

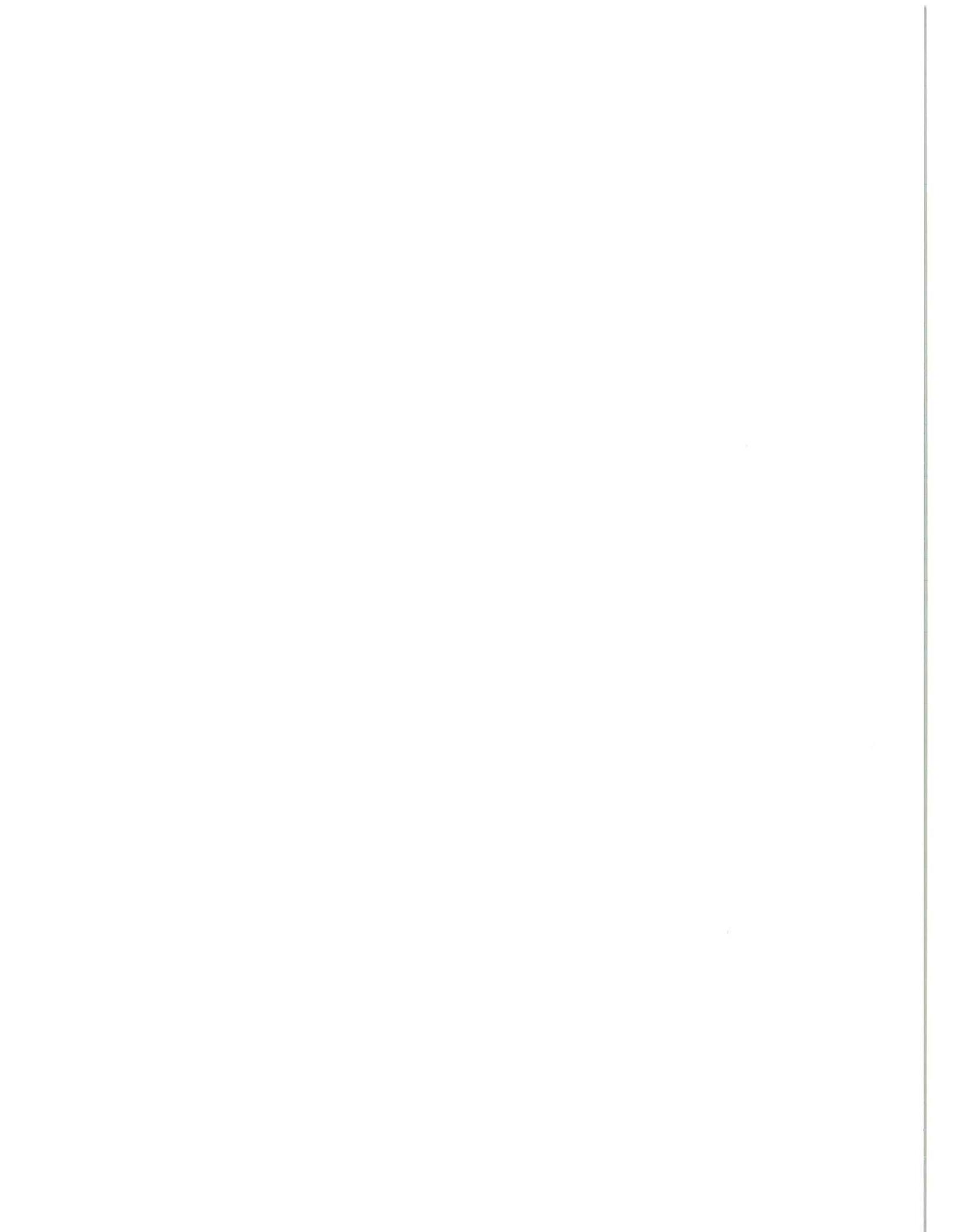
Life Is On



SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES  
SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE

**ACCORD SUR LES SALAIRES 2020**

RC  
AH



## PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES SEI-SEF se sont réunies les 19 décembre, 8 janvier, 16 janvier et 23 janvier 2020 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2020.

Lors de la première réunion, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales un certain nombre d'informations relatives notamment à la situation salariale des collaborateurs SEI-SEF : bilan du précédent plan d'augmentations lié à la NAO 2019, minimas et positionnements salariaux appliqués au sein de SEI-SEF, données relatives à la rémunération variable collective et à l'épargne salariale, résultats Q3 de l'UES et évolution de la masse salariale.

Lors de la deuxième réunion, la Direction a présenté la méthodologie de comparaison des écarts salariaux entre Femmes et Hommes, applicable au sein du Groupe. Elle a ensuite formulé ses premières propositions et a procédé au recueil des revendications des Organisations Syndicales.

Après quatre réunions de négociation, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se sont accordées sur les mesures du présent accord.

## ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions visent les salariés de Schneider Electric Industries et Schneider Electric France, à l'exception des salariés bénéficiaires de contrats conclus dans le cadre de l'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) dont les rémunérations évoluent selon des modalités spécifiques définies dans l'accord collectif de Groupe du 14 juin 2019.

## ARTICLE 2 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES PERSONNELS OATAM DE NIVEAU I À V INCLUS

### ARTICLE 2.1 : AUGMENTATION SALARIALE

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à 2,1 % de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

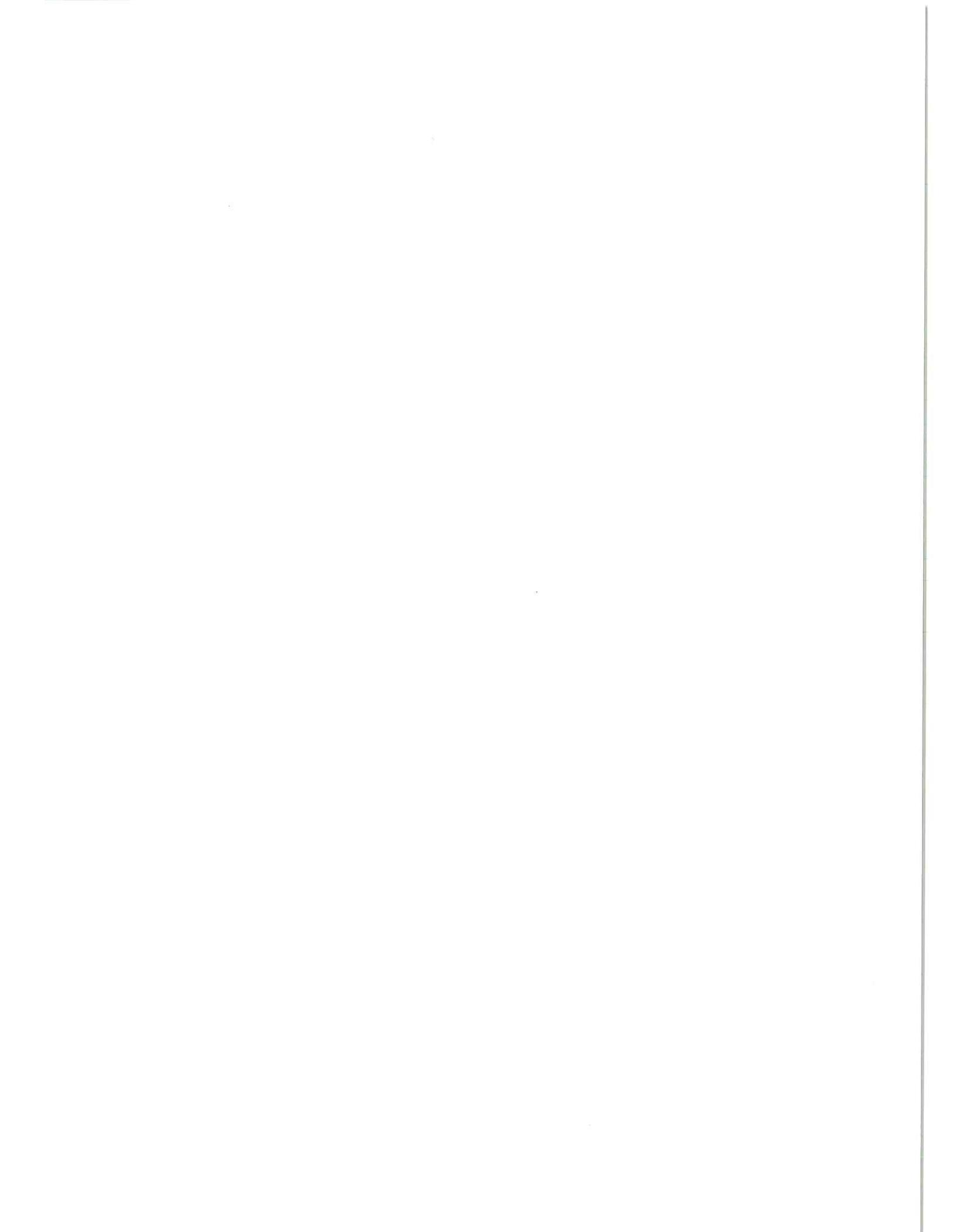
- 1,1 % maximum dédié aux augmentations individuelles visant à récompenser la performance individuelle.  
Ce budget sera consacré à des augmentations du salaire annuel de base et/ou à l'augmentation des taux cibles du STIP ou SIP.
- 1 % dédié aux augmentations générales.

Ces mesures seront effectives au 1<sup>er</sup> avril 2020.

### ARTICLE 2.2 REVALORISATION DES PRIMES D'ÉQUIPE

Au 1<sup>er</sup> avril 2020, l'ensemble des primes d'équipe de jour, de nuit et de suppléance (hors primes de panier) sera réévalué à hauteur de 4%.

Re  
A  
R



### ARTICLE 3 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES INGÉNIEURS ET CADRES

Un budget global égal à **2,1 %** de la masse salariale de la population concernée sera consacré aux **augmentations individuelles** visant à récompenser la performance individuelle.

Il sera consacré à des augmentations du salaire annuel de base et/ou à l'augmentation des taux cibles du STIP ou SIP.

Cette mesure sera effective au **1<sup>er</sup> avril 2020**.

### ARTICLE 4 – BUDGET SPECIFIQUE DEDIE A LA RECHERCHE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le budget spécifique dédié à la recherche de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes sera égal à **0,1%** de la masse salariale de l'UES.

Cette mesure portera exclusivement sur le salaire de base et sera effective au **1<sup>er</sup> avril 2020**.

### ARTICLE 5 – DISPOSITIONS COMMUNES A L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

#### ARTICLE 5.1- SALAIRES MINIMUMS SEI ET SEF (SMSE)

Les SMSE seront revalorisés de **1%** au **1er avril 2020**.

Il est rappelé que la revalorisation des SMSE entraîne de facto une augmentation corrélative, à la même date, des primes d'ancienneté.

#### ARTICLE 5.2- REVALORISATION DES TICKETS RESTAURANTS

La valeur faciale des tickets restaurant est revalorisée et passe de 9,05 € à **9,25 €**.

La répartition employeur / salarié reste inchangée, à savoir 60% pour l'employeur et 40% pour le salarié.

La revalorisation sera effective à compter du **1er avril 2020**.

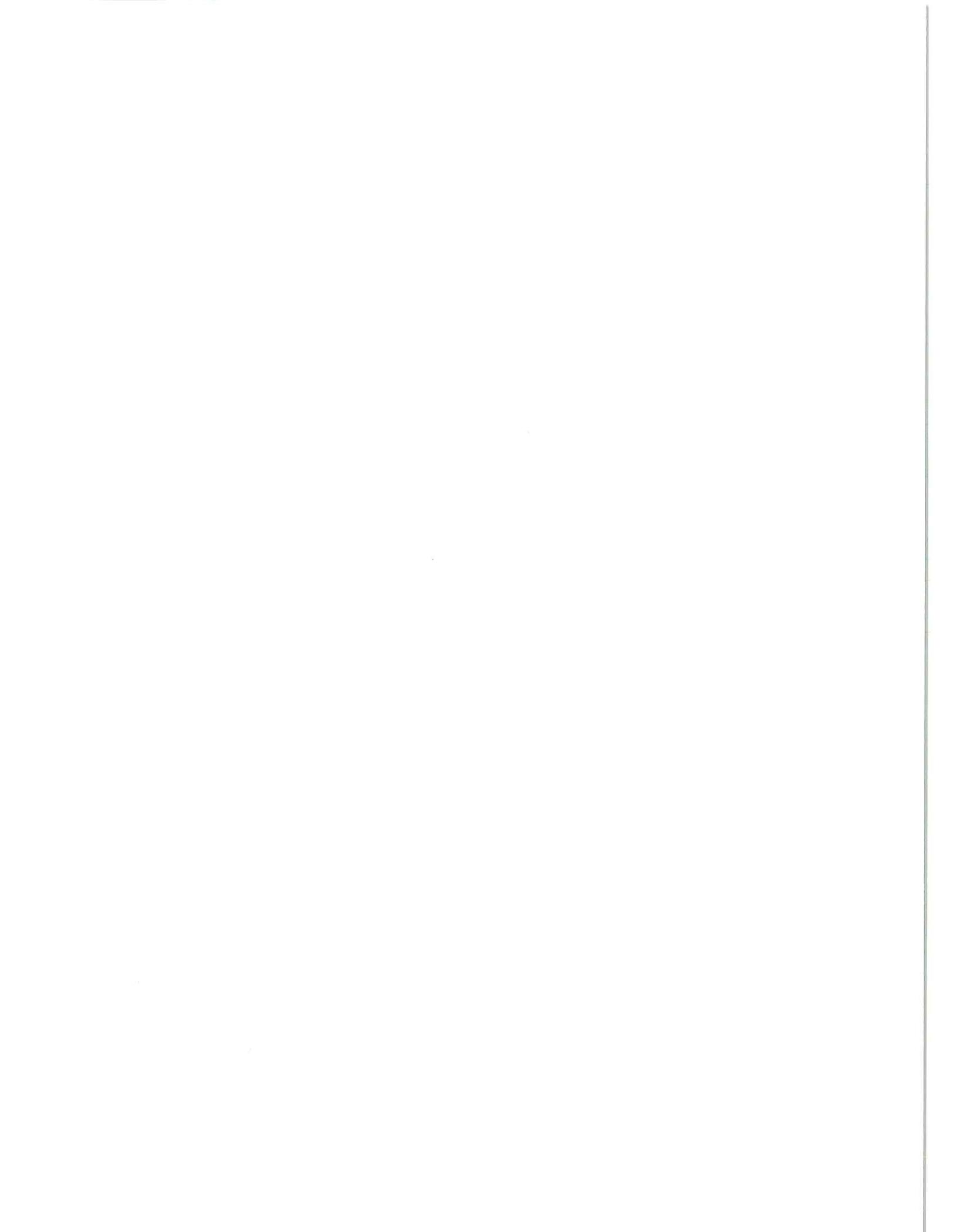
#### ARTICLE 5.3 – SUPPRESSION DE LA PRIME POMPIER ET SECOURISTE ET REINTEGRATION DANS LE SALAIRE DE BASE

L'ensemble des primes pompiers et secouristes résultant d'un usage, engagement unilatéral ou accord collectif applicable au sein de SEI-SEF, et notamment de l'article 7 de l'accord sur les salaires 2018 conclu au sein de l'UES le 12 février 2018, est supprimé à compter du **1<sup>er</sup> mai 2020**.

En conséquence, les salariés qui, à la date du 30 avril 2020, percevaient une prime pompier et/ou secouriste depuis plus de 6 mois continus, verront cette prime réintégrée dans leur salaire de base à compter du **1<sup>er</sup> mai 2020**.

RC

DL AH



## ARTICLE 6 – ETUDE SUR LE REGIME DES CONGES PAYES APPLICABLE AU SEIN DE SEI ET SEF

La Direction s'engage à procéder à une analyse sur :

- la possibilité d'aligner la période d'acquisition et de prise des congés payés sur l'année civile ;
- les impacts de cet alignement sur la date de versement de l'éventuel complément dû au titre de l'application de la règle du dixième.

Dans l'hypothèse où une telle possibilité serait validée, la Direction s'engage à ouvrir une négociation sur ce thème avec les Organisations syndicales représentatives avec pour objectif, un alignement de la période d'acquisition et de prise des congés payés sur l'année civile le **1er janvier 2023** au plus tard.

## ARTICLE 7 – ETUDE DE L'IMPACT DE LA LOI RELATIVE A LA CROISSANCE ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES DU 22 MAI 2019 (« LOI PACTE ») SUR LES DISPOSITIFS DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE APPLICABLES AU SEIN DE L'UES

La Direction s'engage à procéder à une analyse d'impact de la « loi Pacte » sur les dispositifs de protection sociale complémentaire mis en place au sein de l'UES SEI-SEF. Cette analyse sera menée dans le cadre des CPS dédiés.

Les conclusions de cette analyse pourront, le cas échéant, conduire à l'ouverture d'une négociation avec les Organisations syndicales représentatives dans le périmètre concerné.

## ARTICLE 8 – MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI DES REMUNERATIONS POUR LE PLAN 2020

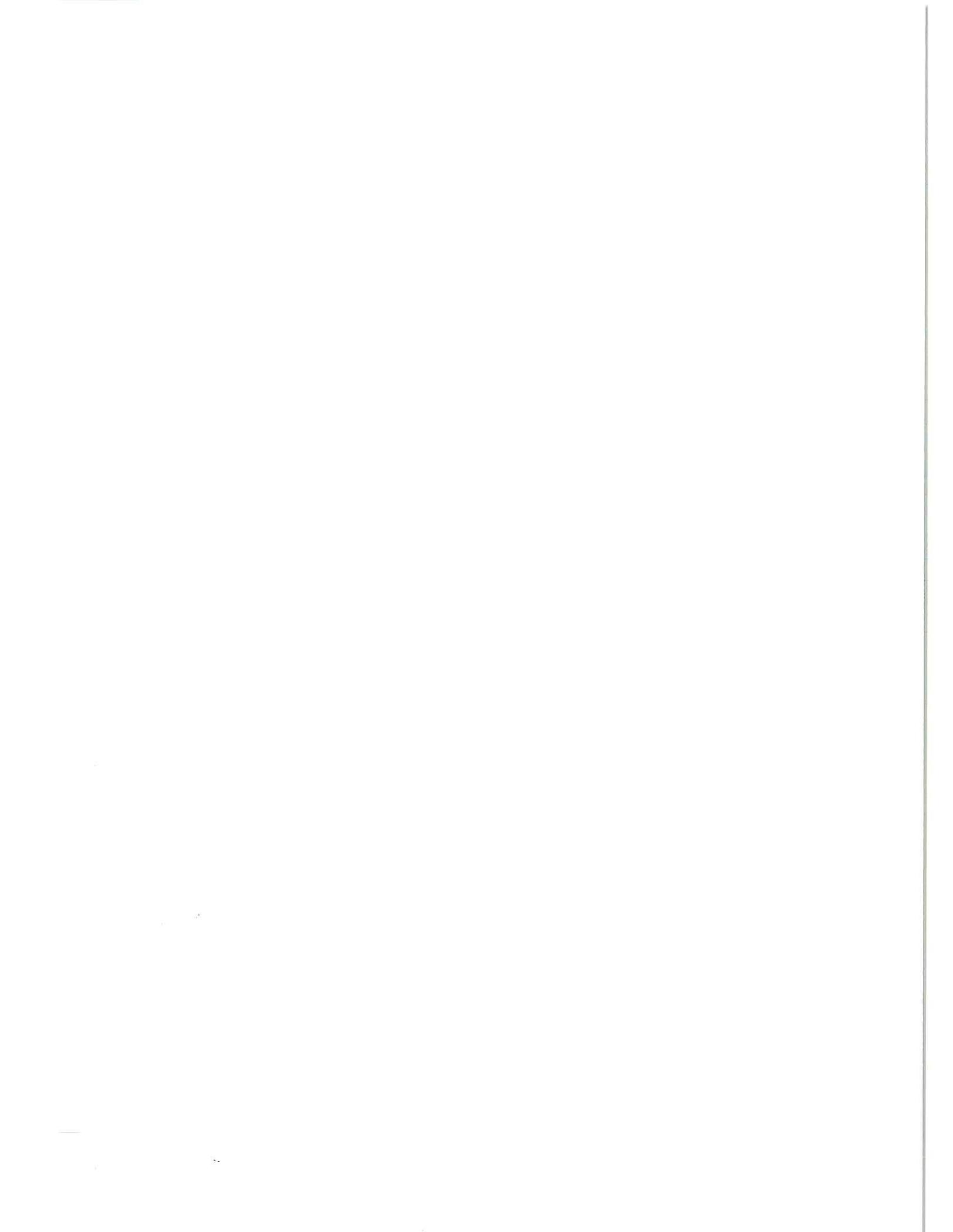
La Direction s'engage à mettre en place une Commission de Suivi du présent accord qui aura pour objectif d'étudier l'application et les conséquences des mesures prises dans le cadre du Plan de Révision Salariale 2020.

A cette fin, la Commission sera réunie avant la fin du mois d'octobre 2020.

Cette commission sera informée de l'évolution des critères relatifs au STIP. Dans la mesure où ces informations présentent un caractère confidentiel et ne peuvent donc pas être diffusées, cette évolution sera communiquée sous la forme d'une tendance globale.

La Commission de suivi sera composée de 2 représentants de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES et signataire du présent accord.

RC  
DR  
/4  
AH  
PL



## ARTICLE 10 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

Le présent accord a été signé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2020.

Ces dispositions sont à valoir sur toutes autres dispositions de même nature ou objet qui pourraient résulter des dispositions conventionnelles nationales, régionales ou locales au sein de la branche professionnelle.

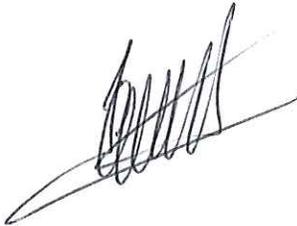
Le présent accord sera déposé auprès de la Direccte et du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le texte du présent accord comporte 5 pages numérotées de 1 à 5.

Fait à Rueil-Malmaison, le 30 janvier 2020.

POUR LA DIRECTION

**Monsieur Dominique LAURENT**  
Directeur des Ressources Humaines  
Territoire France



POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

CFDT

M. Roland Cheix 

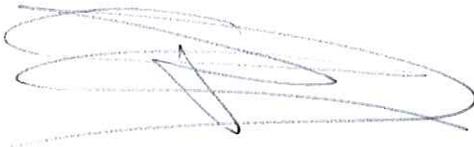
M.

CFE-CGC

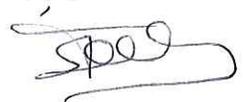
Annabelle Haebert  
M. Haebert

M.

**Monsieur Christian LAMBERT**  
Directeur de la Stratégie Sociale  
et des Relations Sociales

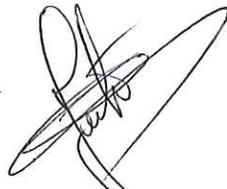


CFTC

M. François SOENEN  


M.

FO

M. AUBE Utiere 

M.

