- Prendre en charge vos frais optiques et dentaires.
- Vous permettre d'accéder aux soins sans hésitation et sans stress financier.

### Les gros risques : rares mais lourds de conséquences

Accident, arrêt de travail prolongé, perte de revenu, invalidité temporaire ou permanente, décès... Ces situations peuvent bouleverser une vie.

**KLESIA**, notre partenaire prévoyance, est là pour vous soutenir dans les moments les plus difficiles :

- Maintien de revenu en cas d'incapacité ou d'invalidité.
- Prise en charge des frais liés à une hospitalisation ou une maladie grave.
- Soutien aux proches en cas de décès.

Nos partenaires la MESE et KLESIA s'engagent à protéger votre santé et celle de vos proches. Parce que derrière chaque collaborateur, il y a une vie, une famille, des projets. Et parce que personne ne devrait avoir à choisir entre sa santé et ses finances.

**KLESIA**  
Assureur d'intérêt général



## SANTÉ MENTALE

Dans le milieu professionnel, il est également important de :

- Prévenir les risques psychiques liées aux conditions de travail,
- Intégrer les personnes souffrant de pathologies sévères, chroniques et invalidantes.

Mais quand nous sommes concerné, nous craignons souvent d'être jugé fragile ou inapte, et prendre un risque pour notre carrière... Il faut lever les tabous, s'informer et être aidé !

En fonction de votre niveau de confort pour parler de ces sujets, vous pouvez recourir aux ressources internes :

- Services de Prévention et de Santé au Travail.
- Les CSSCT dont les membres sont formés aux risques psycho-sociaux, émettent des alertes sur des collectifs à risque.
- La MESE, via sa page dédiée à la **Prévention Santé**, et qui propose une **prise en charge avantageuse** des séances d'aide ou de bilan psychologique.
- Les Psychologues du travail, dont la mise en relation est faite par votre Service de Santé au travail.
- Le **Service Social**
- Formations MyLearning Link : mots clés « diversité et inclusion » et « santé mentale ».
- La Prévoyance **Klésia**, qui vous renseigne en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

# MUTUELLE SANTÉ : MESE



Tous les salariés actifs et retraités du Groupe Schneider Electric peuvent profiter d'une complémentaire santé avec la Mutuelle d'Entreprises Schneider Electric (MESE)

## LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE COUVERTURE

- **Socle** : adhésion obligatoire (cotisation salariale = 1,23 %).
- **Surcomplémentaire** : Premium ou Excellence, adhésion facultative, avec possibilité de modification de votre contrat en octobre uniquement.
- **Enfant** : gratuité jusqu'à 24 ans (28 ans si étudiant).
- Un service de **téléconsultation**, « Ma question médicale » sans rendez-vous, 7j/7, de 8h à minuit, accessible via l'espace adhérent de la MESE : une solution de dépannage en cas d'indisponibilité de votre praticien habituel. Paiement de la consultation par carte bancaire.

### Premium (facultatif)

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

### Excellence (facultatif)

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

### Socle (obligatoire)

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

## LES BONS RÉFLEXES

- Avant une consultation, vérifiez si le médecin pratique des dépassements d'honoraires.
- Pour éviter que les praticiens ajustent leurs tarifs en fonction du niveau de vos garanties, ne leur communiquez pas les montants de vos garanties.
- Bilan de prévention AGIRC-ARCCO, à partir de 50 ans dans l'un des 18 centres en France [www.centreprevention.fr](http://www.centreprevention.fr)

## EN CAS D'ARRÊT MALADIE

- Informez votre manager et votre gestionnaire de paie en cas d'arrêt maladie au plus tard dans les 2 jours suivants.
- Transmettez votre arrêt de travail :
  - Via [support@schneider](mailto:support@schneider.fr) (tél : 01 70 48 88 88) rubrique « Demande et dépôt d'attestation > autre ».
  - Par courrier à votre payeur.

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

### Contact MESE

04 76 60 56 36

[fr-contact@mesese.com](mailto:fr-contact@mesese.com)

[www.mese.fr](http://www.mese.fr)



Vos référents FO au CPS Santé :  
Franck MEGRET – Isabelle ROUX

Parc Sud Galaxie - 4 Rue de l'Octan  
bâtiment Alpha - 38130 Échirrolles  
du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

## LES SERVICES SUPPLÉMENTAIRES INCLUS DANS VOTRE CONTRAT

Fonds d'aide sociale	Assistance IMA (Inter Mutuelle Assistance) 7j/7 et 24h/24
<b>Aide financière aux adhérents</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sous conditions de ressources.</li> </ul> <p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ne pas renoncer à des soins du fait d'un « reste à charge » trop lourd,</li> <li>• Lorsque certains soins, non pris en charge par la CPAM, nécessitent une aide.</li> </ul> <p>Décision</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La commission se réunit 2 fois par mois</li> </ul> <p><b>Contact</b> <a href="mailto:fr-fonds.social@mesese.com">fr-fonds.social@mesese.com</a></p>	<b>Accompagnement</b> pour des salariés et leurs proches (conjoint, ascendants directs et enfants) en cas de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hospitalisation,</li> <li>• Maternité,</li> <li>• Pathologies lourdes</li> </ul> <p><b>ou</b> si vous êtes aidant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide à domicile,</li> <li>• Livraisons de médicaments,</li> <li>• Courses,</li> <li>• Portage de repas,</li> <li>• Prise en charge des enfants, des ascendants,</li> <li>• Soutien psychologique,</li> <li>• Rapatriement en cas de problèmes à l'étranger...</li> </ul> <p><b>Contact</b> : 05 49 16 39 24</p>

# LA PRÉVOYANCE : KLESIA



La prévoyance permet de se prémunir contre les risques liés à une incapacité, une invalidité, un décès, une maladie... et de préserver vos proches dans les moments difficiles.

## UN RELAIS EN CAS DE MALADIE LONGUE DURÉE, D'INVALIDITÉ OU DE DÉCÈS

Garanties Délai de prévenance : 6 mois max	Indemnisation Calcul sur la base du total des rémunérations brutes perçues au cours des 3 derniers mois précédant le sinistre, multiplié par 4 et majoré des éléments de salaire exceptionnels
<b>Décès du salarié</b> En cas de décès accidentel, versement d'un capital supplémentaire de 100 à 270% + 70% par enfant à charge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Capital renforcé + rente éducation</b> Montant des garanties de 290 à 460% + 120% par enfant à charge + 8% de rente éducation</li> <li>• <b>Capital + rente éducation renforcée</b> Montant des garanties de 270% + 70% par enfant à charge + 21% de rente éducation renforcée</li> <li>• <b>Capital + rente éducation + rente conjoint</b> Montant des garanties de 210 à 280% + 70% par enfant à charge + 8% de rente éducation + 0,5% de traitement de base pour la rente conjoint</li> </ul>
<b>Décès d'un membre de la famille</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conjoint</b> 20% du salaire</li> <li>• <b>Enfant à charge</b> 200% du PMSS (1)</li> </ul>
<b>Frais d'obsèques du salarié</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Remboursement des frais</b> 100% du PMSS (1) Un capital de 3910 € est versé sur demande par la Sécurité Sociale (<a href="http://www.service-public.fr">www.service-public.fr</a>)</li> </ul>
<b>Invalidité Absolue et Définitive (IAD) du salarié</b> (catégorie 3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rente</b> sous déduction de la rente Sécurité Sociale + possibilité de déblocage du capital décès (déblocage en anticipation)</li> </ul>
<b>Invalidité du salarié &gt; 20%</b> (catégories 1 & 2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rente</b> sous déduction de la rente Sécurité Sociale</li> </ul>
<b>Incapacité de Travail du salarié</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Maintien</b> du salaire net d'activité</li> </ul>

(1) PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

- Pensez à mettre à jour les bénéficiaires de ces garanties, notamment en cas de modification de la structure familiale.
- Arrêt pour longue maladie : transmission automatique des décomptes entre l'Assurance Maladie et Klésia (Prest'IJ) pour accélérer les délais de traitement des dossiers des salariés.
- Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail (congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) délai de prévenance : 1 mois max.



### Contact KLESIA

01 71 39 16 30  
[klesia-schneider-electric-prevoyance.fr](mailto:klesia-schneider-electric-prevoyance.fr)

Vos référents FO :  
- Franck MEGRET  
- Guillaume BRIARD

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

# AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL



## 1) TEMPS PARTIEL

Pour des raisons personnelles, ou de santé, l'organisation du travail en temps partiel est une alternative possible et soutenue par Schneider Electric selon plusieurs dispositifs.

### Temps partiel choisi

Pour faciliter les projets personnels, la gestion d'événements familiaux ou encore la transition vers la retraite.

- **À tout moment de la vie :** pour convenance personnelle.
- **À l'occasion d'une reconversion professionnelle.**
- **Lors d'un événement familial :** congé maternité/paternité supplémentaire, congé d'éducation parentale, congés de solidarité familiale, de présence parentale, proche aidant...
- **A l'approche de la retraite :** retraite progressive, Temps partiel en fin de carrière, PASS Education Enseignement ou PASS Solidaire Retraite à temps partiel, Dispositif « Senior transfert de compétences ».
- **A la retraite :** Cumul emploi-retraite.
- **Si votre emploi a affecté votre santé :** la reconnaissance Pénibilité au travail.

**Si un dispositif vous intéresse, sollicitez votre RH ou consultez-nous.**

### Temps partiel thérapeutique (TPT)

La reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique fait suite à :

- une maladie,
- un accident de travail,
- une maladie professionnelle.

Cette organisation du travail est prescrite par le médecin traitant lorsqu'il estime que son patient ne peut pas reprendre une activité à temps plein, mais qu'il juge que la reprise d'une activité peut contribuer à son rétablissement.

Le temps partiel thérapeutique n'est pas obligatoirement consécutif à une période d'arrêt de travail, et sa durée est au maximum de 1 an.

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



Après la prescription de votre médecin traitant, rapprochez-vous de :

- **Votre médecin du travail pour étudier la reprise du travail,**
- **De l'assistante sociale pour accompagner vos démarches,**
- **Puis de votre manager et RH pour les modalités et l'organisation de vos conditions de travail.**

## 2) SITUATIONS DE HANDICAP

### Reconnaissance du handicap et évolution professionnelle

Il n'existe pas un handicap mais des situations variées de handicap, sachant que 80% des handicaps sont invisibles... 6 catégories de handicap : moteur, visuel, auditif, mental, psychique, et maladies invalidantes.

Et rappelez-vous que la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), à demander auprès de la **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)**, reste une démarche confidentielle et personnelle, seul vous pouvez décider de le partager avec votre employeur.

De nombreuses mesures existent chez Schneider Electric pour accompagner et aider les personnes en situation de handicap, afin de leur garantir d'exercer leur métier et d'évoluer dans l'entreprise.

**Contactez le service de santé au travail pour connaître vos droits en cas de situation de RQTH.**

# 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.

### Où en est votre retraite ?

Accédez à toutes les informations sur vos droits à la retraite et aux démarches en ligne proposées par vos régimes de retraite, sur :

<https://www.lassurance retraite.fr/>

### Le montant des pensions

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

### AMÉLIORER SA PENSION

• Votre pension peut être améliorée en utilisant les dispositifs supplémentaires de Schneider Electric.

• Pour anticiper la baisse prévisible des revenus, il est possible d'épargner à titre individuel dans le PERECO, le PERO et le Compte Épargne Temps.

### ENSEMBLE DES DISPOSITIFS CONSTITUTIFS DE VOTRE RETRAITE CHEZ SCHNEIDER ELECTRIC

Retraite Sécurité Sociale	<b>La retraite SS est conditionnée par l'atteinte de l'âge légal</b> (sauf carrières longues). Son montant dépend de la durée de cotisation (avec taux plein, ou éventuelle décote ou surcote de 1,25%/trimestre) et des 25 meilleures années cotisées dans la carrière.				
Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO	<b>Retraite proportionnelle au nombre de points acquis sur toute la carrière.</b> Décote permanente de 1 % par trimestre de cotisation SS manquant.				
Dispositifs supplémentaires chez Schneider Electric	<b>PERO</b> Plan Épargne Retraite Obligatoire	<b>PERECO</b> Plan Épargne Retraite Collectif	<b>CET</b> Compte Épargne Temps	<b>ICDR</b> Indemnité Conventionnelle de Départ à la Retraite	<b>Article 39</b> Dispositif issu de la suppression du CFC

Obligatoire

Facultatif

Reservé aux salariés quittant Schneider Electric pour partir directement à la retraite

Reservé aux salariés nés de 1953 à 1978 et présents chez SEI-EF au 31/12/2013 ou SEIT au 31/12/2014 ou France Transfo

## CONDITIONS DE DÉPART À LA RETRAITE

Date de naissance	Trimestres validés requis (1)	Âge légal requis		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.
		Âge légal mini	Carrière longue (2)	
1958 à 1960	167	62 ans		
01/01 au 31/08/1961	168	62 ans		
01/09 au 31/12/1961	169	62 ans + 3 mois		
1962	169	62 ans + 6 mois		
1963	170	62 ans + 9 mois		
1964	171	63 ans		
1965	172	63 ans + 3 mois		
1966	172	63 ans + 6 mois		
1967	172	63 ans + 9 mois		
1968 et +	172	64 ans		

(1) Pour retraite de base (Sécurité Sociale) à taux plein.

(2) Salariés ayant cotisé 4 ou 5 trimestres à la fin de l'année civile de leurs 16/18/20/21 ans.

### Les trimestres comptabilisés

#### • Le dernier trimestre travaillé

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

Nous vous conseillons de prévoir votre départ en retraite en début d'année plutôt qu'en fin d'année, pour valider votre année passée entièrement (années avec meilleurs salaires).

#### • 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).

# LA RETRAITE PROGRESSIVE



## LES CONDITIONS DE DEMANDE

- Avoir au moins 60 ans (aucune limite d'âge maximale n'est prévue),
- Justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance tous régimes confondus,
- Exercer, de manière exclusive, une activité à temps partiel entre 40% et 80% avant la mise en paiement de la pension partielle. Le temps partiel Thérapeutique est exclu du dispositif.

## QUEL INTÉRÊT ?

Ce dispositif permet de :

- Cumuler une activité réduite avec une fraction de sa pension de retraite,
  - Tout en continuant à acquérir des droits pour la retraite définitive.
- Il s'adresse aux salariés qui souhaitent assurer une transition en douceur entre leur emploi et la retraite. Schneider valorise la retraite progressive en cotisant sa part employeur sur la base d'un temps plein (et le salarié cotise pour sa part selon son temps partiel).

Les salariés en forfait jours peuvent également bénéficier d'une retraite progressive comme ceux en forfait heures, mais ils peuvent désormais cotiser à la retraite complémentaire sur une base à temps plein !

## COMMENT ÇA MARCHE ?

Vous devez compléter le formulaire de **demande retraite progressive** et faire remplir l'attestation par le service RH. Vous transmettez le formulaire de demande retraite progressive à votre caisse de retraite.

Attention : un questionnaire vous est transmis périodiquement par votre caisse, en cas de défaut de réponses, le versement de votre retraite progressive est suspendu.



### CET « FIN DE CARRIÈRE »

Il est désormais possible d'utiliser votre Compte d'Épargne Temps (CET) dans une formule spécifique à la retraite. Ainsi, les salariés à moins de 3 ans de la retraite pourront transférer tout ou partie de leur ICDR vers leur CET. Ils pourront ensuite utiliser ces jours pour réaliser des périodes de non-activité pendant leur retraite progressive.

## MONTANT DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Le montant de la pension en retraite progressive est calculé selon la même formule que votre retraite définitive, mais au prorata de l'activité en temps partiel.

Par exemple, un salarié exerçant son travail à 60% recevra une pension partielle de 40%.

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 %.

Un salarié non-cadre qui n'effectue plus que 50% de son travail ne touche plus que 50% de son salaire. La part de pension retraite versée est complémentaire au temps partiel.

Pour en savoir plus ou envisager ces dispositifs, rapprochez-vous de votre HR ou consultez les sites officiels de l'Assurance Retraite, de l'Agirc-Arrco, ainsi que d'itinéraire retraite.



# DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES ET PASS



En plus des dispositifs légaux, les salariés du Groupe Schneider Electric peuvent également profiter de plusieurs dispositifs complémentaires pour organiser leur fin de carrière, avec des aménagements en temps ou sous forme d'indemnités supplémentaires.

## 1) DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES CHEZ SCHNEIDER ELECTRIC

### Indemnité Conventionnelle de Départ à la Retraite (ICDR)

L'ICDR est exprimée en mois de salaire et dépend de l'ancienneté acquise au sein du Groupe.

- 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 calculé avec le salaire de référence correspondant à la moyenne mensuelle des revenus des 12 derniers mois.
- Peut aussi être prise en temps après avoir atteint la date de la retraite à taux plein, pour bénéficier d'une retraite avec surcote.
- Pour en bénéficier, vous devez terminer votre carrière chez Schneider. avant de partir à la retraite.
- L'ICDR donne droit au versement de l'Intéressement et la participation.
- Demande indiquant son choix de liquidation (capital ou temps) et précisant les dates à faire au RH, et à envoyer minimum 2 mois avant le début de l'ICDR.

### Les options possibles pour l'ICDR

Ancienneté au moment du départ à la retraite	Capital (en mois de salaire)	Durée de dispense d'activité <sup>(1)</sup>		
		Nombre de mois payés à 100% <sup>(1)</sup>	SEI-SEF	
			Nombre de mois payés <sup>(1)</sup>	Nombre de mois payés à 60% <sup>(1)</sup>
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 à 80%	8
35 à 39 ans	5 mois	5	8 à 75%	10
40 ans et +	6 mois	6	10 à 72%	12

(1) en % du dernier salaire brut + primes + STIP / SIP

### ARTICLE 39

Si vous remplissez les conditions de ce dispositif, rappelez-le à votre RH (seul capable de déclencher sa liquidation) lors de l'entretien de préparation à la retraite.

Possibilité de sortie en capital ou rente pour les salariés remplissant les 3 conditions suivantes, au départ à la retraite :

- Avoir été salarié chez SEI-SEF au 31/12/2013 ou chez SEIT / France Transfo au 31/12/2014.
- Être né entre 1953 et 1978.
- Être salarié de Schneider Electric au moment de partir à la retraite.

## 2) PASS RETRAITE ET EDUCATION

(Accessible uniquement en fin de carrière)

Le PASS Solidaire retraite	
<b>Finalité</b>	Préparer son départ à la retraite tout en s'engageant sur le plan sociétal, avec un engagement associatif.
<b>Éligibilité</b>	Être au maximum à 24 mois de sa date d'éligibilité à la retraite à taux plein.
<b>Durée</b>	Peut être effectué à temps plein ou à temps partiel. <i>Sous certaines conditions, possibilité de bénéficier de son ICDR en temps à l'issue de la mission.</i>

PASS Education Ingénieurs pour l'école (IPE)	
<b>Finalité</b>	Détachement auprès de rectorats afin de contribuer à une meilleure préparation des jeunes à la vie professionnelle, au choix d'un métier et au rapprochement des mondes de l'Education et de l'Entreprise.
<b>Éligibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être titulaire d'un CDI.</li> <li>• Ancienneté ≥ 3 ans au sein du Groupe.</li> <li>• Avoir des compétences reconnues de collaboration et d'organisation.</li> <li>• Être au maximum à 48 mois de sa date de retraite à taux plein.</li> </ul>
<b>Durée</b>	24 mois maximum, renouvelable 1 fois, avec un maximum de 4 ans. <i>Sous certaines conditions, possibilité de bénéficier de l'ICDR en temps en fin de mission.</i>

Senior transfert de compétences	
<b>Finalité</b>	Accompagner un salarié junior jusqu'à atteindre les objectifs chiffrés dans le cadre du programme de transfert des compétences.
<b>Éligibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être titulaire d'un CDI.</li> <li>• Ancienneté ≥ 3 ans au sein du Groupe.</li> <li>• Être au moins à 1 an de sa date de retraite à taux plein.</li> </ul>
<b>Durée</b>	12 mois maximum. <i>Possibilité d'un temps partiel à 80% payé 90%.</i>



	DÉFINITION	PRÉAVIS	INDEMNITÉS	RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DE L'INDEMNITÉ	ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI (ARE)
<b>RUPTURE CONVENTIONNELLE</b>	Pour convenir d'un accord entre l'employeur et le salarié en CDI et définir les conditions de la rupture du contrat de travail. Possible sous conditions et indemnisation. Une convention de rupture doit être rédigée, et doit être validée par la DREETS.	Pas de préavis, date de départ à définir dans les négociations.	Au minimum équivalente au plus avantageux entre l'ILL et l'ICL. Le salarié peut négocier une indemnité complémentaire avec l'employeur. Paiement des CP non pris et 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). Exonérée de cotisations sociales.	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.
<b>DÉMISSION</b>	Pour rompre votre CDI de votre propre initiative.	Date de départ liée au préavis. Durée du préavis selon le groupe d'emploi : 2 semaines pour A et B, 1 mois pour C, 2 mois pour D et E, 3 mois pour F à I. C'est l'employeur qui décidera s'il vous dispense ou non de faire ce préavis.	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.
<b>LICENCIEMENT</b>	L'employeur n'a pas le droit de licencier un salarié victime d'un accident / maladie ne pouvant plus travailler à son poste sans avoir au préalable tenté de le reclasser ou d'adapter son poste en fonction des préconisations de la médecine du travail.	Durée du préavis (de 1 à 3 mois et jusqu'à 6 mois pour les cadres) selon le groupe d'emploi, de l'ancienneté du salarié et de son âge. C'est l'employeur qui décidera s'il vous dispense ou non de faire ce préavis.	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.
<b>LICENCIEMENT</b> Pour inaptitude physique ou mentale	L'employeur n'a pas le droit de licencier un salarié victime d'un accident / maladie ne pouvant plus travailler à son poste sans avoir au préalable tenté de le reclasser ou d'adapter son poste en fonction des préconisations de la médecine du travail.	Non	Le salarié perçoit l'ILL ou ICL. Indemnité spéciale si l'inaptitude physique est d'origine professionnelle (accident du travail / maladie professionnelle), dont le montant 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.
<b>LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE OU LOURDE</b>	Causes : absences injustifiées ou abandon de poste, indiscipline, refus d'exécuter une tâche contractuelle, harcèlement, violence, injure, vol dans l'entreprise, état d'ivresse sur le lieu de travail... Le départ du salarié est immédiat, sans préavis, ni versement d'Indemnités de Licenciement.	Pas de possibilité d'exécuter son préavis. Préavis non payé.	Aucune indemnité de licenciement. Paiement des CP non pris.	CP payés soumis à l'impôt sur le revenu.	Le salarié a droit à l'ARE. Portabilité de la MESE sauf si licenciement pour faute lourde.
<b>FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR DÉPART À LA RETRAITE</b>	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.	Contactez le RH au moins 6 mois avant pour finaliser son départ et au minimum 2 mois avant la prise d'un ICDR en temps. Actualiser son dossier auprès de l'assurance retraite 12 mois avant.	Indemnités conventionnelles de départ à la retraite (ICDR) : en capital ou en temps au choix du salarié. Article 39.	Soumise à l'impôt sur le revenu.	Possibilité d'adhérer au contrat individuel de la MESE.

ILL : Indemnité Légale de Licenciement  
ICL : Indemnité Conventionnelle de Licenciement



## QUI SOMMES NOUS ?

**FO SCHNEIDER ELECTRIC,  
1<sup>ER</sup> SYNDICAT DU GROUPE  
EN FRANCE,  
EST UN ACTEUR MAJEUR  
DE TOUTES LES NÉGOCIATIONS  
DANS L'ENTREPRISE,  
À L'ORIGINE DES PRINCIPAUX  
ACQUIS SOCIAUX.**

FO Schneider Electric est un syndicat réformiste, c'est-à-dire qui cherche à obtenir des avancées pour les salariés par le biais du dialogue social, et qui a fait de sa méthode d'action la négociation d'accords, la voie la plus moderne et la plus efficace pour faire avancer les droits collectifs.

Nous sommes membres de FO Métaux, l'une des plus grosses fédérations de FO au niveau national (3<sup>e</sup> organisation syndicale en France), tant sur le plan du nombre de salariés couverts que celui des adhérents.

### NOS REVENDEICATIONS SONT LES VÔTRES

- **Le salaire et l'emploi :** première revendication des salariés, pour avoir une juste contrepartie de notre travail, les moyens de vivre et de construire une vie de famille.
- **Les conditions de travail** pour le respect et la dignité des salariés.
- **Un meilleur avenir** pour toutes et tous, et pour les jeunes en particulier.
- **Une politique industrielle qui soutienne l'emploi en France** et qui passe par des mesures sur les investissements productifs, des efforts en matière de R&D.



### NOTRE FORCE AU QUOTIDIEN

#### • L'écoute des salariés :

Les élus FO interrogent les adhérents et les salariés sur leurs conditions de travail et les propositions de la Direction, et prennent en compte leurs revendications et leur avis.

#### • Des valeurs et des compétences :

Chez FO, nos valeurs sont avant tout humaines et nos élus sont reconnus et respectés pour leur expertise et leur capacité de négociation.

#### • L'autonomie de chaque syndicat

**d'entreprise ou d'établissement** pour répondre aux préoccupations des salariés au plus près du terrain. A FO, les revendications sont portées par celles et ceux qui connaissent réellement les situations et savent les défendre.

#### • Un réseau national d'experts engagés :

FO, 1<sup>er</sup> syndicat chez Schneider Electric en France, est un acteur majeur de tous les négociations et évolutions dans le groupe.

### UN SYNDICAT POUR TOUTES ET TOUS

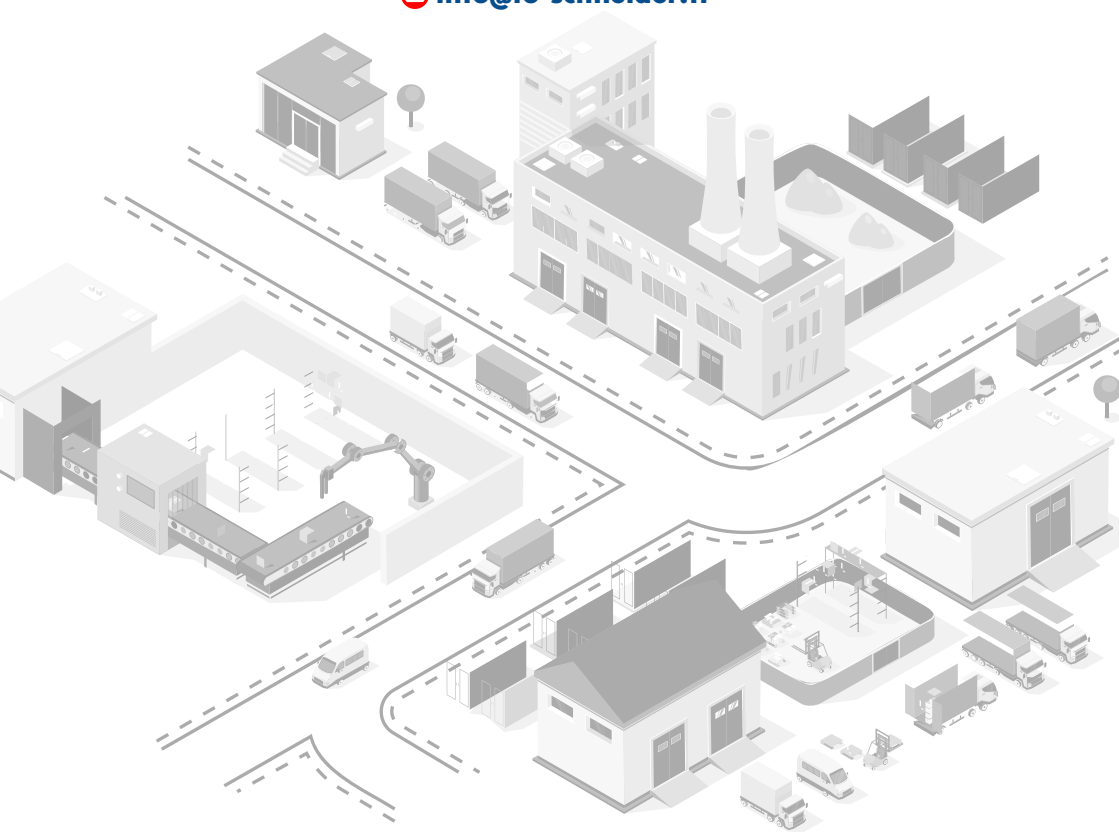
A FO, Ouvriers, Techniciens, Administratifs, Ingénieurs et Cadres sont **solidaires** et sont **défendus avec la même force**, car l'évolution des conditions de travail nous concerne toutes et tous, tout comme l'existence et le maintien de toutes les catégories de salariés qui sont indispensables sur un bassin d'emploi.

**« UN SYNDICALISME  
INDÉPENDANT DE L'EMPLOYEUR  
ET DES COURANTS RELIGIEUX  
OU POLITIQUES »**



 [www.fo-schneider.fr](http://www.fo-schneider.fr)

 [info@fo-schneider.fr](mailto:info@fo-schneider.fr)



Téléchargez  
l'application mobile  
FO Schneider Electric

Disponible sur  
 Google play

Disponible sur  
 App Store