

**SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES  
SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE**

**ACCORD SUR LES SALAIRES 2023**

## PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES SEI-SEF se sont réunies les 15 décembre 2022, 11 janvier, 17 janvier, 19 janvier et 20 janvier 2023 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, au titre de l'année 2023.

Lors de la première réunion, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales un certain nombre d'informations relatives notamment :

- Au contexte économique des deux entités juridiques et du Groupe Schneider Electric ;
- A la situation salariale des collaborateurs : le bilan simplifié de la Global Salary Review 2022 (GSR), une synthèse des chiffres clés liés à la rémunération collective.
- Au contexte économique général, notamment au titre du niveau élevé et soutenu de l'inflation de 2022 ;

Pour rappel, des mesures exceptionnelles ont été prises en 2022 afin d'atténuer les effets de l'inflation et préserver le pouvoir d'achat des salariés. Ces mesures se sont concrétisées par la signature d'un accord groupe en date du 3 octobre 2022. Au titre de cet accord, l'ensemble des collaborateurs du Groupe Schneider Electric présents dans les effectifs au 1<sup>er</sup> novembre 2022 en France a bénéficié d'une augmentation de salaire de 2% portant sur le salaire de base, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Cet accord (Accord groupe portant sur la mise en place de mesures exceptionnelles pour le pouvoir d'achat des collaborateurs du Groupe Schneider Electric en France) prévoit dans son article 2 qu' « *en cas de persistance d'un niveau élevé d'inflation, il pourra être tenu compte de l'effet report généré par cette mesure (1,32%) dans le cadre des NAO 2023 dans chacune des entités juridiques.* »

C'est donc dans ce contexte exceptionnel que les parties ont débuté la négociation annuelle obligatoire relative aux salaires au sein de l'UES SEI-SEF au titre de l'année 2023.

Lors de la deuxième réunion, la Direction a fait un état des revendications des Organisations syndicales. Elle a ensuite formulé sa première proposition.

Après cinq 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 avril 2022.

Les parties précisent que, compte tenu de la situation d'inflation très particulière en 2022, les collaborateurs bénéficiant d'une allocation au titre du congé de mobilité, du Pass retraite (GPEC), du congé de reclassement et des Cessations Anticipées d'Activités (PSE) bénéficieront exceptionnellement des augmentations générales et des augmentations collectives au titre du niveau exceptionnel d'inflation prévues ci-après.

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

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à **5 %** maximum de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

- **4% dédié aux augmentations générales.** Celle-ci ne sera pas inférieure à 100 euros bruts mensuels pour un salarié à temps plein.



L'application du plancher ci-dessus viendra en déduction du budget des augmentations individuelles.

- **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.

**Ces mesures seront effectives au 1<sup>er</sup> avril 2023.**

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

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à **5 %** maximum de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

- **2,7 % 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.
- **2,3 % dédié aux augmentations collectives au titre du niveau exceptionnel d'inflation.**

Il est précisé que les Cadres IIIC sont exclus du périmètre d'application des augmentations collectives au titre du niveau exceptionnel d'inflation. Ils seront en revanche éligibles au budget global maximum de 5% du présent article 3 sous forme d'augmentations individuelles.

**Ces mesures seront effectives au 1<sup>er</sup> avril 2023.**

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

Les parties conviennent, compte tenu de la situation d'inflation très particulière en 2022, que le budget propre mentionné à l'article 4.4 de l'accord SEI SEF relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 9 décembre 2022, dont le montant est en principe décidé dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, est exceptionnellement intégré dans les montants d'augmentations individuelles prévus aux articles 2 et 3 du présent accord.

Pour autant, les parties tiennent à rappeler leur attachement au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et leur volonté à continuer de prendre des mesures permettant de résorber les éventuels écarts de rémunération. C'est pourquoi une politique d'accompagnement salarial cohérente doit être menée dans le cadre des évolutions de carrière et de rémunération tout en neutralisant l'effet du genre.

### **ARTICLE 5 – SALAIRES MINIMUMS SEI-SEF (SMSE) POUR LES OATAM**

Les SMSE seront revalorisés à hauteur de **1,5 %** au **1<sup>er</sup> avril 2023**.

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

## ARTICLE 6 – REVALORISATION DES PRIMES D'EQUIPE

L'ensemble des primes d'équipe de jour, de nuit et de suppléance (hors primes de panier) seront réévaluées au **1<sup>er</sup> avril 2023** à hauteur de **1,8 %**.

## ARTICLE 7 – REVALORISATION DU MONTANT DES TICKETS RESTAURANTS

La valeur faciale des tickets restaurant est revalorisée de **6,7%**, passant à **9,87 €**.

Le taux de participation Entreprise et salarié demeurent quant à eux inchangés :

- Taux de participation Entreprise : 60%
- Taux de participation salarié : 40%

**La revalorisation sera effective au 1<sup>er</sup> avril 2023.**

## ARTICLE 8 – MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI DE REMUNERATIONS POUR LE PLAN 2023

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 2023. A cette fin, la Commission sera réunie avant la fin du mois d'octobre 2023.

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

## ARTICLE 9 – CLAUSE DE REVOYURE

Les parties signataires s'engagent à se revoir au cours du mois de septembre 2023 pour faire un point sur la situation.

## ARTICLE 10 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

Le présent accord a été signé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l'année 2023.

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

Le présent accord est établi en 5 exemplaires pour notification à chaque syndicat représentatif.

Conformément aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail il sera déposé :

- En version électronique via la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/> ;
- Un support papier au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

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

Sa signature est intervenue le 23 janvier 2023 à Rueil-Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric en France et les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES SEI-SEF.

**POUR LA DIRECTION**

M. Dominique LAURENT  
*Directeur des Ressources Humaines France*

DocuSigned by:  
**LAURENT Dominique**  
57572881EBF5426...

M. LAMBERT Christian  
*Directeur de la Stratégie Sociale  
Et des Relations Sociales*

DocuSigned by:  
**LAMBERT Christian**  
2B63D675FCB64EB...

**POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES  
REPRESENTATIVES**

**CFDT :**

Mme ROBERT Marylène

DocuSigned by:  
**Mme. Marylene ROBERT**  
1E80FE1642C642F...

M. COLLOMB Stéphane

DocuSigned by:  
**M. COLLOMB Stéphane**  
9E8B3DAF7494419...

**CFE-CGC :**

**CFTC :**

M. SOENEN François

DocuSigned by:  
**François SOENEN**  
35AE9DF3F89C4E0...

**FO :**

M. CHARTIER Jonathan

DocuSigned by:  
**Jonathan CHARTIER**  
3D5F6AB5EE364AF...

M. BRIARD Guillaume

DocuSigned by:  
**BRIARD Guillaume**  
5264B6DCCE7E416...