

Vos actus de juin 2026



Actualités de l'entreprise

Encore mobilisés pour soutenir l'emploi en France !

Le 16 juin, plus de 200 militants FO venus de toute la France se sont rassemblés au Hive afin d'être reçus par la Direction France pour [exprimer nos inquiétudes et obtenir des réponses claires sur l'avenir de SE en France pour défendre nos emplois](#).

Et la Direction nous a entendu !

Demande d'une réunion de revoyure de la négociation salariale 2026 :

Face à une inflation sous-estimée entraînant une perte inacceptable de pouvoir d'achat, [nous exigeons une renégociation rapide d'accords devenus obsolètes, avec des mesures concrètes pour compenser cette dégradation et répondre à l'urgence sociale](#).

Nouveaux Job Codes et transparence des salaires :

Depuis le 1er juin, le nouveau système de description des emplois dans le groupe, la « Global Career Architecture » (GCA), a été déployé à l'ensemble des salariés, ainsi que la transparence des informations liées à l'emploi (Grade, tranche salariale).

[Quelques points à retenir et vérifier !](#)

Dossiers du mois

La cooptation, pensez-y ! Également appelé "recrutement participatif", la cooptation vise à identifier de nouveaux talents, gagner du temps dans le recrutement et reconnaître les salariés impliqués par le biais de primes : [découvrez les modalités et le processus de ce programme](#).

Objectifs & charge de travail : faites un point lors d'un entretien de mi-année. C'est un moment important pour réfléchir à votre évolution professionnelle : [FO vous rappelle les points clés à retenir et son déroulement](#).

Focus juridique

Savez-vous qu'un mode de management inapproprié peut suffire à justifier un licenciement pour faute grave ?

Par un arrêt du 26 février 2025 (n° 22-23.703), la Cour de cassation considère qu'un comportement managérial dégradant peut constituer un manquement à l'obligation de sécurité et rendre impossible le maintien du salarié, même en l'absence d'avertissements préalables.

Les juges retiennent notamment comme critères : une attitude agressive ou humiliante, des propos ou comportements déstabilisants, l'installation de tensions durables au sein de l'équipe, ainsi qu'une dégradation du climat de travail pouvant impacter la santé des salariés ou provoquer des départs.



[Cette décision s'inscrit dans une jurisprudence constante renforçant l'encadrement des pratiques managériales, en faisant des risques psychosociaux un enjeu central. Elle offre aux employeurs un levier pour sanctionner les comportements délétères et les oblige à une vigilance accrue dans la prévention et le respect de l'obligation de sécurité.](#)

Informations pratiques

Congé de naissance : un nouveau droit effectif dès le 1^{er} juillet 2026.

[Le congé supplémentaire de naissance est un nouveau congé d'une durée maximale de deux mois et partiellement rémunéré](#) (70 % le 1^{er} mois puis 60 % le 2nde mois du salaire net).

Accessible à chaque parent d'un enfant né ou adopté à partir de janvier 2026, il s'ajoute aux congés existants (maternité, paternité, adoption) et peut être pris en une ou deux périodes, afin de mieux accompagner les premiers mois de l'enfant et de favoriser l'égalité entre les parents.

A tous les salariés expérimentés de 51 ans et plus :

Itinéraire Retraite propose désormais un simulateur retraite pour une expérience encore plus complète.

Désormais, [si vous êtes éligible, vous pouvez obtenir une estimation du rachat de vos trimestres liés à des années incomplètes](#) (combien de trimestres, coût du rachat, gain estimé, temps nécessaire pour rentabiliser ce rachat).



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

June news 2026

Company news

Still mobilized to support employment in France !

On June 16, more than 200 FO activists from across France gathered at the Hive to meet with France Management, [express concerns, and obtain clear answers about the future of SE in France in order to defend jobs.](#)

And the management heard us !

Request for a review meeting of the 2026 salary negotiations:

Faced with underestimated inflation leading to an unacceptable loss of purchasing power, [we demand a rapid renegotiation of agreements that have become obsolete, with concrete measures to compensate for this deterioration and respond to the social emergency.](#)

New Job Codes and Salary Transparency:

Since 1 June, the group's new job description system, the "Global Career Architecture" (GCA), has been rolled out to all employees, as well as the transparency of job-related information (grade, salary bracket).

[A few points to remember and check!](#)

Monthly spotlights

Co-optation, think about it ! Also known as "participatory recruitment", co-optation aims to identify new talent, save time in recruitment and recognize the employees involved through bonuses: [discover the terms and process of this program.](#)

Objectives & workload: take stock during a mid-year review meeting. This is an important time to reflect on your professional development: [FO reminds you of the key points to remember and how it will unfold.](#)

Legal & compliance focus

Did you know that an inappropriate management style can be enough to justify dismissal for serious misconduct ?

In a decision dated February 26, 2025 ([No. 22-23.703](#)), the Court of Cassation considered that degrading managerial behavior may constitute a breach of the safety obligation and make it impossible for the employee to remain in office, even in the absence of prior warnings.

The judges used the following criteria: an aggressive or humiliating attitude, destabilizing comments or behaviors, the installation of lasting tensions within the team, as well as a deterioration in the working climate that could impact the health of employees or cause departures.



[This decision is part of a consistent case law strengthening the framework for managerial practices, by making psychosocial risks a central issue. It offers employers a lever to sanction harmful behaviour and obliges them to be more vigilant in prevention and compliance with the safety obligation.](#)

Practical information

Birth leave: a new right effective from 1 July 2026.

[Supplementary birth leave is a new leave of up to two months and partially paid](#) (70% in the 1st month and then 60% in the 2nd month of net salary). Accessible to each parent of a child born or adopted from January 2026, it is in addition to existing leave (maternity, paternity, adoption) and can be taken in one or two periods, in order to better support the child's first months and promote equality between parents.

To all experienced employees aged 51 and over:

Itinéraire Retraite now offers a retirement simulator for an even more complete experience.

From now on, [if you are eligible, you can obtain an estimate of the buyback of your quarters related to incomplete years](#) (how many quarters, cost of the buyback, estimated gain, time needed to make this buyback profitable).



1st union of the Schneider Electric Group

FO Schneider site : www.fo-schneider.fr

You can also find us on  [@FO.Schneider.Electric](https://www.facebook.com/FO.Schneider.Electric)



Download the app



FO Schneider Electric