

# L'inFO

Magazine  
FO Schneider Electric  
Sept 2010

## Témoignage

Thierry Gruet témoigne  
sur son rôle de secrétaire du CCE

## Dossier

La réforme des retraites.

## Fiche Pratique

Le congé de paternité

**FO**

*L'efficacité réformiste*



Déjà septembre ! J'ai l'impression que les préparatifs des vacances étaient hier et pourtant c'est fini. Que ça passe vite, trop vite ... J'espère néanmoins que cette période estivale vous aura permis de décompresser, de vous ressourcer et d'oublier les soucis du quotidien et les pressions de l'entreprise.

Quant à nous, nous nous sommes penchés sur nos cahiers de vacances afin de vous livrer aujourd'hui, ce nouveau magazine, « l'inFO ». Il se veut tout d'abord à votre service, en vous apportant l'InFOrmation sociale dont vous avez besoin dans votre environnement professionnel. Vous trouverez dans ce numéro des éléments pratiques et aussi des témoignages de salariés Schneider ou de ses filiales. Dans une entreprise de plus en plus segmentée où la surcharge de travail nous amène à ne plus connaître nos voisins de bureau, nous nous devons de partager de l'information et de l'expérience au travers de ce support. Rendez-vous très prochainement pour la prochaine parution. Vos élus FO sont à votre écoute pour recueillir vos impressions, vos suggestions et pour ceux qui le souhaitent : vos témoignages. Bonne lecture et bonne reprise.

Pierre Edelman  
(Coordinateur syndical groupe)

# Agenda

## Septembre :

*-groupes de travail accord handicap*

## Octobre :

*-finalisation de l'accord formation groupe*

*-suivi de l'accord GAEMC Industry*

## Novembre :

*-CCE la 1er semaine*

*-Suivi accord GAEMC Agile*

*-Elections CE/DP*

# Temoignage

## “Le rôle de secrétaire du comité central d’entreprise”

Thierry Gruet, Secrétaire du CCE

### Vous êtes le secrétaire de notre CCE depuis 2006, mais pourriez-vous vous présenter brièvement ?

Je suis entré en 1988 en tant que technicien de bureau d'études électronique à l'Isle d'Espagnac et puis après plusieurs autres postes, j'assure aujourd'hui le métier d'AQPP, Black Belt et leader de déploiement «6 sigma ». En parallèle, j'exerce également différents mandats syndicaux au sein de Force Ouvrière.

### Qu'est que le CCE dans Schneider Electric ?

Le comité d'entreprise est remplacé, dans les entreprises possédant plusieurs établissements, par des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

### Quelle est la particularité du CCE de Schneider Electric ?

Il est basé sur le périmètre d'une Unité Économique et Sociale (UES). Cette organisation a l'avantage d'offrir une représentation au niveau central de tous les salariés, quelle que soit l'entité juridique qui les emploie.

### Quels sont les sujets du moment ?

C'est bien sûr le dossier AREVA avec l'annonce d'une nouvelle BU énergie, l'annonce de la fermeture de l'usine de Cognac et ses conséquences sociales, le dossier sur nos usines en France pour lequel, nous avons voté un droit d'alerte et mandaté un cabinet d'expertise.

### Thierry, finalement, comment arrivez-vous à exercer votre métier et votre rôle de secrétaire du CCE ?

Certes, c'est très contraignant et j'avoue que je ne compte pas réellement le temps passé. Mais je reste passionné. Et puis, s'engager c'est aussi vouloir faire changer les choses et contribuer à la défense de l'intérêt collectif des salariés.

# Dossier

## La réforme des retraites.

Une réforme injuste socialement,  
inefficace financièrement !

Pour s'en convaincre, il suffit de lire le titre de la synthèse de la réforme, présentée à la presse : Augmenter la durée d'activité, en répartissant équitablement l'effort entre les salariés (sic). De l'aveu même du Ministre, les salariés et quasiment eux-seuls sont mis « à l'effort », préservant les autres catégories et ignorant toute justice sociale et fiscale.



### Reforme des retraites : qui est concerné ?

Tous les assurés nés après le 1er juillet 1951 devront travailler plus longtemps.

L'âge de départ à la retraite : avant et après

A	B	C	D	E	F
1 <sup>er</sup> juillet 1951	60 ans	1 <sup>er</sup> juillet 2011	4 mois	60 ans et 4 mois	1 <sup>er</sup> novembre 2011
1 <sup>er</sup> janvier 1952	60 ans	1 <sup>er</sup> juillet 2012	8 mois	60 ans et 8 mois	1 <sup>er</sup> septembre 2012
1 <sup>er</sup> janvier 1953	60 ans	1 <sup>er</sup> juillet 2013	1 an	61 ans	1 <sup>er</sup> janvier 2014
1 <sup>er</sup> janvier 1954	60 ans	1 <sup>er</sup> juillet 2014	1 an et 4 mois	61 ans et 4 mois	1 <sup>er</sup> mai 2015
1 <sup>er</sup> janvier 1955	60 ans	1 <sup>er</sup> juillet 2015	1 an et 8 mois	61 ans et 8 mois	1 <sup>er</sup> septembre 2016
1 <sup>er</sup> janvier 1956	60 ans	1 <sup>er</sup> juillet 2016	2 ans	62 ans	1 <sup>er</sup> janvier 2018
Génération suivantes	60 ans		2 ans		62 ans

Source : ministère du travail

A : Date de naissance ; B : Age de départ avant la réforme ; C : Date de départ avant la réforme  
D : décalage de l'âge de départ ; E : Age de départ après la réforme ; F : Date de départ après la réforme

### Réforme des retraites : les conséquences sur le niveau des pensions.

Selon l'analyse chiffrée de France Retraite, à âge de départ identique, la pension de retraite sera moins élevée après la réforme. Par exemple, pour un ETAM né en 1956 gagnant 20 000 € par an, le montant de sa pension aurait été de 14 000 € avant la réforme. Avec celle-ci, elle ne sera plus que de 12 968 €, soit -7,4%.

# Retraites : les questions clefs de la réforme

## Pourra-t-on toujours partir à 60 ans si on le souhaite ? **NON !**

Non, à moins de bénéficier du dispositif de départ anticipé pour carrières longues. Avant l'âge légal de liquidation des droits, qui sera progressivement relevé à 62 ans, il n'est pas possible de toucher une pension de retraite.

## La durée de cotisation va-t-elle augmenter ? **OUI !**

La durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une pension sans décote va passer à 41 ans en 2012, 41 ans et un trimestre en 2013 et 41 ans et deux trimestres en 2020. Rien n'est dit pour la période suivante.

## Que se passera-t-il après 2018 ? **ON NE SAIT PAS**

Le gouvernement annonce «un rendez-vous en 2018 destiné à faire le point sur la situation des régimes de retraite après 2020»

## Quels changements pour la décote et la surcote ? **AUCUN**

La réforme de 2010 ne change rien au niveau des surcotes et décotes, mais la modification des bornes de 60 ans et 65 ans va évidemment changer le moment de leur déclenchement.

## Les femmes seront-elles pénalisées ? **OUI PLUTOT**

Le relèvement de la deuxième borne d'âge, celle du taux plein, aujourd'hui fixée à 65 ans augmentera en parallèle de l'âge d'ouverture des droits, jusqu'à 67 ans pour la génération née en 1956, c'est-à-dire en 2023. Aujourd'hui, les femmes, et plus généralement les assurés qui ont eu des carrières incomplètes, sont proportionnellement plus concernés par cette seconde borne. Certains n'ont pas la durée de cotisation requise et doivent donc attendre d'avoir 65 ans et bientôt 67 ans pour partir avec une pension sans décote.

## Les salariés qui ont commencé à travailler jeunes travailleront-ils plus longtemps ? **OUI !**

Une majorité des assurés qui part à 60 ans aujourd'hui a déjà cotisé plus que le minimum exigé (40,5 ans en 2010). Au régime général, 58% des personnes parties à 60 ans ou avant (en 2009) avaient cotisé au moins huit trimestres de plus que nécessaire. Pour tous ces salariés, la réforme aura un impact immédiat : ils seront obligés de travailler plus longtemps, jusqu'au nouvel âge légal, avant de pouvoir liquider leurs droits. Pour les salariés qui ont commencé avant 17 ans, un dispositif spécial est prévu.

## Retraites : d'autres alternatives ? **OUI !**

Le gouvernement a défini son projet de réforme en mettant à contribution seulement les salariés. D'autres pistes (plus financières) peuvent et doivent être encore simultanément explorées : Le niveau et l'élargissement des assiettes des cotisations, la mobilisation de ressources nouvelles (avantages fiscaux, prélèvements sociaux sur les revenus du capital), la redéfinition d'une politique très active en faveur de l'emploi des seniors en mettant fin aux préretraites déguisées, faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail...

FO est contre cette réforme injuste et contre le report de l'âge de départ à la retraite 60 ans.

### Crise systémique globale

Sans le savoir et sans qu'on leur ait demandé leur avis, 440 millions d'Européens environ viennent d'entrer dans un nouveau pays, l'Euroland, dont certains partagent déjà la monnaie, l'Euro, et dont tous partagent désormais l'endettement et les moyens communs de surmonter les problèmes importants. Sous la pression des événements déclenchés par la crise, l'Eurozone a ainsi entrepris au cours du week-end historique des 8/9 Mai 2010 de prendre son indépendance par rapport au monde anglo-saxon dont les marchés financiers restent encore l'expression.

## National

### Le dossier des retraites est emblématique

... reculer à 63 ans le droit au départ ne couvrirait qu'à peine 50% des besoins de financement. Sans parler des transferts inéluctables vers le chômage ou l'inaptitude au travail. Il faut savoir qu'en France quand le droit à la retraite était à 65 ans, 42% des salariés qui demandaient la liquidation de leur pension étaient en inaptitude ou invalidité. Avec le droit à la retraite à 60 ans, ce taux est tombé à 18%. Cela signifie que ce que l'on ne paye pas en retraite, on le paye en inaptitude ou en chômage, ce sont des vases communicants.

## Filiale

### Prodipact

La filiale du groupe basée en Savoie est une des dernières entités à ne pas avoir de prime d'équipe. Une toute nouvelle section FO vient de se monter et va s'attacher à faire évoluer rapidement la situation.

## FO

### Agile : GAEMC du territoire France gelée pour 6 mois !

En juin s'est tenue la commission de suivi de l'accord Agile. Ce dispositif trouvait sa raison pour limiter les effets des baisses d'activités liées à la crise. A mi-2010, l'analyse des effectifs fait ressortir un taux de salariés intérimaires pouvant aller jusqu'à 40% dans certains sites. FO a proposé de maintenir le dispositif sous condition d'embauches. Devant le refus catégorique de la Direction, le dispositif est gelé pour 6 mois.





**La participation de l'année N est bloquée automatiquement 5 ans**

**Faux** Il est maintenant possible de demander le versement de tout ou partie de cette participation. Dans ce cas, elle entrera dans le revenu imposable.

**La participation bloquée 5 ans n'est pas imposable**

**Vrai** Elle ne sera touchée à la sortie que par le taux de CSG et RDS en vigueur.

**Les choix de mes placements dans le Plan épargne entreprise (PEE) sont définitifs\***

**Faux** Il est possible d'utiliser l'arbitrage qui est un transfert qui permet à l'épargnant d'orienter son épargne vers d'autres Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE). Les arbitrages pendant la période de blocage de 5 ans sont possibles depuis janvier 2010. Cette possibilité offerte est gratuite via internet et les modalités sont disponibles sur le site : [www.epargne-retraite-entreprises.bnpparibas.com](http://www.epargne-retraite-entreprises.bnpparibas.com)

**La participation et l'intéressement de l'année N sont tous les deux abondables\***

**Vrai** Depuis 2009, l'une et l'autre sont abondables avec un maximum de 1404€ pour l'ensemble. Dans ce cas, ce versement dans le PEE sera bloqué 5 ans.

\* (SEI, SEF et filiale adhérente à l'accord Groupe)

## Le congé de paternité



### Synthèse

Le salarié, père d'un enfant venant de naître, peut demander à bénéficier d'un congé indemnisé d'une durée de 11 à 18 jours calendaires, durant lesquels son contrat de travail est suspendu. L'indemnisation prévue est également ouverte aux pères demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle.

### A savoir

Les jours de congé de paternité se cumulent avec le congé de naissance de trois jours accordés aux salariés pour la naissance de l'enfant.

### Quelle est la durée de ce congé ?

Pris après la naissance de l'enfant, ce congé a une durée maximale de 11 jours calendaires (samedis, dimanches et jours fériés compris). Il est au maximum de 18 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Les jours de congé paternité se cumulent avec le congé de naissance de 3 jours, accordé aux salariés pour la naissance de l'enfant. Le congé de paternité et les 3 jours du congé de naissance peuvent se succéder ou être pris séparément, le congé de paternité devant débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance.

.../...

**Pour toutes questions :**  
Lilian Aubé / Patrick Montier

# Fiche Pratique

## Quelles sont les formalités ?

Le salarié doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il souhaite prendre son congé en précisant la date de reprise du travail. Le congé doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance. Ce délai peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère dans les quatre mois qui suivent : l'hospitalisation de l'enfant ; la fin du congé spécifique dont bénéficie le père en application de l'article L. 1225-28 du code du travail, en cas de décès de la mère.

## Quels effets sur le contrat de travail ?

Pendant le congé de paternité, le contrat de travail est suspendu. Le salaire n'est pas maintenu. Toutefois, s'il cesse toute activité, le père peut percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale attribuées et calculées dans les mêmes conditions que les indemnités journalières de maternité sur ces conditions. Pour ce calcul, qui relèvent de la Sécurité sociale, on peut se reporter aux précisions figurant sur le site de l'Assurance maladie.

Pour bénéficier de ces indemnités, l'assuré doit également adresser à l'organisme de sécurité sociale (en principe la caisse primaire d'assurance maladie) dont il relève :

- Soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant.
  - Soit la copie du livret de famille mis à jour.
  - Soit, le cas échéant, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père.
  - Soit, le cas échéant, la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.
- Attester de la cessation de son activité professionnelle pendant la durée du congé.

Cette attestation est remise au salarié par l'employeur.

À l'issue de son congé de paternité, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## Contact :

[contact@fo-schneider.com](mailto:contact@fo-schneider.com)

# 3 PROTECTIONS VALENT MIEUX QU'UNE!



## Cadres du groupe Schneider Electric et ses filiales !

Vous disposez du statut « bien français de cadre » et comme d'autres catégories de salariés, vous avez vos préoccupations ou vos questionnements. Quels sont mes droits, qu'elle est ma convention, la retraite, mon salaire, .... ? Sachez que depuis plusieurs années, la Fédération de la métallurgie FO invite chaque mois les élus cadres de nombreuses entreprises, à participer aux réunions de coordination afin de partager leurs difficultés, les expériences et retenir les bonnes pratiques.

De plus, n'hésitez pas à vous renseigner sur le site des Ingénieurs et cadres [www.uci-fo.com](http://www.uci-fo.com)

qui vous donne de très nombreuses informations et conseils. Enfin vos représentants FO peuvent répondre à vos questions particulières où trouver les réponses.

Bulletin d'information du syndicat  
Force Ouvrière destiné aux salariés de Schneider Electric France.  
Directeur de la publication : P Edelman  
Crédit photos : Shutterstock.  
Contribution : P Montier, A Billiemaz  
Conception et réalisation :  
Ricochet Communications, [ricochet@orange.fr](mailto:ricochet@orange.fr)  
Imprimé par Print Carrier.