

Temps Partiel Thérapeutique : un premier pas attendu pour améliorer le retour à l'emploi

Le temps partiel thérapeutique (TPT) est un dispositif reconnu pour favoriser le retour à l'emploi après une période de maladie ou d'accident. Pourtant, chez Schneider, il reste complexe à comprendre et à gérer, avec beaucoup d'incompréhensions sur les indemnités, malgré les efforts d'accompagnement menés par les équipes RH, les assistantes sociales et les membres du Comité Paritaire de Surveillance (CPS). Mais cela pourrait changer...

Difficultés actuelles : Rémunération, Complexité des règles...

L'une des difficultés réside dans la reconstitution du salaire à 100% lors de la reprise du travail, qui combine plusieurs éléments :

- Les **indemnités journalières de la Sécurité sociale**, versées directement au salarié (sans subrogation*, contrairement à un arrêt de travail classique).
- Le salaire correspondant aux **heures réellement travaillées**.
- Les **indemnités complémentaires Klesia** (organisme de prévoyance), dont la prise en charge intervient avec un décalage (possibles difficultés de trésorerie).

À cela s'ajoutent des incompréhensions sur le calcul des droits et les règles de consommation des compteurs d'absence (congrés payés, RTT AANC, RTT ponts, RTT autres), qui diffèrent selon les situations et génèrent des frustrations.

Consciente de ces enjeux et challengée par l'ensemble des représentants des salariés au CPS Prévoyance, **la Direction a entrepris une analyse approfondie pour simplifier** le fonctionnement du Temps Partiel Thérapeutique...



* Subrogation ?

C'est un mécanisme par lequel l'employeur reçoit directement les indemnités de la Sécurité Sociale à la place du salarié, puis les reverse sur la fiche de paie. Plus simple et transparent pour le salarié, cela permet de maintenir un revenu continu et d'éviter les décalages de paiement.

Une nécessité de favoriser les conditions de reprise de l'emploi

FO rappelle que l'ensemble des acteurs de l'entreprise ont intérêt à améliorer ce dispositif :

- **Pour l'employeur** : les avantages sont réels puisque le retour progressif des collaborateurs, souvent très expérimentés, réduit les absences prolongées et renforce la compétitivité, en soulageant aussi les salariés restant en activité et qui absorbent souvent la charge de travail des absents.
- **Pour le salarié** : la garantie d'un revenu reconstitué, d'un accompagnement simplifié, une étape cruciale pour son rétablissement et sa santé mentale.

FO revendique depuis des années pour :

- **Subrogation**, appliquée comme en arrêt maladie.
- **Simplification** du dispositif de gestion et consommation des compteurs d'absences.
- **Reconstitution** du salaire à 100% du salaire de référence pour le calcul de l'Intéressement.
- **Simplifier, clarifier, communiquer** tous les éléments d'un parcours de TPT. Par exemple : disposer d'un « un cahier de retour à l'emploi » regroupant les informations utiles, ou mieux former les acteurs internes (RH, Managers). La transparence engendre la confiance et permet à chacun d'anticiper.

En réponse aux demandes des organisations syndicales, largement animées par FO, la Direction s'est engagée à mettre en place une solution dès 2026 et à ouvrir des négociations pour un déploiement en 2027.

Pour FO, le salarié qui fait l'effort du retour à l'emploi ne doit pas être défavorisé ! Nous resterons actifs et vigilants pour faire avancer cette situation.



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  [@FO.Schneider.Electric](https://www.facebook.com/FO.Schneider.Electric)



Téléchargez

l'application mobile



FO Schneider Electric

Therapeutic Part-Time: A long-awaited first step to improve the return to work

Therapeutic part-time work (TPT) is a recognised scheme to promote a return to work after a period of illness or accident. However, at Schneider, it remains complex to understand and manage, with many misunderstandings about compensation, despite the support efforts made by HR teams, social workers and members of the Joint Supervisory Committee (CPS). But that could change...

Current difficulties: Remuneration, Complexity of rules...

One of the difficulties lies in the reconstitution of the salary at 100% when returning to work, which combines several elements:

- **Daily allowances from the Social Security**, paid directly to the employee (without subrogation*, unlike a traditional work stoppage).
- The salary corresponds to the **hours actually worked**.
- **Klesia supplementary allowances** (provident fund), which are covered with a delay (possible cash flow difficulties).



* Subrogation ?

It is a mechanism by which the employer receives Social Security benefits directly in place of the employee, then pays them on the payslip. Simpler and more transparent for the employee, this makes it possible to maintain a continuous income and avoid payment delays.

In addition, there are misunderstandings about the calculation of rights and the rules for the consumption of absence meters (paid leave, RTT AANC, RTT bridges, RTT others), which differ according to the situation and generate frustration.

Aware of these issues and challenged by all the employee representatives at the CPS Prévoyance, the **Management has undertaken an in-depth analysis to simplify** the operation of Therapeutic Part-Time...

A need to promote the conditions for the resumption of employment

FO reminds that all the company's stakeholders have an interest in improving this system:

- **For the employer:** The advantages are real since the gradual return of employees, who are often very experienced, reduces prolonged absences and strengthens competitiveness, while also relieving employees who remain in activity and who often absorb the workload of absentees.
- **For the employee:** the guarantee of a reconstituted income, simplified support, a crucial step for his recovery and mental health.

FO has been demanding for years for:

- **Subrogation**, applied as on sick leave.
- **Simplification** of the management system and consumption of absence counters.
- **Reconstruction** of the salary at 100% of the reference salary for the calculation of the I&P.
- **Simplify, clarify, communicate** all the elements of a TPT journey. For example: having a "return-to-work notebook" containing useful information, or better training internal actors (HR, managers). Transparency breeds trust and allows everyone to anticipate.

In response to the requests of the trade unions, largely led by FO, the Management has committed in 2026 to reflect on the means necessary to improve and simplify the conditions of the TPT, for a deployment in 2027.

**For FO, the employee who makes the effort to return to work must not be disadvantaged!
We will remain active and vigilant to move this situation forward.**



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  @FO.Schneider.Electric



Téléchargez

l'application mobile



FO Schneider Electric