



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS
Schneider Electric

2025/26

PLUS D'INFOS :



1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE
N°1 CHEZ
LES CADRES



MESE : CAMPAGNE CHANGEMENT DE GARANTIES		VERSEMENT VOLONTAIRE PEG ET PERECO		NOTE DE FRAIS TÉLÉTRAVAIL N-1 POUR TOUS LES ITINÉRANTS		PLACEMENT INTÉRESSÉMENT ET PARTICIPATION	
SEPTEMBRE 2025	OCTOBRE 2025	NOVEMBRE 2025	DÉCEMBRE 2025	JANVIER 2026	FÉVRIER 2026	MARS 2026	AVRIL 2026
1 L 36	1 M	1 S TOUSSAINT	1 L 49	1 J JOUR DE L'AN	1 D	1 D	1 M
2 M	2 J	2 D	2 M	2 V	2 L 6	2 L 10	2 J
3 M	3 V	3 L 45	3 M	3 S	3 M	3 M	3 V
4 J	4 S	4 M	4 J	4 D	4 M	4 M	4 S
5 V	5 D	5 M	5 V	5 L 2	5 J	5 J	5 D
6 S	6 L 41	6 J	6 S	6 M	6 V	6 V	6 L L. DE PÂQUES 15
7 D	7 M	7 V	7 D	7 M	7 S	7 S	7 M
8 L 37	8 M	8 S	8 L 50	8 J	8 D	8 D	8 M
9 M	9 J	9 D	9 M	9 V	9 L 7	9 L 11	9 J
10 M	10 V	10 L 46	10 M	10 S	10 M	10 M	10 V
11 J	11 S	11 M ARMISTICE	11 J	11 D	11 M	11 M	11 S
12 V	12 D	12 M	12 V	12 L 3	12 J	12 J	12 D
13 S	13 L 42	13 J	13 S	13 M	13 V	13 V	13 L 16
14 D	14 M	14 V	14 D	14 M	14 S	14 S	14 M
15 L 38	15 M	15 S	15 L 51	15 J	15 D	15 D	15 M
16 M	16 J	16 D	16 M	16 V	16 L 8	16 L 12	16 J
17 M	17 V	17 L 47	17 M	17 S	17 M MARDI GRAS	17 M	17 V
18 J	18 S	18 M	18 J	18 D	18 M	18 M	18 S
19 V	19 D	19 M	19 V	19 L 4	19 J	19 J	19 D
20 S	20 L 43	20 J	20 S	20 M	20 V	20 V	20 L 17
21 D	21 M	21 V	21 D	21 M	21 S	21 S	21 M
22 L 39	22 M	22 S	22 L 52	22 J	22 D	22 D	22 M
23 M	23 J	23 D	23 M	23 V	23 L 9	23 L 13	23 J
24 M	24 V	24 L 48	24 M	24 S	24 M	24 M	24 V
25 J	25 S	25 M	25 J NOËL	25 D	25 M	25 M	25 S
26 V	26 D	26 M	26 V	26 L 5	26 J	26 J	26 D
27 S	27 L 44	27 J	27 S	27 M	27 V	27 V	27 L 18
28 D	28 M	28 V	28 D	28 M	28 S	28 S	28 M
29 L 40	29 M	29 S	29 L 1	29 J		29 D	29 M
30 M	30 J	30 D	30 M	30 V		30 L 14	30 J
	31 V		31 M	31 S		31 M	

Vacances scolaires par académie :

Zone A Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers.

Zone B Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy- Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg.

Zone C Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles.

MATERNITÉ : CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR

Déclarer votre grossesse :

Vous devez prévenir votre employeur en précisant le motif de votre absence et les dates présumées de début et de fin de votre congé maternité.

Pas de délai légal mais une bonne pratique est d'effectuer la déclaration de grossesse au même moment que vous le faites auprès de votre CPAM et de la Caf, soit au cours des 14 premières semaines de votre grossesse.

Votre déclaration doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit votre grossesse.

Pendant votre grossesse, vous bénéficiez :

- d'une autorisation d'absence rémunérée pour les examens médicaux obligatoires et les séances de préparation à l'accouchement
- d'un temps de pause supplémentaire de 30 minutes par jour à partir du 3^e mois de grossesse
- d'une place de parking prioritaire pendant la grossesse

Pendant votre maternité :

Vous conservez vos droits à l'intéressement, et la durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de vos droits à congés et ancienneté.

À votre retour de congé maternité :

Pensez à **transmettre l'acte de naissance**

- à votre Gestionnaire de Paie (pour vos droits à congés)
- au CSE pour bénéficier de l'enveloppe enfant (et du cadeau de Noël)
- à la Mutuelle

Rémunération

Vous pouvez bénéficier d'une majoration de salaire égale aux augmentations individuelles perçues pendant votre congé par les salariés relevant de votre catégorie professionnelle. À vérifier avec votre RH.

Trimestres d'assurance retraite

4 trimestres d'assurance retraite sont accordés à la naissance d'un enfant.

Les parents désignent d'un commun accord le bénéficiaire de ces trimestres supplémentaires. Le mode de répartition est libre :

- 2 trimestres pour chacun des parents,
- ou 1 trimestre pour l'un et 3 pour l'autre,
- ou 4 trimestres pour l'un des deux.

L'option doit être exprimée auprès de la caisse de retraite dans les 6 mois suivant la date du 4^e anniversaire de la naissance ou adoption de votre enfant.

À défaut, la majoration est soit automatiquement attribuée à la mère, soit partagée par moitié entre les parents, lorsqu'ils sont de même sexe.

Vous souhaitez allonger votre congé maternité ou prendre un temps partiel ?

> ALLONGEMENT DU CONGÉ MATERNITÉ OU ADOPTION AVEC, AU CHOIX :

- Soit 4 semaines payées (en plus du congé maternité ou adoption initial)
- Soit 5 mois en temps partiel à 80 % payés 100 %

> TEMPS PARTIEL PENDANT 6 MOIS (80 % RÉMUNÉRÉ 90 %)

Le temps partiel devra se terminer au plus tard à la date anniversaire des 3 ans de l'enfant (**revendication Cfdt de pousser jusqu'aux 3 ans de l'enfant**).

Les conditions à remplir

- Avoir bénéficié d'un congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé parental d'éducation à temps plein à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant (de manière contiguë ou pas).
- Travailler à temps plein avant son départ dans le cadre de l'un des congés cités ci-dessus et au moment de la demande de temps partiel.

Pour faire sa demande

Au moins 2 mois avant le démarrage du temps partiel (ou au moins 1 mois avant le terme du congé cité plus haut), envoyer au RH une lettre recommandée avec AR (ou remise en main propre contre décharge).

Le courrier devra indiquer : la date de début de la période d'activité à temps partiel, la durée souhaitée dans la limite de 6 mois et la volonté de bénéficier du maintien des cotisations retraite sur la base d'un temps plein.

CONGÉS ET ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

CONGÉS CONVENTIONNELS	NBRE DE JOURS	MODALITÉS DE PRISE	JUSTIFICATIFS
Mariage, PACS du salarié	7 jours calendaires	Dans les 15 jours avant ou après l'évènement	Certificat de mariage ou convention de PACS
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	Jour même ou jour ouvré suivant/précédent l'évènement	Copie de l'acte de mariage de l'enfant
Arrivée d'un enfant en vue de son adoption	3 jours ouvrés	Démarrage le jour de l'adoption ou le 1 ^{er} jour ouvré suivant l'adoption de l'enfant	Attestation de l'organisme remettant l'enfant mentionnant la date d'arrivée de l'enfant
Annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours ouvrés	Dans les 15 jours suivant l'annonce du handicap en une ou deux fractions	Document justifiant de la situation
Décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père, d'une belle-mère, d'un grand-parent ou petit-enfant	3 jours ouvrés	Au moment du décès et/ou des obsèques et au plus tard dans la semaine suivant les obsèques	Copie certificat de décès
Décès du beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une belle-fille	2 jours ouvrés	Au moment du décès et/ou des obsèques et au plus tard dans la semaine suivant les obsèques	Copie certificat de décès et attestation sur l'honneur du lien de parenté
Décès d'une tante, d'un oncle, d'un cousin, neveu, nièce	Jour des obsèques	Le jour des obsèques	Copie certificat de décès
Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même	12 jours ouvrés	Au moment du décès et/ou des obsèques et au plus tard dans la semaine suivant les obsèques	Copie certificat de décès
Décès du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin, du père, de la mère	5 jours ouvrés	Au moment du décès et/ou des obsèques et au plus tard dans la semaine suivant les obsèques	Copie certificat de décès
Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours ouvrés	Un an à compter du décès de l'enfant. Congés fractionnables en deux périodes d'au moins une journée	Copie certificat de décès Demande écrite de congés 24h avant, auprès de la CPAM
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours ouvrés	Au moment du décès et/ou des obsèques et au plus tard dans la semaine suivant les obsèques en une ou deux fractions	Copie certificat de décès
CONGÉS ISSUS DE L'ACCORD QVCT (VOIR CONDITIONS DANS L'ACCORD)			
Proche Aidant	1 jour à 3 mois	Ouvert aux proches des collaborateurs atteint d'une maladie, d'un handicap, se traduisant par une perte d'autonomie. Durée continue ou fractionnable ou temps partiel cumulable avec le télétravail.	Au moins 1 mois avant la date prévue. Mail au manager et RRH.
Solidarité familiale	1 jour à 3 mois renouvelable 1 fois	Ouvert aux salariés pour accompagner une personne proche en fin de vie	15 jours avant le début du congé. En cas d'urgence, le congé débute sans délai à la date de réception du courrier du salarié au manager et RRH.
Accompagnement femme enceinte aux examens prénataux	3 examens	Mail au manager dès que possible	Certificat médical
Accompagnement d'une personne de son entourage (familiale ou non) à un RDV médical	2 demi-journées par an	Délai de prévenance de 72h et validation du manager. Ne se cumule pas avec les congés de solidarité familiale, proche aidant et parentalité	Transmission d'un certificat médical.

CONGÉS ET ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

(SUITE)

4

Applicable chez SEI/SEF principalement (issu de l'accord égalité H/F)

CONGÉS	NBRE DE JOURS	MODALITÉS DE PRISE	JUSTIFICATIFS
Congé naissance Pour chaque naissance pour le père et le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS	3 jours ouvrés	Démarre le jour de la naissance ou le 1 ^{er} jour ouvré suivant la naissance de l'enfant. Doit être suivi d'au moins 4 jours calendaires de congé paternité ou d'accueil de l'enfant pour pouvoir bénéficier dudit congés.	Prévenir en amont + copie du livret de famille ou acte de naissance et, le cas échéant, document justifiant le lien avec la mère de l'enfant (extrait de mariage, PACS, certificat vie commune, etc.).
Congé paternité	4 jours obligatoires (+ 21 jours ou 28 jours suppl. pour 1 ou plusieurs enfants)	Ces jours supplémentaires sont fractionnables en 2 périodes (d'au moins 5 jours chacune). Ils doivent être pris dans les 6 mois après la naissance de l'enfant.	Au moins 1 mois avant la date prévue de l'accouchement. Mail au manager et RRH.
Congé parental (pas de maintien de salaire)	1 an maximum renouvelable 2 fois.	Il peut s'étendre jusqu'aux 3 ans de l'enfant (si c'est le 1 ^{er} enfant) ou à la date d'entrée à l'école maternelle (si c'est le 2 ^e).	Au moins 1 mois avant le terme du congé maternité ou adoption (ou 2 mois dans les autres cas), envoyer au RH une lettre RAR (ou remise en main propre contre décharge). Le courrier devra indiquer la date de début du congé ainsi que la durée souhaitée.

CONGÉS D'ANCIENNETÉ

Salariés non-cadres

ANCIENNETÉ	SALARIÉ ÂGÉ DE MOINS DE 45 ANS	SALARIÉ ÂGÉ DE 45 ANS ET PLUS
De 1 à 14 ans	1 jour	2 jours
De 15 à 19 ans	2 jours	
De 20 à 29 ans	3 jours	
À partir de 30 ans	4 jours	

Salariés cadres

ANCIENNETÉ	SALARIÉ ÂGÉ DE - DE 35 ANS	SALARIÉ ÂGÉ DE 35 À 54 ANS	SALARIÉ ÂGÉ DE 55 ANS ET +
1 an	2 jours		
De 2 à 19 ans	2 jours	3 jours	
À partir de 20 ans	2 jours	3 jours	4 jours

Les salariés dans les effectifs au 31 décembre 2023, et dont le nombre de jours était plus favorable que ce barème, continueront de bénéficier de leur nombre de jours, jusqu'à ce que le présent barème devienne plus favorable.

BARÈME MÉDAILLES DU TRAVAIL

ÉCHELON	ANNÉES DE TRAVAIL	GRATIFICATION
Argent	20	Selon la Société d'appartenance au 31 décembre de l'année d'obtention. Voir avec votre RRH
Vermeil	30	
Or	35	
Grand Or	40	

La date de dépôt des dossiers varie en fonction des préfectures. Renseignez-vous sur le site suivant : <https://www.service-public.fr/particuliers>

La gratification est versée sur la paie de décembre de l'année N. En cas de multi-employeurs, demandez-leur une attestation. Vous devez ensuite vous charger des démarches en préfecture pour valider votre demande.

➔ **POUR TOUTES QUESTIONS LIÉES AUX CONGÉS ET MÉDAILLE DU TRAVAIL :**
contactez vos élus Cfdt sur votre site ou pauline.gibert@se.com et marylene.robert@se.com

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE ET SMH (SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE CONVENTIONNEL*)

5

Le SMH : c'est la garantie annuelle d'une rémunération minimale

En 2024

Suite à la nouvelle convention, vous avez dû avoir un complément sur votre rémunération de décembre en cas d'écart entre le SMH et votre rémunération.

En 2025

L'analyse des écarts entre votre salaire de base et STIP/SIP réellement perçus, pourront, après comparaison avec le SMH (ci-contre), faire l'objet d'un complément de salaire versé en janvier 2026.

Pour connaître votre SMH, munissez-vous de votre feuille de paye.**
> Votre classification et horaire de travail y figurent en haut à gauche.

Éléments de rémunération INCLUS dans l'assiette de comparaison au SMH :

- Somme des salaires de base perçus
- Heures supplémentaires contractuelles (forfait heures)
- Montant du STIP/SIP perçu
- Somme de compléments de rémunération perçus

Éléments de rémunération EXCLUS de l'assiette de comparaison au SMH :

- Prime d'ancienneté
- Primes conditions de travail
- Heures supplémentaires hors heures contractuelles
- Indemnités journalières en cas d'arrêt maladie
- Intéressement et participation
- Avantages en nature

* Issu de la nouvelle convention collective de la métallurgie

** Le SMH est proratisé pour les temps partiels

*** À partir de 3 ans et dans la limite de 15 ans

SMH CONVENTIONNEL (JUILLET 2023)	MENSUEL 35 HEURES	FORFAIT HEURE MAJORATION DE 15 %	FORFAIT JOUR MAJORATION DE 30 %
H15	47 000		61 100
G14	43 900		57 070
G13	40 000		52 000
F12 et ancienneté >6 ans	36 700	42 205	47 710
F12 et ancienneté >4 et <6 ans	33 680	38 732	43 784
F12 et ancienneté >2 et <4 ans	31 185	35 863	40 541
F12 et ancienneté <2 ans	29 700	34 155	38 610
F11 et ancienneté >6 ans	34 900	40 135	45 370
F11 et ancienneté >4 et <6 ans	31 979	36 776	41 573
F11 et ancienneté >2 et <4 ans	29 610	34 052	38 493
F11 et ancienneté <2 ans	28 200	32 430	36 660
E10	33 700	38 755	43 810
E9	30 500	35 075	39 650
D8	28 450	32 718	36 985
D7	26 400	30 360	34 320
C6	25 550		
C5	24 250		
B4	23 400		
B3	22 450		
A2	21 850		
A1	21 700		

Calcul Prime d'ancienneté 2025 (de A1 à E10)***

Valeur du point	x	Taux de la classe emploi				x	Nbre d'années d'ancienneté complètes		x	100
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%
VALEUR DU POINT 2025	GROUPE 1 = 7,1€				GROUPE 2 = 7 €			GROUPE 3 = 6,5 €		
Entités	Behar sécurité, Eckardt, F Transfo, MG Alès, Newlog, Sarel, SE Alpes, SEF, SEI, SFG, Solar Spain, STIE				CEV, SESF, SFCME, Transfo Services			SA3i, SE Aubenas, SEEF		

➤ POUR TOUS RENSEIGNEMENTS :

contactez vos **élus Cfdt** sur votre site ou **Pauline GIBERT**
et **Marylène ROBERT**

TÉLÉTRAVAILLER CHEZ SCHNEIDER ELECTRIC

Sous réserve de l'accord du manager, l'accord Télétravail s'applique aux **salariés Schneider en CDI, CDD, aux alternants et aux stagiaires**. Les intérimaires peuvent aussi télétravailler, avec l'accord de leur agence d'intérim. Cet accord, signé en 2022, est toujours en vigueur et s'est élargi depuis à d'autres postes.

	SALARIÉS SÉDENTAIRES (éligibles TT)		SALARIÉS ITINÉRANTS COMMERCE (Fonction S éligible TT)	SALARIÉS SEMI-ITINÉRANTS (Fonction D éligible TT)	SALARIÉS ITINÉRANTS TECHNICIENS D'INTERVENTIONS (Jobcode DDT, 3/4/5 éligible TT)
	Production logistique	Tertiaire			
NOMBRE DE JOURS DE TÉLÉTRAVAIL	2 j. /semaine	8 j. /mois	2 j. /semaine	2 j. /semaine	2 j. /mois
	+10 j. /an (sauf pour les alternants et stagiaires) sans justification particulière, mais avec accord manager				
MODALITÉS DE DÉCLARATION	Possibilité de télétravailler en 1/2 journée Délai de prévenance = 24h		Pas de pointage dans Paylink (ou autre outil) Pas de délai de prévenance	Pas de pointage dans Paylink (ou autre outil) Pas de délai de prévenance	Validation préalable et déclaration des heures de télétravail dans le logiciel de suivi des heures
INDEMNISA- TION	2€ net / jour Non cotisable, non imposable, payé sur bulletin de salaire Non applicable en espace de coworking Max de 168€ par an		Forfait annuel de 360€ net Remboursé 1x par an sur note de frais	Forfait annuel de 168€ net Remboursé 1x par an sur note de frais	2€ net / jour payé sur bulletin de salaire
LIEU DE TT	En France exclusivement		Domicile	Domicile	Domicile

NOTA : Travailler dans des espaces de **coworking** ne permet pas de bénéficier des indemnités ci dessus.

Des jours supplémentaires peuvent être accordés par dérogation aux proches aidants (voir manager et RH) et aux femmes enceintes ou aux salariés ayant des problèmes de santé (voir médecine du travail).

➤ CALCULS DES INDEMNITÉS TT pour les itinérants & semi-itinérants :

Pensez à effectuer votre note de frais en début d'année pour l'année N-1. (Voir process base de connaissances dans support@schneider, paie et gestion des temps d'absence).



Télétravail et accident de travail

Mettez à jour vos informations personnelles dans **Talentlink** (N° de tél, adresse, personne à joindre en cas d'urgence) et renseignez le lieu de télétravail dans **Paylink**.

En cas d'urgence, vos collègues pourront ainsi récupérer les informations auprès du 2525, (01 70 48 88 88) pour les communiquer au SAMU (15).

➤ **CONSTITUER SON DOSSIER** de demande de télétravail et commander son **pack télétravail** : support@schneider

➤ **POUR TOUTES QUESTIONS**
contactez pauline.gibert@se.com et stephane.couturier@se.com

TMS : DOULEURS, RAIDEURS, PERTE DE SENSIBILITÉ AU NIVEAU DU COU, DES ÉPAULES, DES COUDES OU DES POIGNETS ?



Vous êtes certainement victime de TMS (Troubles MusculoSquelettiques) !

En France, les TMS constituent la **première cause de maladie professionnelle** reconnue, avec une progression de 60 % depuis 2003.

Les TMS représentent à eux seuls 88 % des maladies professionnelles reconnues.

Selon Santé Publique France, les chiffres pourraient être encore plus élevés, puisque la sous-déclaration des TMS est estimée entre 50 % et 75 %.

L'activité professionnelle joue souvent un rôle majeur dans la survenue des TMS.

Tous les secteurs d'activité sont concernés. Et pas seulement les travaux répétitifs, contraignants ou de manutention !

*Présenté aux élus CSE chaque année

Mais aussi parce que l'intensité et la complexité du travail, le temps de travail et les horaires, l'accroissement des contraintes de productivité sont des facteurs de risque qui peuvent conduire à des TMS.

Les TMS touchent donc non seulement les **secteurs de production**, mais aussi le **tertiaire** (avec notamment les cervicalgies et lombalgies déclarées dans le rapport santé annuel au travail*).

Schneider Electric évoque le sujet des TMS dans l'accord QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) en insistant sur la **sensibilisation** qui doit être menée par l'entreprise. Ce sont donc des vidéos qui vous sont relayées par les canaux de communication ou des propositions de formations en e-learning aux TMS.

Étude de poste et aménagement (y compris pour les télétravailleurs), **audit ergonomique**, **EVRP** (évaluation des risques professionnels), **commission maintien dans l'emploi** sont des solutions qui peuvent être proposées, mais les moyens restent limités (2 ergonomes en France seulement et un service santé qui manque de bras).



**À l'heure où l'âge
de la retraite s'éloigne,
ce sujet mérite toute
notre attention !**

Sollicitez vos représentants **Cfdt** pour que votre situation soit prise en compte au plus tôt, car les TMS peuvent devenir irréversibles et entraîner un handicap durable, qui peut conduire à l'incapacité.

(Incapacité, incapacité, invalidité : voir notre article sur le sujet <https://www.cfdt-schneider-electric.fr/inaptitude-incapacite-invalidite-quelles-differences-2>).

**➤ FAITES APPEL À LA CFDT POUR ÊTRE AIDÉ
SUR LA RECONNAISSANCE EN MALADIE
PROFESSIONNELLE DES TMS QUI PEUVENT
VOUS AFFECTER.**

LA FORMATION : UN DES MOYENS POUR RENFORCER VOTRE EMPLOYABILITÉ

L'accord formation 2024-2027 s'inscrit dans une logique de transformation durable, en lien avec la GEPP, (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) en :

- Renforçant l'autonomie des salariés.
- Adaptant les dispositifs aux réalités métiers.
- Mettant l'accent sur la reconnaissance des compétences.

Les évolutions majeures de l'accord sont :

- Renforcement de la co-responsabilité employeur-salarié.
- Valorisation des compétences et certifications.
- Élargissement des dispositifs de financement.
- Accompagnement des transitions professionnelles.
- Innovation pédagogique et digitalisation, utilisation de formats innovants.
- Simplification des processus de recueil des besoins et des demandes.

Le CPF toujours une opportunité

Le CPF (Compte Personnel de Formation) est un capital formation financé par votre employeur. Si vous ne l'utilisez pas, il atteint un seuil maximum et sera perdu à la retraite.

Comment bien l'utiliser ?

Consulter votre solde et le CEP (Conseiller en Evolution Professionnel) pour conseils et utilisation de votre capital sur : **www.moncompteformation.gouv.fr**

Certaines formations proposées par Schneider Electric sont éligibles au CPF. Depuis mai 2024, **une contribution forfaitaire de 100 €** est demandée pour toute formation CPF via MonCompteFormation. **Mais chez Schneider**, les formations du catalogue CPF et les FDQ (Formations Diplômantes et Qualifiantes) **ne sont pas concernées** par cette contribution, ou elle est **remboursée** si exceptionnellement appliquée.

Voici une synthèse des offres Schneider Electric

1. Catalogue CPF Schneider Electric

Un catalogue dédié regroupe **les formations cofinancées par Schneider Electric et le CPF**. Il couvre cinq grandes thématiques :

- Efficacité professionnelle & développement personnel
- Digital, gestion de projets, méthodes agiles
- Langues étrangères
- Bureautique (Pack Office, etc.)
- Entreprise apprenante (innovation, culture digitale, etc.)

Ces formations sont **accessibles via My Learning Link (MLL)**. L'inscription se fait par le collaborateur avec validation du manager. Le cofinancement standard est de 35 % par Schneider Electric, mais peut être supérieur si le solde CPF est insuffisant.

2. Formations Diplômantes, Qualifiantes ou certifiantes (FDQ)

Le CPF peut être utilisé pour des formations longues, des titres professionnels, la validation d'acquis et d'expériences (VAE), dans le cadre d'une évolution professionnelle ou d'un changement de métier. Ces formations peuvent être financées en partie ou en totalité par Schneider Electric, via le CPF, la PRO-A (Reconversion ou promotion par l'alternance) ou des subventions OPCO 2i.

3. Conditions de réalisation

- **Formations CPF courtes** : réalisées intégralement sur temps de travail.
- **Formations longues (FDQ)** : réalisées à 50 % sur temps de travail et 50 % hors temps de travail, plafonnées à 20 jours ou 120 heures.

4. Procédure de demande

- **Formations au catalogue Schneider Electric** : demande via MLL ou ticket à support@schneider.
- **Hors catalogue** : ouverture d'un ticket au moins 15 jours avant le début de la formation.

5. Le bilan de compétences

C'est un levier d'évolution et un outil stratégique pour piloter sa carrière, reconnu et encouragé chez Schneider Electric. Il peut être intégré dans une démarche plus large de développement professionnel, de reconversion ou de valorisation des talents. Le CIBC propose **plusieurs formules adaptées à vos besoins**. Il peut jouer un rôle clé dans la préparation de votre Entretien de Développement Professionnel (EDP), qui doit être mené par votre manager.



Prime de Réussite à l'examen :

Dans le cadre d'un projet validé par le management, lorsque le salarié aura réussi sa formation ou VAE avec l'acquisition d'un titre, diplôme ou certification de type CQP(M) - Niveaux infra-bac, bac et bac + 2, l'intéressé percevra une prime forfaitaire de 1000 euros brut.

- Applicable depuis le 01 janvier 2024
- Concernant les VAE et CQP(M) cités ci-dessus le salarié pourra solliciter un entretien avec son manager ou RH afin de faire un bilan et échanger sur les possibilités de perspectives d'évolutions.

➤ POUR TOUTES QUESTIONS LIÉES À LA FORMATION :

contactez vos **représentants Cfdt** sur site ou virginie.faure@se.com et eric.lamidieu@se.com

LE RECRUTEMENT ET L'ACCOMPAGNEMENT DES ALTERNANTS

La **Cfdt** a à cœur de suivre la politique alternance dans l'entreprise. **La négociation des accords alternance** fait partie de notre mission, de même que le suivi des accords. Retrouvez dans cette page les infos qui pourraient vous permettre de mieux comprendre l'alternance chez Schneider Electric.

Profils des alternants recrutés

- En contrat d'apprentissage de préférence (mais le contrat pro est aussi possible pour les CAP à Bac Pro)
- Pour des personnes préparant le CAP, BEP, Bac Pro, BTS, DUT, licence ou MASTER
- Les profils inclusifs sont recherchés (QPV* et RQTH*)

Les fonctions où Schneider Electric recrute

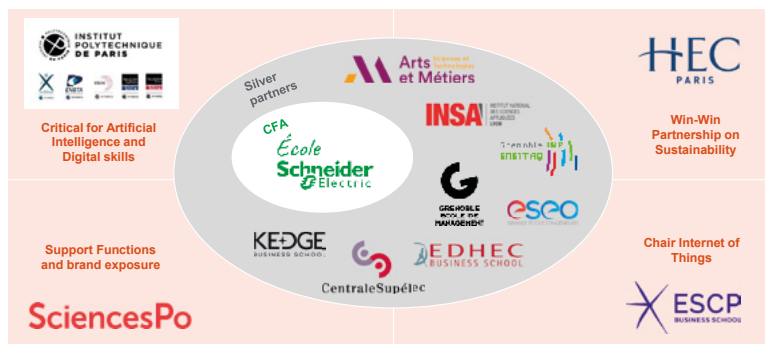
- Industrial / Manufacturing
- Technique
- Customer projects and services
- Mais aussi Marketing

L'accompagnement des alternants par les tuteurs

- Schneider forme les salariés qui souhaitent être tuteurs.
- Pour le tuteur débutant : formation en e.learning de 2h + formation présentielle de 7h + 1h de coaching.
- La formation pourra être complétée par une formation de tuteur expérimenté, voire par une certification légale, pour valoriser la mission d'accompagnement.

Après l'alternance

L'alternant est évalué par le manager et le tuteur. Une VIE* pourra lui être proposé s'il a donné satisfaction.



Les écoles partenaires

Écoles avec lesquelles Schneider Electric a engagé un partenariat sur les thèmes développement durable, intelligence artificielle, IOT et marketing (d'autres écoles sont aussi partenaires).

Les formations en apprentissage

- **Licence Pro Energie et IoT :**
ENSIATE à Suresnes (92)
- **Licence Pro BCGIE (Bâtiments connectés et gestion intelligente de l'énergie) :**
Lycée Schneider Electric et Université à Grenoble (38)
- **BTS FED (Fluides Energies Domotique) :**
Lycée Schneider Electric à GRENoble (38)
Lycée Dom Sortais à Beaupreau en Mauges (49)
Lycée Maximilien Perret à Alfortville (94)
Lycée Gustave Eiffel à Ermont (95)
- **BTS Electrotechnique :**
Lycée Schneider Electric à GRENoble (38)
Lycée Léonard de Vinci à St Germain en Laye (78)
- **BTS CRSA (Conception et réalisation de systèmes automatiques) :**
Lycée Vaucanson à Grenoble (38)
Lycée Gustave Monod à Enghien les Bains (95)
Lycée Léonard de Vinci à St Germain en Laye (78)
Lycée Louis Delage à Cognac (16)
Lycée Nelson Mandela à Poitiers (86)
Lycée Léonce Vieljeux à La Rochelle (17)
- **BTS CIEL (Cybersécurité, Informatique et réseaux électroniques) :**
Lycée Schneider Electric à GRENoble (38)
- **Bac Pro MELEC (Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés) :**
Lycée Pablo Neruda à Grenoble (38)
Lycée Schneider Electric à GRENoble (38)

*QPV : quartiers prioritaires de la ville / RQTH : reconnaissance qualité de travailleur handicapé / VIE : volontariat international

➔ **RETROUVEZ PLUS D'INFORMATIONS SUR L'ALTERNANCE ET LE TUTORAT** sur :
www.cfdt-schneider-electric.fr ou contactez virginie.faure@se.com et rocco.sanfilippo@se.com

LA MESE ASSURE LE RISQUE SANTÉ DES :

- **Salariés des sociétés Schneider Electric en France à travers le contrat Collectif**
- **Ex-salariés qui en font la demande, à travers le contrat des Individuels**

Au total plus de 52 000 personnes (Adhérents Principaux et ayants droit conjoints, enfants) sont protégées par la MESE.
Votre mutuelle d'entreprise n'est pas ouverte au marché et a des frais de gestion réduits (pas de frais de prospection).

Contrat Collectif obligatoire (salariés)

Couvre l'ensemble des salariés de toutes les entreprises du groupe Schneider Electric et leur famille basés en France.

L'assurance prend effet le 1^{er} jour du contrat de travail. Elle est reconduite chaque année pour une période d'un an par tacite reconduction. Elle prend fin à la date d'effet de la résiliation par l'employeur ou par la Mutuelle notamment lorsque le contrat de travail est suspendu ou rompu (sauf maintien des garanties en cas de portabilité durant 1 an).

Le régime socle est obligatoire (Cotisation salariale : taux 2,64 % régime général en 2024 et taux = 1,85% Régime Alsace Moselle).

Participation employeur : 55 %, participation salarié(e) : 45 %.

Contrat des Individuels (retraités ou ex-salariés de + de 55 ans)

Lors du départ en retraite, ou pour un départ après 55 ans, optez pour le régime des individuels qui vous apporte une continuité de garantie et des avantages :

- Pas de cotisation à l'âge.
- Pas de limite d'âge ou de bilan de santé.
- Principe de solidarité : la cotisation Sérénité est en fonction des revenus avec un minimum et un maximum.

Si vous êtes inscrit à Pôle Emploi, vous pouvez bénéficier de la portabilité à titre gratuit pendant 12 mois maximum.

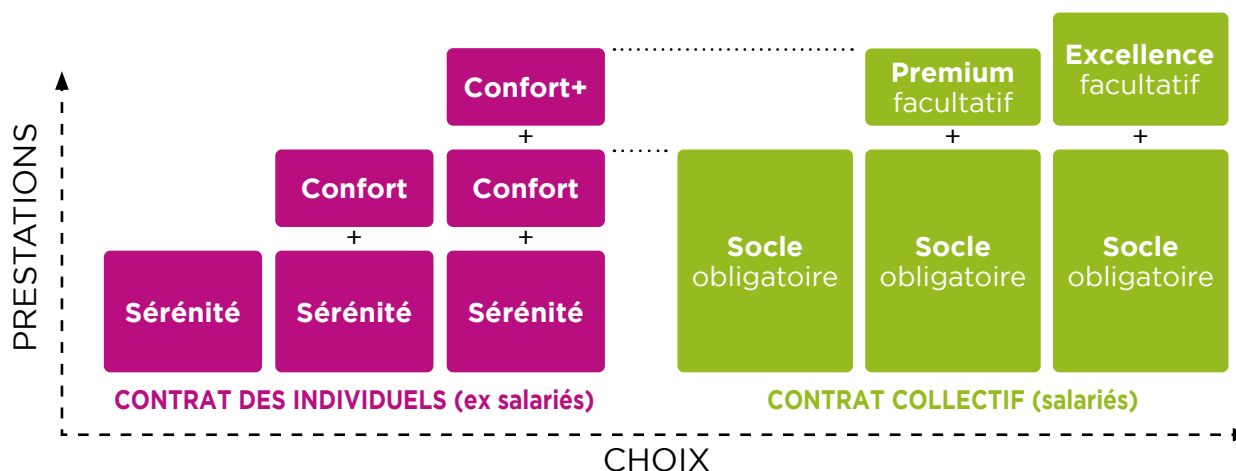
Renseignements : www.Mese.fr / [espace adherent](#) / [futur\(e\) retraité\(e\)](#)

Adhésions facultatives

- **Surcomplémentaires :** Premium ou Excellence viennent en complément de la sécurité sociale et de la base socle.
- **Conjoints :** cotisation forfaitaire.

- **Enfants de 25 à 28 ans qui travaillent :** cotisation forfaitaire.
Pour rappel, **gratuité des enfants jusqu'à 24 ans ou 28 ans si étudiants.**
L'une des particularités de la MESE : un enfant reconnu handicapé peut rester adhérent après ses 28 ans et sans limite d'âge.

DIFFÉRENTS NIVEAUX DE GARANTIES À CHOISIR SELON LES BESOINS DE VOTRE FAMILLE



CONSEILS

- **Téléchargez votre barème**
www.mese.fr / [espace adherent](#) / informations personnelles / Documents contractuels
- **Ne transmettez pas votre barème aux praticiens** qui tendent à ajuster leurs tarifs en fonction de nos garanties.
- **Campagne de changement de garanties :** chaque année entre le 1^{er} et le 31 octobre pour prise d'effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.
- **Étudiants jusqu'à 28 ans :** transmettez votre Certificat de Scolarité avant le 31 octobre.

MESE : DES AVANTAGES

KALIXIA : un réseau de soins à tarifs négociés

Grâce au réseau Kalixia, vous bénéficiez de prestations de qualité à prix réduits auprès de professionnels de santé partenaires :

- Opticiens
- Audioprothésistes
- Dentistes
- Ostéopathes

En optique économisez en moyenne :

- 20 % sur votre monture
- 25 % sur vos verres de correction
- 30 % sur vos lentilles

➤ EN SAVOIR PLUS :

<https://www.kalixia.fr/avantages-kalixia>

INFORMATIONS PRATIQUES :

☎ **04 76 60 56 36** ou **2626 (interne)**
du lundi au vendredi 8h30 à 18h30

✉ **fr contact@mese.fr**

📍 **Mutuelle d'Entreprise Schneider Electric F38050**
Grenoble Cedex 9

📍 **Accueil adhérents : tous les matins,**
du lundi au vendredi de 9h à 12h
4 rue de l'Octant, Bat Alpha 2^e étage,
38130 Echirolles



Santé mentale : jusqu'à 17 séances de soutien psychologique remboursées

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le **dispositif « Mon Soutien Psy »** permet à toute personne âgée de 3 ans et plus de bénéficier de 12 séances de soutien psychologique par an, remboursées à 60 % par l'assurance maladie.

➤ Prenez rendez-vous en direct avec un psychologue partenaire :

<https://monsoutienpsy.ameli.fr/recherche-psychologue>

Grâce à la MESE, vous pouvez compléter vos soins avec **5 séances supplémentaires**, remboursées à hauteur de 60 € chacune, si le psychologue retenu dispose d'un numéro ADELI ou RPPS.



➤ **POUR TOUTES QUESTIONS** contactez les **délégués Cfdt** engagé(e)s à la MESE ou les **administrateurs(trices) Cfdt** : Roland CHAIX, Frédéric VELLA, Isabelle LENOIR-BILLION

Secrétaire Générale MESE : Isabelle LENOIR-BILLION

KLÉSIA, LA PRÉVOYANCE GROS RISQUE CHEZ SCHNEIDER ELECTRIC

Les 3 principales Garanties Prévoyance sont :

> LA GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL (OU ARRÊT MALADIE)

Cette garantie permet d'assurer un complément de prestations versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, accident du travail, ou maladie professionnelle, le paiement d'indemnités journalières. La prestation permet un maintien de salaire net d'activité compte-tenu des prestations versées par la Sécurité Sociale et du salaire éventuellement maintenu par l'employeur.

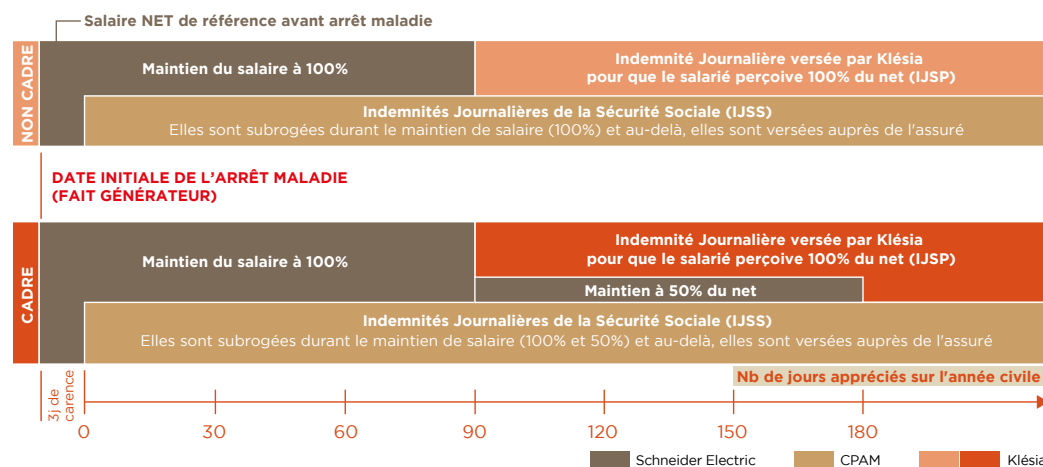
Depuis le 1^{er} janvier 2024, la durée du maintien à 100 % de la rémunération par l'entreprise est identique entre cadre et non cadre :

Groupe d'Emplois	A, B, C, D et E (Indemnisation des salariés non-cadres)		F, G, H et I (Indemnisation des salariés cadres)			
	Montant	Durée	1 ^{re} tranche d'indemnisation		2 ^e tranche d'indemnisation	
Ancienneté			Montant	Durée	Montant	Durée
De 1 à 5 ans	100%	90 jours	100%	90 jours	50%	90 jours
De 5 à 10 ans	100%	120 jours	100%	120 jours	50%	120 jours
De 10 à 15 ans	100%	150 jours	100%	150 jours	50%	150 jours
De 15 ans et +	100%	180 jours	100%	180 jours	50%	180 jours

La spécificité de notre accord prévoyance Groupe : Le complément de prestation Klésia garantit le maintien de la rémunération NETTE d'activité.

Process de versement de la rémunération en cas d'arrêt maladie (hors maladie professionnelle)

(Exemple ci-dessous pour un salarié avec 4 ans d'ancienneté)



Pour plus de détails, consultez notre dossier sur le site internet

www.cfdt-schneider-electric.fr/wp-content/uploads/CFDT-Dossier-TPT-19x26-web.pdf

> LA GARANTIE DÉCÈS ET IAD (INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE)

La garantie décès prévoit 3 options qui seront déterminées par le(s) bénéficiaire(s), au moment du décès du participant :

- Capital décès renforcé + une rente d'éducation
- Capital décès + rente d'éducation renforcée
- Capital décès + rente d'éducation + rente de conjoint.

Le salarié ne choisit pas l'option, c'est l'ayant droit qui devra faire ce choix en cas de décès du salarié. Les assistantes sociales sont formées pour vous accompagner.

Il existe d'autres prestations, comme le versement d'un forfait obsèques (versé rapidement) afin de permettre à l'ayant droit de régler tout ou partie des frais d'obsèques...

> LA GARANTIE INVALIDITÉ

Le médecin conseil attribue une catégorie. Celle-ci permet de calculer la pension d'invalidité et votre capacité à exercer une activité professionnelle. Son calcul tient compte de votre revenu annuel moyen des 10 meilleures années d'activité (revenus soumis à cotisations dans la limite du PASS).

La sécurité sociale classe les invalides en trois catégories :

- **1^{re} catégorie :** Niveau d'invalidité permettant d'exercer une activité rémunérée. La pension est calculée à hauteur de 30 % des revenu annuel moyen. Le complément Klésia, garantie 50 % du traitement de base brut, sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale.
- **2^e catégorie :** Niveau d'invalidité ne permettant pas d'exercer une activité rémunérée. Le retour à l'emploi reste possible à condition que le médecin du travail déclare le salarié apte au poste demandé. La pension d'invalidité est calculée à hauteur de 50 % des revenu annuel moyen. Quelle que soit le taux d'activité exercé, le contrat Klésia prévoit le maintien de la rémunération Nette (cumul de la pension d'invalidité, du salaire versé et du complément Klésia).
- **3^e catégorie :** Niveau d'invalidité incompatible avec une activité professionnelle quelconque et ayant besoin de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Le retour à l'emploi reste possible à condition que le médecin du travail déclare le salarié apte au poste demandé. La pension d'invalidité est calculée à hauteur de 50 % du revenu annuel moyen. Quelle que soit le taux d'activité exercé, le contrat Klésia prévoit le maintien de la rémunération Nette (cumul de la pension d'invalidité, du salaire versé et du complément Klésia). Les personnes en invalidité 3^e catégorie, perçoivent pour la tierce personne, une allocation de 600€ par mois. Son versement cesse dans les mêmes conditions que pour la rente d'invalidité.

➤ **TOUTES CES GARANTIES SONT CONSULTABLES** sur le site internet Klésia : <http://klesia-schneider-electric-prevoyance.fr>

Contactez vos représentants Cfdt ou laurent.jacquier@se.com

FILIALES

Eckardt	Soultz	Fabrice KURTZ	fabrice.kurtz@se.com	Coordonnatrice : Pauline Gibert (Lattes) pauline.gibert@se.com ☎ 06 24 43 09 17
France Transfo	Maizières les Metz	Catherine TELLIER	catherine.tellier@se.com	
SEEF Mâcon	Mâcon	Hervé GAILLARD	hervé.gaillard@se.com	
Merlin Gérin Alès	Alès	Jean-François BOUTEILLE	jean-francois.bouteille@se.com	
Newlog	St Quentin Fallavier	Catherine FABRE	catherine.fabre@se.com	
Sarel	Sarre-Union	François BEHR	francis.behr@se.com	Coordonnateur adjoint : Stéphane Couturier (grenoble intency) stephane.couturier@se.com ☎ 06 48 90 70 83
SEA	Aubenas	Patricia SANIAL	patricia.sanial@se.com	
SEMB	Bourguebus	Pascal BITEAU	pascal.biteau@se.com	
SESF	Rueil Malmaison	Jean-François PISANI	jeanfrancois.pisani@se.com	
SFCME	Libourne	Karim BONNORON	cfdt.sfcme@gmail.com	
SFG	Champforgeuil	Simon CHARCONNET	simon.charconnet@se.com	
Transfo Service	Chateaubourg	Celine DEPLANQUE	celine.deplanque@se.com	

UES _ SEI/SEF

ACS & RP	Dijon	Mickael CHEMOUIL	06 88 57 48 46	mickael.chemouil@se.com
Angoulême	Agriers	Valérie FORESTIER	06 07 32 70 49	valerie.forestier@se.com
Beaumont le Roger	BLR	Jean-Marie ROCARD	06 31 85 48 40	cfdt.schneider.blr@gmail.com
Carros	Carros	Thomas MELLET	06 11 18 75 30	thomas.mellet@se.com
Chasseneuil	Chasseneuil	Valérie BIZONGO	06 30 08 63 73	valerie.bizongo@se.com
Grenoble	38 TEC	Christine GIRAUD-BY	06 40 98 88 71	christine.giraud-by@se.com
Lattes	Lattes	Christophe BELIN	06 73 28 58 22	christophe.belin@se.com
Le Vaudreuil	LVR	Maxime FOUBERT	06 68 13 03 89	maxbetty@free.fr
SETBT	Chartres de Bretagne	Frederic PEUZE	07 86 87 03 97	cfdtsetbt@gmail.com

Délégue Syndicale Centrale
Marylene Robert
(Angoulême Espagnac)
marylene.robert@se.com
☎ 06 33 39 00 46

Délégue Syndical Central Adjoint
Stéphane Couturier
(Grenoble Intency)
stephane.couturier@se.com
☎ 06 48 90 70 83

L'application Cfdt



Grace à l'appli, recevez l'information Cfdt en primeur, où que vous soyez. Elle est disponible sur Google Play et App Store.

Téléchargez-là ici :



En savoir plus :



➤ WEBINAIRES RETRAITE

Reprise des webinaires en octobre 2025 sur l'épargne retraite pour les jeunes embauchés et les moins jeunes. Vous êtes tous les bienvenus.

Retraite CARSAT • AGIRC-AARCO • Retraite progressive • ICDR • art 39

➤ Pour tous renseignements contactez :
celine.lara-letort@se.com ou **frederic.vella@se.com**



LA CFTD C'EST...

Pouvoir être écouté et renseigné sur toutes les questions de la vie professionnelle mais aussi sur la santé, la retraite, le logement....

La **Cfdt**, sur mon lieu de travail, ce sont des femmes et des hommes qui s'engagent pour améliorer les conditions de travail de l'opérateur au cadre et négocier des droits pour l'ensemble des salariés.

La Cfdt est présente partout en France dans les entreprises et les instances paritaires.

“

La Cfdt, présente partout en France dans les entreprises et les instances paritaires, est la 1^{re} organisation syndicale dans la Métallurgie, y compris chez les cadres.

”

La Cfdt a clairement choisi comme principes fondateurs de ses actions et positions :

- L'émancipation
- La solidarité
- Le refus des inégalités
- Le respect des différences, des droits de l'Homme et des libertés

La Cfdt a choisi un syndicalisme démocratique, construit autour des adhérents, laïque et autonome vis-à-vis des partis politiques, des mouvements de pensée, des religions...

La Cfdt se fonde sur le concept de réformisme pour faire évoluer la société vers un avenir plus conforme aux valeurs qu'elle porte, en prenant en compte dans sa réflexion 4 dimensions :

- Sa propre identité (ses valeurs)
- Le contexte social, économique et politique (et l'évolution de la loi)
- Les autres acteurs
- La position ou la revendication portée par la **Cfdt**

Intégrez l'équipe du CSE

La **Cfdt** sera à vos côtés et assurera votre formation pour la réussite de votre mandat.

Vous accéderez aux moyens d'information d'un réseau structuré, présent dans toutes les instances dans la branche de la Métallurgie.

POURQUOI REJOINDRE LA CFDT ?



POUR DONNER PLUS DE POIDS À UNE ORGANISATION SYNDICALE, ADHÉREZ ET VOTEZ LORS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



Élections Professionnelles à venir

SEI SEF	du 21 au 27 nov 2025
SESF	avril 2026
Transfo Services	juin 2026
SFCME	novembre 2026

Parce que personne ne détient seul la vérité, c'est la diversité des idées qui permet de prendre les meilleures décisions.

Votez Cfdt !

➤ **POUR TOUTES QUESTIONS LIÉES AUX ÉLECTIONS :**
contactez vos **représentants Cfdt** sur site ou par mail

Rejoignez-nous !

Pour adhérer, téléchargez le bulletin d'adhésion sur notre site internet :
🌐 www.cfdt-schneider-electric.fr ou rapprochez-vous des représentants **Cfdt** sur vos sites.

La cotisation est fixée à **0,75% minimum du salaire net** (primes comprises).
Que le salarié soit imposable ou non (et s'il n'a pas choisi les frais réels), il bénéficiera d'une déduction de 66% des cotisations versées dans l'année.

SALAIRE ANNUEL NET	COTISATION MENSUELLE	DÉDUCTION FISCALE	RESTE À CHARGE	COTISATION ANNUELLE RÉELLE
17 116 € (SMIC)	10,70 €	7,06 €	3,64 €	43,65 €
20 000 €	12,50 €	8,25 €	4,25 €	51 €
25 000 €	15,63 €	10,31 €	5,31 €	64 €
30 000 €	18,75 €	12,38 €	6,38 €	77 €
35 000 €	21,88 €	14,44 €	7,44 €	89 €
40 000 €	25 €	16,50 €	8,50 €	102 €



La cotisation est une contribution à la vie de l'organisation syndicale qui, en contrepartie, crée et donne des droits (conseil, formation, participation à la vie de l'organisation, défense individuelle, presse...)



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS
Schneider Electric

2025/26

PLUS D'INFOS :



1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE

N°1 CHEZ
LES CADRES

CP DANS CET ET MONÉTISATION			MESE : CAMPAGNE CHANGEMENT DE GARANTIES			VERSEMENT VOLONTAIRE PEG ET PERECO		
MAI 2026			AOÛT 2026			OCTOBRE 2026		
1	V FÊTE DU TRAVAIL	○	1	S		1	J	
2	S		2	D		2	V	
3	D		3	L	32	3	S	●
4	L	19	4	M		4	D	
5	M		5	M		5	L	41
6	M		6	J	●	6	M	
7	J		7	V		7	M	
8	V VICTOIRE 1945		8	S		8	J	
9	S	●	9	D		9	V	
10	D		10	L	33	10	S	●
11	L	20	11	M		11	D	
12	M		12	M	●	12	L	42
13	M		13	J		13	M	
14	J ASCENSION		14	V		14	M	
15	V		15	S ASSOMPTION		15	J	
16	S	●	16	D		16	V	
17	D		17	L	34	17	S	
18	L	21	18	M		18	D	●
19	M		19	M		19	L	43
20	M		20	J	●	20	M	
21	J		21	V		21	M	
22	V		22	S		22	J	
23	S	●	23	D		23	V	
24	D		24	L	35	24	S	
25	L PENTECÔTE	22	25	M		25	D	
26	M		26	M		26	L	○
27	M		27	J		27	M	
28	J		28	V	○	28	M	
29	V		29	S		29	J	
30	S		30	D		30	V	
31	D	○	31	L	36	31	S	
JUIN 2026			SEPTEMBRE 2026			NOVEMBRE 2026		
1	L	23	1	M		1	D TOUSSAINT	●
2	M		2	M		2	L	45
3	M		3	J		3	M	
4	J		4	V	●	4	M	
5	V		5	S		5	J	
6	S		6	D		6	V	
7	D		7	L	37	7	S	
8	L	● 24	8	M		8	D	
9	M		9	M		9	L	● 46
10	M		10	J		10	M	
11	J		11	V	●	11	M ARMISTICE	
12	V		12	S		12	J	
13	S		13	D		13	V	
14	D		14	L	38	14	S	
15	L	● 25	15	M		15	D	
16	M		16	M		16	L	47
17	M		17	J		17	M	●
18	J		18	V	●	18	M	
19	V		19	S		19	J	
20	S		20	D		20	V	
21	D	●	21	L	39	21	S	
22	L	26	22	M		22	D	
23	M		23	J		23	L	48
24	M		24	V		24	M	○
25	J		25	S		25	M	
26	V		26	D		26	J	
27	S		27	L	31	27	V	
28	D		28	M		28	S	
29	L	27	29	V	○	29	D	
30	M	○	30	S		30	L	49
31			31	D		31	M	●
JUILLET 2026			DÉCEMBRE 2026					
1	M		1	M		1	M	●
2	J		2	M		2	M	
3	V		3	J		3	J	
4	S		4	V		4	V	
5	D		5	S		5	S	
6	L	28	6	D	●	6	D	
7	M	●	7	L		7	L	50
8	M		8	M		8	M	
9	J		9	M		9	M	●
10	V		10	J		10	J	
11	S		11	V		11	V	
12	D		12	S		12	S	
13	L	29	13	D		13	D	
14	M FÊTE NATIONALE	●	14	L		14	L	51
15	M		15	M		15	M	
16	J		16	M		16	M	
17	V		17	J		17	J	●
18	S		18	V	●	18	V	
19	D		19	S		19	S	
20	L	30	20	D		20	D	
21	M	●	21	L	39	21	L	52
22	M		22	M		22	M	
23	J		23	J		23	M	
24	V		24	V		24	J	○
25	S		25	S		25	V NOËL	
26	D		26	M		26	S	
27	L	31	27	J		27	D	
28	M		28	V	○	28	L	53
29	M	○	29	S		29	M	
30	J		30	D		30	M	●
31	V		31	L		31	J	

Vacances scolaires par académie :

Zone A Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers.

Zone B Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy- Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg.

Zone C Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles.