



Diversité  
& inclusion

Allier singularités  
& performance



# Guide de la parentalité SEI - SEF

[se.com/fr](https://se.com/fr)

Life Is On

**Schneider**  
Electric

# Préambule

## Comment concilier activité professionnelle et parentalité ?

La conciliation des temps de vie est un défi à tout âge mais encore plus à l'arrivée d'un enfant. Chez Schneider Electric, nous pensons que la capacité pour tout parent à s'investir dans les deux sphères, privée et professionnelle à la fois, est essentielle pour un bon équilibre et d'égales perspectives professionnelles. Nous voulons que tout salarié puisse concilier au mieux son travail et son rôle de parent, en tenant compte de la pluralité des situations et des besoins.

Ce guide a pour objectif de vous présenter l'essentiel des mesures mises en place chez Schneider Electric dans le cadre de cette politique volontariste, inclusive et innovante. Ces mesures sont principalement formalisées dans les accords d'entreprise suivants : Accord QVCT, Accord Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, Accord Handicap.

Afin de veiller à accompagner équitablement toutes les parentalités, il est fait usage par l'entreprise des termes de parent 1 et parent 2 définis comme suit :

- **le parent 1** représente le parent prenant la principale responsabilité de l'arrivée de l'enfant dans la famille. Si l'un des deux parents est une femme, elle sera automatiquement considérée comme le parent 1.
- **le parent 2** est le second parent prenant la responsabilité de l'arrivée de l'enfant dans la famille, mais qui ne sera pas porteur de l'enfant et/ou ne prendra pas le congé du parent 1.

Les  Schneider Electric

Les mesures indiquées suite à ce pictogramme sont des mesures spécifiques à Schneider Electric

# Sommaire

## Être parent

Vous attendez un enfant .....	<a href="#">5</a>
Vous adoptez un enfant .....	<a href="#">8</a>
Vous accueillez votre l'enfant .....	<a href="#">10</a>

## Carrière et parentalité

Pour concilier ces temps de vie .....	<a href="#">12</a>
Pour accompagner les moments de vie particuliers .....	<a href="#">16</a>

## En synthèse, vos droits à l'arrivée de l'enfant .....

Vos contacts.....	<a href="#">21</a>
-------------------	--------------------

Être  
parent



# Vous attendez un enfant

## Les mesures mobilisables par le parent 1

- Vous bénéficiez d'une autorisation d'absence rénumérée.

Cette autorisation s'applique pour tous les examens médicaux obligatoires, ainsi que pour les séances de préparation à l'accouchement.

- Vous bénéficiez d'un temps de pause supplémentaire de 30 minutes par jour à partir du 3ème mois de grossesse.

- Vous bénéficiez d'un changement de poste en cas de nécessité médicale sur décision d'un médecin du travail.

- En amont du congé, la planification d'un entretien professionnel vous est conseillé afin d'aborder l'organisation du travail et la planification de l'absence.

- Durant le congé maternité, il y a maintien des droits acquis (congés payés, formation, ancienneté)

## Durée légale du congé maternité

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Durée totale
1ère et 2ème naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3ème naissance	8 semaines	16 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de plus de 2 enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

## Les Schneider Electric

- Maintien du salaire plein pendant le congé de maternité.
- Possibilité d'utiliser une place de parking prioritaire pendant la grossesse.

### Extension du congé maternité

- Le congé maternité est allongé par défaut, de 4 semaines indemnisé à 100% par l'entreprise.
- **A la demande du parent 1**, un étalement, à temps partiel, de ce congé supplémentaire est possible, à raison d'un jour par semaine sur une période de 5 mois. Il vient se substituer à la prise de ce congé à temps plein. Il est accessible à tout parent 1 exerçant une activité à temps plein avant son départ en congé.
- Le congé supplémentaire fait immédiatement suite au congé maternité.  
Si vous souhaitez choisir un étalement de ce congé, votre demande devra être effectuée au plus tard 1 mois avant la fin du congé de maternité légal.

## Les mesures mobilisables par le parent 2 pendant la grossesse (PACS, mariage, concubinage)

### • Vous bénéficiez de 3 autorisations d'absences

Ces autorisations s'appliquent pour accompagner le parent 1 lors des examens médicaux.

## Les Schneider Electric

- Schneider Electric indemnise les absences ci-dessus à 100%.

# Conseils pratiques

## Annoncez votre grossesse

Il n'existe pas de délai légal pour annoncer votre grossesse, mais il est recommandé de le faire savoir à votre manager dès le 3ème mois. Vous pourrez ainsi bénéficier des autorisations d'absences nécessaires à votre suivi médical. Quant à votre manager, cela lui permettra d'envisager les éventuels aménagements de votre poste et préparer les modalités de votre remplacement.

## Avant votre congé maternité

Sollicitez un entretien avec votre manager pour organiser votre départ en congé maternité, mais aussi évoquer les conditions de votre retour.

## A l'arrivée du bébé

Transmettez un acte de naissance à votre Gestionnaire Administration et Paie qui fera le lien avec la mutuelle. Pour toute précision, consultez S@S : <https://schneider.service-now.com/supportatschneider> ou contactez le 2525. Pensez également à informer votre CSE pour que votre enfant puisse bénéficier pleinement des prestations proposées.

## Contactez votre mutuelle

L'arrivée d'un enfant est un moment privilégié pour se poser la question de la couverture mutuelle. Pensez à contacter vos interlocuteurs mutuelle pour refaire un point sur vos contrats.

## Le saviez-vous

### • Reporter le début du congé prénatal

Sous réserve de l'avis favorable du médecin, la salariée peut demander à reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement, auquel cas, le congé post-natal est reporté d'autant, dans la limite de 3 semaines.

### • Anticiper le début du congé prénatal

Le départ en congé prénatal peut être anticipé de 2 semaines pour la naissance d'un 3ème enfant et de 4 semaines en cas de naissances multiples. Auquel cas, la durée du congé postnatal est réduite d'autant.

### • Anticiper l'impact sur la retraite

La loi prévoit une majoration de 4 trimestres au titre de l'éducation de l'enfant. Ils peuvent être répartis entre les deux parents.

Attention, l'option choisie pour chaque enfant doit être exprimée par les parents dans un délai de 6 mois à partir du 4ème anniversaire de l'enfant.

# Vous adoptez un enfant

## Les mesures mobilisables

- **Vous bénéficiez du congé d'adoption** qui peut être pris indifféremment par l'un ou l'autre des parents. Lorsqu'il est réparti entre les deux parents, il peut être fractionné en deux périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours (32 jours en cas d'adoptions multiples). Ces deux périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément. Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer.

Il peut être anticipé de 7 jours maximum.

- **En amont du congé** la planification d'un entretien professionnel est conseillée afin de préparer votre départ.

- **Durant le congé**, il y a maintien des droits acquis (congés payés, formation, ancienneté).

## Durée légale du congé d'adoption

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé pris par un seul parent	Durée du congé réparti entre les 2 parents salariés
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
1	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours

Les  Schneider Electric

### Extension du congé d'adoption

- Maintien du salaire plein pendant le congé d'adoption.

# Conseils pratiques

## Annoncez votre projet d'adoption

Lorsque vous êtes informé que vous avez été choisi pour l'adoption d'un enfant, le délai avant l'arrivée effective peut varier de 8 jours à plusieurs mois selon l'âge et le pays d'origine de l'enfant.

Premiers contacts, démarches administratives, préparatifs d'accueil ... Cette période nécessitera beaucoup de disponibilité et de souplesse dans l'organisation de votre travail. Il est donc recommandé d'en parler avec votre manager.

## Planifiez votre congé d'adoption

La date d'arrivée de votre enfant est confirmée ? Définissez la manière dont vous souhaitez organiser votre congé (pris par l'un des parents ou partagé par les deux parents). Puis informez votre manager et votre Gestionnaire Administration et Paie, via un ticket sur S@S : <https://schneider.service-now.com/supportatschneider>, des dates de départ et de retour.

## A l'arrivée de votre enfant

Transmettez un justificatif d'adoption à votre Gestionnaire Administration et Paie qui fera le lien avec la mutuelle. Pour toute précision, consultez S@S : <https://schneider.service-now.com/supportatschneider> ou contactez le 2525. Pensez également à informer votre CSE pour que votre enfant puisse bénéficier pleinement des prestations proposées.

## Contactez votre mutuelle

L'arrivée d'un enfant est un moment privilégié pour se poser la question de la couverture mutuelle. Pensez à contacter vos interlocuteurs mutuelle pour refaire un point sur vos contrats.

## Le saviez-vous

### Anticiper l'impact sur la retraite

La loi prévoit une majoration de 8 trimestres : 4 trimestres au titre de l'adoption et 4 au titre de l'éducation de l'enfant.

Ils peuvent être répartis entre les deux parents.

Attention, l'option choisie pour chaque enfant doit être exprimé par les parents dans un délai de 6 mois à partir du 4ème anniversaire d'adoption de l'enfant.

# Vous accueillez votre enfant



## Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- Ce congé est destiné au parent 2 vivant en couple avec le parent 1 (mariage, pacs ou concubinage). Il est d'une durée de 25 jours calendaires dont 4 jours pris immédiatement après la naissance.
- La période de 21 jours restante doit débuter au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'arrivée de l'enfant au foyer. En cas d'hospitalisation de l'enfant, ce congé peut être reporté et pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.
- Il est cumulable avec les 3 jours ouvrables d'absence pour naissance prévus par le code du travail pour le parent 2.

## Durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

	Congé naissance	Congés obligatoires	Congés supplémentaires	Durée totale*
Une naissance	3 jours	4 jours	21 jours	28 jours
Naissance simultanée de 2 enfants ou plus	3 jours	4 jours	28 jours	35 jours

\*Exprimé en jours calendaires

### Le saviez-vous

#### Anticiper l'impact sur la retraite

La loi prévoit une majoration de 4 trimestres au titre de l'éducation de l'enfant.

Ces trimestres peuvent être partagés entre les parents.

Attention, l'option choisie pour chaque enfant doit être exprimée par les parents dans un délai de 6 mois à partir du 4ème anniversaire de l'enfant ou de son adoption.

### Les Schneider Electric

- Pour encourager la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, Schneider Electric complète les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, de façon à maintenir 100 % du salaire.

# Carrière et parentalité



# Pour concilier ces temps de vies



Concilier contraintes personnelles et professionnelles peut s'avérer complexe pour de nombreux parents. Pour faciliter l'équilibre entre les temps familiaux et professionnels, plusieurs dispositifs ont été mis en place chez Schneider Electric.

Les  Schneider Electric

## Le congé parent-enfant

Tout parent bénéficie d'un jour de congé par an et par enfant de moins de 16 ans, à charge vivant au foyer. Ce droit est acquis dès la naissance ou dès l'accueil de l'enfant, sans condition d'ancienneté, et il sera effectif dès son acquisition.

Il pourra être pris sur la période de prise des congés payés en cours. Ces jours constituent des droits à congés payés supplémentaires qui s'ajoutent aux droits à congés payés légaux et conventionnels. Ce nouveau congé est effectif depuis juin 2023.

### En cas de monoparentalité

Le parent 1 ou le parent 2 justifiant d'une situation de monoparentalité bénéficiera de 2 jours de congé par an et par enfant de moins de 16 ans, à charge et vivant au foyer.

La situation de monoparentalité devra être justifiée par la production d'un justificatif fiscal déclarant la situation de parent isolé.

Cette mesure vise à prendre en compte les difficultés particulières d'organisation liées à la monoparentalité ainsi que les impacts potentiels sur le niveau de vie qui peut en découler.

## Le congé parental d'éducation à temps partiel

Si vous souhaitez réduire votre durée de travail hebdomadaire vous pouvez bénéficier du congé parental d'éducation à temps partiel jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Dans ce cas la durée du travail ne peut excéder 80 % d'un temps complet, ni être inférieure à 16 heures par semaine.

### Les Schneider Electric

- Chez Schneider Electric, vous pouvez bénéficier, dans la limite de 6 mois et jusqu'au 3 ans de l'enfant, d'un aménagement du temps de travail à **80% rémunéré à hauteur de 90%**. Le salarié devra faire la demande au moins un mois avant le début du temps partiel dans le cas où il suit immédiatement le congé maternité ou paternité. Dans le cas contraire, le délai de prévenance est de 2 mois.

## Le congé parental d'éducation à temps plein

Il est accessible à tout parent sans condition d'ancienneté. **Les deux parents peuvent en bénéficier**, en même temps ou successivement. Pendant le congé, le parent n'est pas rémunéré par l'employeur pour la période non travaillée. La loi prévoit que l'employeur doit être informé par courrier, un mois avant le début du congé, des dates de début et de fin de celui-ci.

Nombre d'enfants	Durée maximale initiale du congé	Renouvellement du congé	Date de fin du congé
1	1 an	Renouvelable 2 fois	Au plus tard le jour du 3e anniversaire de l'enfant
2	1 an	Renouvelable 2 fois	Au plus tard le jour à la date d'entrée à l'école maternelle
3 ou plus	1 an	Renouvelable 5 fois	Au plus tard le jour du 6e anniversaire des enfants

- **La durée du congé parental d'éducation** est de 1 an renouvelable dans la limite des 3 ans de l'enfant.
- **A l'issue du congé**, le salarié doit retrouver son précédent emploi. À défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente doit lui être proposé.
- **Pendant le congé** le salarié peut, après étude de la situation familiale et sous conditions, recevoir le versement d'une allocation de la part de la Caisse d'Allocations Familiales.

### Les Schneider Electric

- Avant votre départ, si vous en faites la demande, il est possible de cotiser sur la base d'un temps plein pour la retraite, pendant 6 mois maximum. Dès votre retour, pour favoriser vos conditions de reprise après un congé parental d'éducation temps plein, seront évalués et traités :
- vos besoins en formation,
  - votre positionnement salarial.

## Les modes de garde

### • L'assistante maternelle

L'assistante maternelle est une professionnelle de la petite enfance agréée et formée pour accueillir jusqu'à quatre enfants âgés de moins de six ans. Elle doit être salariée par la famille de l'enfant et bénéficier d'un contrat de travail, des conditions conventionnelles et d'un salaire.

### • La garde a domicile

Ce mode de garde est assuré par un employé de maison au domicile des parents. Plusieurs familles peuvent se regrouper pour partager les frais. La garde peut se faire alternativement chez chaque famille ou chez une famille exclusivement.

Deux possibilités pour organiser une garde à domicile :

- employer directement la personne,
- solliciter une structure agréée par l'état, qui sera l'employeur et se chargera du recrutement, de la rémunération, de la formation et de toutes les déclarations administratives.

### • Les crèches

Il existe différents types de crèches :

- les crèches collectives publiques souvent appelée «crèche municipale» ont pour mission l'accueil des enfants de 2 mois à 3 ans,
- les crèches parentales qui sont des structures associatives formées par les parents des enfants inscrits,
- les crèches familiales, également appelée «crèche à domicile», sont des établissements public ou privé employant des assistantes maternelles agréées qui accueillent les enfants à leur domicile,
- les micro crèches sont des petites structures qui peuvent accueillir seulement une dizaine d'enfants,
- les crèches inter-entreprises sont des crèches collectives privées qui assurent l'accueil des enfants selon les mêmes normes et réglementations que les établissements publics. Sa spécificité est de gérer des places réservées par les entreprises pour leurs salariés.

### Pour en savoir plus, rendez-vous sur les sites suivants :

- CAF : <https://www.caf.fr/>
- URSSAF : <https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil.html>
- 1000 premiers jours : <https://www.1000-premiers-jours.fr/fr>

### Bonnes pratiques à partager

L'équilibre des temps de vie passe également par le respect de bonnes pratiques promues au sein des collectifs de travail :

- éviter les réunions avant 9h et après 18h,
- tenir compte des jours de présence des personnes en temps partiel pour les réunions d'équipe,
- respecter un délai de prévenance d'une semaine minimum pour les déplacements nécessitant une absence de plusieurs jours (séminaire, salon, forum...).

# 180 berceaux accessibles avec notre crèche partenaire



Depuis 2005 Schneider Electric s'appuie sur le réseau Grandir des Petits Chaperons Rouges, experts dans l'accompagnement de la parentalité en entreprise afin d'offrir des places en crèches à ses salariés.

Aujourd'hui 180 berceaux sont disponibles dans le cadre de ce partenariat, sur l'ensemble du territoire national.

## Les modalités d'inscription

### 1 - La pré-inscription

Tous les salariés Schneider Electric peuvent se pré-inscrire sur le site internet les Petits Chaperons Rouges : <https://www.lpcr.fr/fr/> - (Process de pré-inscription disponible sur l'Intranet France).

### 2 - L'attribution des places

Le processus d'attribution des berceaux est entièrement délégué aux Petits Chaperons Rouges. Aujourd'hui **180 berceaux** sont disponibles partout en France. Si le nombre de pré-inscriptions reçues est supérieur au nombre de places disponibles, les dossiers sont sélectionnés selon les critères de priorités définis (Familles monoparentales, parents ou enfants ayant des problèmes de santé, handicap, accompagnement à la mobilité géographique ...) **Il est donc recommandé d'envisager, parallèlement à votre pré-inscription, d'autres solutions de garde.**

### 3 - Période d'attribution

La principale période d'attribution des berceaux se déroule d'avril à juin pour la rentrée de septembre. Les demandes non satisfaites sont conservées sur une liste d'attente. Des berceaux pourront être proposés en cours d'année si des places venaient à se libérer.

### 4 - Le coût

Le coût facturé aux parents par LCPR\* est fixé selon un barème établi par la CAF : <https://www.caf.fr/> Il est calculé en fonction des revenus de la famille et du nombre d'enfants à charge.

### 5 - L'accueil d'urgence et occasionnel

Tout parent peut bénéficier pour son enfant de 0 à 4 ans, d'un accueil occasionnel (durant les vacances scolaires ou le mercredi) ou d'un accueil d'urgence (si l'accueil de l'enfant est impossible avec son mode de garde habituel).

Pour en bénéficier, vous pouvez contacter les Petits Chaperons Rouge par mail : [familles@lpcr.fr](mailto:familles@lpcr.fr) ou par téléphone en contactant directement la crèche de votre choix.

\*Les Petits Chaperons Rouges



# Pour accompagner les moments de vie particuliers

## En cas d'hospitalisation de l'enfant à la naissance

Il est possible de bénéficier d'un congé supplémentaire en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau né. Il est d'une durée maximum de 30 jours. Ce congé n'impacte pas la prise des autres congés supplémentaires.

## En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans

Le parent 1 et le parent 2 pourront bénéficier d'un congé de 5 jours par an maximum. Ce congé pourra être pris de manière fractionnée ou non.

### Les Schneider Electric

- Schneider Electric indemnise les 2 congés ci-dessus à 100%.

## En cas de maladie de l'enfant

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont il assume la charge. Pour justifier ce congé, un certificat médical attestant de la présence nécessaire du salarié auprès de l'enfant sera requis.

### Durée légale :

La durée de ce congé est de 4 jours ouvrés par an et par salarié. Elle est portée à 5 jours ouvrés par an et par salarié si l'un des enfants concernés est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Les 4 premiers jours de ce congé enfant malade donneront lieu à un maintien de la moitié de la rémunération brute que le parent 1 ou le parent 2 aurait perçu s'il avait continué à travailler, à condition que ce dernier ait au moins un an d'ancienneté. Le congé pour enfant malade est cumulable avec le congé d'hospitalisation de l'enfant.

## En cas d'annonce d'un handicap de l'enfant ou d'une pathologie grave

Vous pouvez bénéficier, sans conditions d'ancienneté, d'un congé spécifique à la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de votre enfant.

### Durée légale :

En cas de handicap, pathologie chronique ou d'un cancer : 5 jours

## Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet de bénéficier d'une réserve de jours de congé utilisée par le salarié pour **s'occuper d'un enfant à charge** de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant **indispensable une présence soutenue et des soins contraignants**.

**Durée du congé :**

Ce congé est attribué pour une durée maximale de **310 jours ouvrés, par enfant et par maladie**. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, dans la limite de 3 ans.

Les périodes de congé ne sont pas rémunérées mais peuvent, sous certaines conditions, ouvrir droit à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) délivrée par la CAF <https://www.caf.fr/>

## Le congé de proche aidant

Une personne dite proche aidant est une personne qui vient en aide, à titre non professionnel, de manière régulière et fréquente, pour accomplir tout ou une partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à une personne de son entourage.

Dans le cas où un proche, ici un enfant, est atteint d'une maladie, d'un handicap, est victime d'un accident d'une particulière gravité, ou est en situation de dépendance, se traduisant par une perte d'autonomie, rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants, le parent peut bénéficier du congé de proche aidant.

**Ce congé peut être pris de manière continue, fractionnable ou à temps partiel.**

- Durée minimale de chaque période de congé : 1 journée ou 1 demi journée
- Durée maximale : 3 mois
- Le congé peut-être renouvelé dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.

Les périodes de congé ne sont pas rémunérées mais peuvent, sous certaines conditions, ouvrir droit à l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) délivrée par la CAF <https://www.caf.fr/>

### Les Schneider Electric

Schneider Electric complète l'indemnisation du congé de proche aidant selon une indemnité forfaitaire de 40€ par jour. Rendez vous sur S@S : <https://schneider.service-now.com/supportatschneider> pour en savoir plus.

## Les autorisations d'absence pour les parents d'enfant en situation de handicap

Dans le cadre de la politique globale de congés liés à la famille, toute personne ayant la charge effective et permanente d'un enfant de moins de 20 ans dont le taux d'incapacité reconnu est de 50% minimum, peut bénéficier d'absences autorisées rémunérées.

Chaque salarié concerné peut bénéficier jusqu'à 10 absences par an.

Pour sa mise en oeuvre, contactez le [référént proche aidant](#).

## En cas de décès de l'enfant

Vous pouvez bénéficier, sans condition d'ancienneté, d'un congé spécifique.

Durée légale :

12 jours

14 jours si l'enfant est âgé de moins de 25 ans et à la charge effective et permanente du salarié, ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent.

## En cas de décès de l'enfant à la naissance

pour le parent 1

- Si le décès de l'enfant intervient pendant le congé maternité, le congé se poursuivra comme prévu jusqu'à son terme.

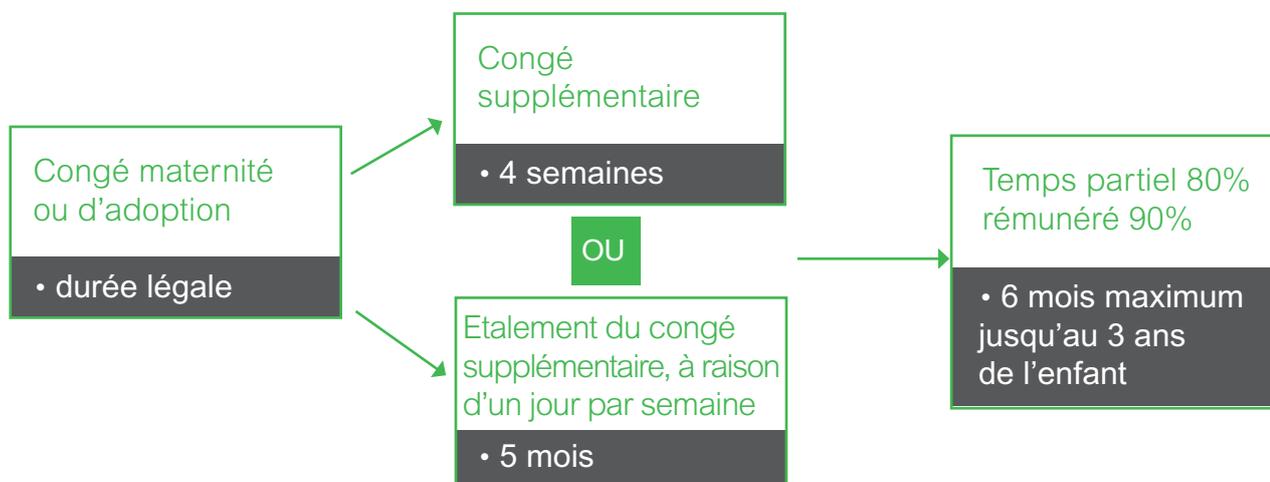
pour le parent 2

- Si l'enfant est né sans vie, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera accordé sur production de la copie de l'acte de l'enfant né sans vie et d'un certificat médical attestant de la viabilité de l'enfant.
- Si l'enfant est décédé après la naissance, le congé paternité sera accordé sur production d'un acte de décès ou production d'une copie du livret de famille mis à jour.

# En synthèse, vos droits à l'arrivée de l'enfant

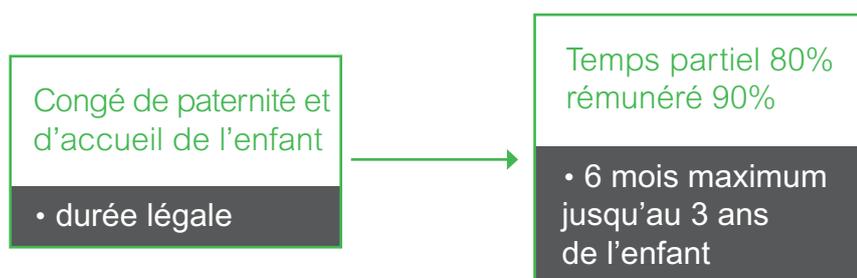


## Parent 1



Congé parent-enfant jusqu'au 16 ans de l'enfant : 1 jour par an et par enfant  
En cas de monoparentalité : 2 jours par an et par enfant

## Parent 2



Congé parent-enfant jusqu'au 16 ans de l'enfant : 1 jour par an et par enfant  
En cas de monoparentalité : 2 jours par an et par enfant

# Vos contacts

## Pour vous conseiller

- Vos services prévention et santé au travail
- Votre service de mutuelle d'entreprise MESE  
<https://www.mese.fr/>
- Votre HRBP
- La base de connaissance RH : <https://schneider.service-now.com/supportatschneider>

## Intranet

- Rendez-vous sur la page Diversité, Égalité et Inclusion de notre intranet France  
<https://spiceportal.se.com/web/france/ma-qualite-de-vie-au-travail>

Life Is On



[se.com/fr](https://se.com/fr)

### Schneider Electric France

Direction Marketing Communication France  
35, rue Joseph Monier - CS 30323  
F92506 Rueil-Malmaison Cedex

Conseils et services

[se.com/fr/contact](https://se.com/fr/contact)

© 2023 Schneider Electric. Tous droits réservés. Life Is On Schneider Electric est une marque commerciale appartenant à Schneider Electric SAS, ses filiales et ses sociétés affiliées.  
En raison de l'évolution des normes et du matériel, les caractéristiques indiquées par les textes et les images de ce document ne nous engagent qu'après confirmation par nos services.  
Life Is On : la vie s'illumine - Conception, réalisation : Schneider Electric, DMCF

01/2024