

Evolution de la prime d'ancienneté ?

Dès le 1^{er} janvier 2024, la méthode de calcul de la prime d'ancienneté évolue, sans aucun impact sur notre salaire : c'est une garantie de maintien de salaire défendue par **FO** ! Une formule de calcul unique pour toute la France appliquée pour reconnaître la fidélité des salariés vis-à-vis du Groupe Schneider Electric... Une valeur du point de chaque groupe déterminée chaque année lors des Négociations Annuelles Obligatoires au niveau Groupe... Rappels sur cette nouvelle mécanique !

Définition de la prime d'ancienneté

L'ancienneté débute à la date d'embauche du salarié dans une entreprise du Groupe. Elle considère les : alternants, CDD, contrat chantier opération, contrat à l'étranger, stage (>2 mois), VIE, études dans l'école Schneider, période de suspension de contrat (congs parental, maladie...), missions d'intérim (dans les 18 derniers mois, pour max. 12 mois).

La **prime d'ancienneté** a pour objet de reconnaître la fidélité des salariés vis-à-vis de l'entreprise. Elle est applicable à l'ensemble des salariés **Non cadres** (classification A1 à E10) qui bénéficient d'au moins **3 ans** d'expérience dans le groupe (proratisée pour les salariés à temps partiel), avec un nombre d'années pris en compte limité à **15 ans**.

La NCCM et la refonte du socle conventionnel de la Métallurgie ont été l'opportunité pour **uniformiser** le mode de calcul de la prime d'ancienneté au sein de l'ensemble des sociétés composant le Groupe Schneider Electric en France à compter du 1^{er} janvier 2024, et **homogénéiser** progressivement cette prime dans toutes les entités d'ici 2028.

Calcul de la nouvelle prime d'ancienneté

La nouvelle formule de calcul de la prime d'ancienneté est similaire à celle prévue dans le cadre de la NCCM :

PRIME D'ANCIENNETÉ EN € / MOIS (EN ACTIVITÉ À 100%)

$$= \text{Valeur du point (entre 6€ et 7€ selon le groupe)} \times \text{Taux de la classe d'emploi} \times \text{Nombre d'années d'ancienneté (3 à 15 ans)} \times 100$$

Exemple :
Un salarié avec **8 ans** d'ancienneté, occupe un emploi classé **C5**. Pour une valeur du point de **6,50€** (chez SFCME dans le **groupe 2**). Sa prime d'ancienneté est : $6,5 \times 0,022 \times 8 \times 100 = 114,40€$

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 au 1^{er} janvier 2024 :

	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1
Valeur	6€	6,5€	7€
Sociétés	SEEF, SETBT, SA3I, SE Aubenas	SESF, CEV, SFCME, Transfo Services	SEI, SEF, SEIT, STIE, SAREL, SE Alpes, Newlog, ECKARDT, France Transfo, SFG, MG Alès, Solar Spain

Pour assurer la transition vers une homogénéisation du point dans toutes les entreprises du Groupe Schneider, 3 groupes de sociétés juridiques ont été définis avec des valeurs de points différentes au 1^{er} janvier 2024 (valeurs supérieures à la moyenne de la métallurgie).

Ensuite :

- Groupe 2 : appliquera la même valeur du point que celle appliquée par le Groupe 1 au plus tard le 1^{er} janvier 2026.
- Groupe 3 : appliquera la même valeur du point que celle appliquée par le Groupe 1 au plus tard le 1^{er} janvier 2028.



Garantie de rémunération !

Pour **l'ensemble des salariés concernés** (salariés non-cadres et alternants concernés*) bénéficiant d'une prime d'ancienneté au 31 décembre 2023, **il n'y aura aucune perte de salaire.**

Afin de pallier à une différence de prime d'ancienneté selon les modes de calcul (actuel et à venir), il est prévu **d'intégrer le différentiel dans le salaire de base** du salarié.



EXEMPLE :

Au 31 décembre 2023, je suis payée **2250€** bruts mensuels, et j'ai **250€** bruts mensuels de prime d'ancienneté, donc un salaire de **2500€** bruts par mois. Mais avec le nouveau calcul lié à la NCCM, ma prime d'ancienneté passera à 200€ bruts. J'ai donc 50€ en moins de prime d'ancienneté...

À partir du 1^{er} janvier 2024, je bénéficierai de la nouvelle prime d'ancienneté de **200€** bruts et d'une intégration de **50€** bruts dans mon salaire de base (250 - 200 = 50€ bruts). Ainsi, je percevrai un salaire mensuel de base de **2300€** bruts + **200€** bruts de prime d'ancienneté = **2500€** bruts... **donc aucune perte de salaire !**



La prime d'ancienneté est **versée mensuellement**. Elle sera proratisée en cas de sortie du salarié et pour les salariés travaillant à temps partiel.

La prime d'ancienneté est **applicable aux alternants** remplissant les conditions d'ancienneté selon la correspondance suivante :

- Famille 1 : classe d'emploi A1
- Famille 2 : classe d'emploi A2
- Famille 3 : classe d'emploi B3
- Famille 4 : classe d'emploi B4

Une négociation locale annuelle

La **valeur du point** sera définie chaque année (dès 2025) par **accord de Groupe lors des NAO** (telle que définie à l'article 36) ou à défaut d'accord, par décision unilatérale.

Si la valeur Groupe se trouvait **inférieure** à celle prévue un

accord territorial de la Métallurgie dont relèverait une des sociétés du Groupe Schneider, **la valeur du point la plus favorable** (quelque soit le groupe 1, 2 ou 3) sera appliquée dans l'entité concernée dans l'attente de la revue du point dans le cadre de négociations.



À FO, nous continuons de demander :

- Des entretiens au plus vite pour tous les salariés qui le demandent.
- La révision des descriptions d'emploi ou des cotations incohérentes.
- La transparence sur la cotation de chacun des 6 critères classants qui une fois additionnés déterminent la cotation finale qui servira à classer l'emploi de tous.
- Des affectations équitables et cohérentes.



Si vous avez des questions, demandez l'assistance du Référent Classification des emplois FO de votre site concernant la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie !



Evolution of the seniority bonus?

From 1 January 2024, the method of calculating the seniority bonus will change, without any impact on our salary: it is a guarantee of salary maintenance defended by **FO!**
 A single calculation formula for all of France applied to recognize the loyalty of employees to the Schneider Electric Group... A point value for each group determined each year during the Mandatory Annual Negotiations at group level...
 Reminders about this new mechanic!

Definition of seniority bonus

Seniority begins on the date of hiring of the employee in a company of the group. It considers: work-study students, fixed-term and on-site contracts, contracts abroad, internships (>2 months), VIE, studies in the internal school, time of suspension of contract (parental leave, illness...), temporary assignments (in the last 18 months, for max. 12 months).

The purpose of the **seniority bonus** is to recognize the loyalty of employees to the company. It is applicable to all **non-executive** employees (classification A1 to E10) who have at least **3 years** of experience in the group (prorated for part-time employees), with a number of years taken into account limited to **15 years**.

The NCCM and the overhaul of the conventional base of Metallurgy were an opportunity to standardize the method of calculating the seniority bonus within all the companies composing the Schneider Electric Group in France as of January 1, 2024, and gradually homogenize this bonus in all entities by 2028.

Calculation of the new seniority bonus

The new formula for calculating the seniority bonus is similar to that under the NCCM:

SENIORITY BONUS IN € / MONTH (100% ACTIVE)

= **Point Value** (between €6 and €7) **X** **Job Class Rate** **X** **Number of years of service** (3 to 15 years) **X** **100**

Example:
 An employee with **8 years** of seniority holds a job classified **C5**. For a point value of **€6.50** (at SFCME in **group 2**). His seniority bonus is: $6.5 \times 0.022 \times 8 \times 100 = \mathbf{€114.40}$

Job Class	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Rate	1.45%	1.6%	1.75%	1.95%	2.2%	2.45%	2.6%	2.9%	3.3%	3.8%

Point value as of January 1, 2024:

	Group 3	Group 2	Group 1
Value	€6	€6,5	€7
Entities	SEEF, SETBT, SA3I, SE Aubenas	SESF, CEV, SFCME, Transfo Services	SEI, SEF, SEIT, STIE, SAREL, SE Alpes, Newlog, ECKARDT, France Transfo, SFG, MG Alès, Solar Spain

➔ To ensure the transition to point homogenization in all companies of the Schneider Group, 3 groups of legal companies have been defined with different point values as of January 1, 2024 (values above the metallurgy average).
 Then:

- Group 2: will apply the same point value as that applied by Group 1 no later than January 1, 2026.
- Group 3: will apply the same point value as applied by Group 1 no later than January 1, 2028.



Remuneration guarantee!

For **all the employees** concerned (non-executive employees and work-study students concerned*) benefiting from a seniority bonus on 31 December 2023, there will be **no loss of salary**.

In order to compensate for a difference in seniority bonus depending on the calculation methods, it is planned to **integrate the differential into the employee's basic salary**.



EXAMPLE:

As of December 31, 2023, I am paid **€2250** gross monthly, and I have **€250** gross monthly seniority bonus, so a salary of **€2500** gross per month. But with the new calculation linked to the NCCM, my seniority bonus will increase to €200 gross. So I have 50€ less seniority bonus...

From January 1, 2024, I will benefit from the new seniority bonus of **€200** gross and an integration of **€50** gross into my basic salary (250 - 200 = €50 gross). Thus, I will receive a basic monthly salary of **2300€** gross + **200€** gross seniority bonus = **2500€** gross... **so no loss of salary!**



The seniority bonus is **paid monthly**. It will be prorated in the event of the employee's departure and for employees working part-time.

The seniority bonus is **applicable to work-study students** who meet the seniority conditions according to the following correspondence:

- Family 1: Job Class A1
- Family 2: Job Class A2
- Family 3: job class B3
- Family 4: job class B4

An annual local negotiation

The **value of the point** will be defined each year (from 2025) by **Group agreement during the NAO** (as defined in Article 36) or, in the absence of agreement, by unilateral decision.

If the Group value is **lower** than that provided for in a territorial agreement of the Metallurgy to

which one of the companies of the Schneider Group belongs, **the value of the most favorable point** (regardless of group 1, 2 or 3) will be applied in the entity concerned pending the review of the point in the context of negotiations.



At FO, we ask:

- Interviews as soon as possible for all employees who request them.
- Revision of inconsistent job descriptions or ratings.
- Transparency on the rating of each of the 6 ranking criteria which, when added together, determine the final rating that will be used to rank the use of all of them.
- Fair and consistent allocations.



If you have any questions, ask for the assistance of the FO Job Classification Referent at your site regarding the New Metallurgical Collective Agreement!

