

**SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES
SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE**

ACCORD SUR LES SALAIRES 2024

PREAMBULE

L'ambition des Parties de l'accord de Groupe du 19 juillet 2023 était de rémunérer au mieux la contribution, la responsabilité et la performance des salariés tout en tenant compte de l'environnement économique du Groupe et de ses entreprises. Cette ambition passe par la mise en place d'une organisation transparente et efficiente des négociations salariales annuelles en alliant à la fois la nécessité d'une forte coordination au niveau du Groupe et la volonté de permettre aux partenaires sociaux de chacune des entités juridiques la composant de prendre en compte leurs spécificités et besoins locaux dans le cadre de ces négociations.

Ainsi, préalablement à la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires au sein de l'UES SEI-SEF, une négociation salariale annuelle a été ouverte au niveau du Groupe entre la direction et les organisations syndicales représentatives afin :

- de discuter d'une enveloppe salariale dédiée à la progression des rémunérations,
- de rappeler la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté qui a été déterminée pour l'année 2024 par l'accord de Groupe du 19 juillet 2023.

Cette négociation a abouti à la signature de l'accord de Groupe relatif à la négociation d'une enveloppe salariale pour les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2024 du 17 janvier 2024.

En parallèle, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES SEI-SEF se sont réunies les 20 décembre 2023, 11 janvier et 17 janvier 2024 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, au titre de l'année 2024.

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,
- à la situation salariale des collaborateurs : le bilan simplifié de la Global Salary Review 2023 (GSR), une synthèse des chiffres clés liés à la rémunération collective,
- au contexte économique général, notamment au titre du niveau de l'inflation de 2023 et les projections 2024.

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

Après trois 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 en activité (CDI, CDD) de Scheider 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 relatif à l'alternance du 12 juillet 2023 et des jeunes diplômés cadres.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES NON-CADRES

Pour l'application du présent accord il est rappelé que les salariés non-cadres sont définis, conformément à la convention collective de la Métallurgie, comme les salariés occupant un emploi classé dans les Groupes de postes A à E.

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à **4 %** maximum de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

- **3 % dédié aux augmentations générales,**
- **1 % 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^{er} avril 2024.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES CADRES

Pour l'application du présent accord il est rappelé que les salariés cadres sont définis, conformément à la convention collective de la Métallurgie, comme les salariés occupant un emploi classé dans les Groupes de postes F à I.

Le budget global égal à **4 %** de la masse salariale de la population concernée sera **consacré 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.

Les parties au présent accord conviennent qu'une attention particulière sera portée à la situation salariale des collaborateurs qui, dans le cadre du déploiement de la nouvelle convention collective de la Métallurgie, sont passés au 1^{er} janvier 2024 de la catégorie professionnelle OATAM à Cadre.

Ces mesures seront effectives au 1^{er} avril 2024.

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'entreprise.

Cette mesure portera exclusivement sur le salaire de base et sera effective au **1^{er} octobre 2024.**

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES COLLABORATEURS BENEFICIANT DU CONGE DE RECLASSEMENT ET DE CESSATIONS ANTICIPEES D'ACTIVITES

A titre exceptionnel, les allocations mensuelles de congé de reclassement et de cessation anticipée d'activité (PSE) seront revalorisées de **2,6%**.

Cette revalorisation sera effective au 1er avril 2024.

ARTICLE 6 – RELAVORISATION DES TICKETS RESTAURANTS

La valeur faciale des tickets restaurant est revalorisée de **3,34 %**, passant à **10,2 €**.

Les taux de participation entreprise et salarié demeurent quant à eux inchangés :

- taux de participation Entreprise : 60%,
- taux de participation salarié : 40%.

Cette revalorisation sera effective au 1er avril 2024.

ARTICLE 7 – AUGMENTATION DU PANIER DE JOUR

La prime de panier de jour sera réévaluée à hauteur de **50 centimes d'euros** par panier, soit un montant total de **5,5 €**.

Cette augmentation sera effective au 1er avril 2024.

ARTICLE 8 – REVALORISATION DES PRIMES CONDITIONS DE TRAVAIL (HORS PRIMES ASTREINTES ET PRIMES D'EQUIPE)

L'ensemble des primes « Conditions de travail »¹ (hors primes d'astreintes et primes d'équipe) sera réévalué au **1er avril 2024** à hauteur de **3 %**.

Cette revalorisation sera effective au 1er avril 2024.

ARTICLE 9 – MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI DE REMUNERATIONS POUR LE PLAN 2024

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 2024. A cette fin, la Commission sera réunie avant la fin du mois d'octobre 2024.

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

¹ A titre informatif, au jour de la signature du présent accord sont visées les primes intitulées sur les bulletins de paie : les Primes « intempéries » (codes 2251, 2252 et 2253), la Prime « entretien » (code 2254), la Prime « samedis travaillés FSR >15 » (code 2269), la Prime « travail de nuit exceptionnel » (code 8273) et la Prime « Préparation matière presse » (code 2234).

ARTICLE 10 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

Le présent accord a été signé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l'année 2024.

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

Un exemplaire de cet accord, signé par les Parties, est remis à chaque organisation syndicale représentative par voie dématérialisée, valant notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

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 6 pages numérotées de 1 à 6.

Sa signature est intervenue le 22 janvier 2024 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. LAURENT Dominique
Directeur des Ressources Humaines France

DocuSigned by:
Dominique LAURENT
57572881EBF5426...

**POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES**

CFDT :
Mme. Marylene ROBERT

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

Mme GIBERT Pauline

DocuSigned by:
GIBERT
7F8AD637FF1D49D...

CFE-CGC :

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

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

CFTC :
François SOENEN

DocuSigned by:
François SOENEN
35AE9DF3F89C4E0...

FO :
Jonathan CHARTIER

DocuSigned by:
Jonathan CHARTIER
3D5F6AB5EE364AF...

M. LESAGE Olivier

DocuSigned by:
M. LESAGE Olivier
F6E806E0BC3049B...