

## Le guide de votre rémunération

### TOME 2 : Votre reconnaissance financière

- Quels sont les éléments de votre rémunération susceptibles d'être réévalués ?
- Quelle est l'importance du *grading* ?
- Comment la nouvelle convention impacte nos progressions de salaires et de carrière ?
- Combien demander et quand ?



#### TOME 2

Page 2 : [Éléments de votre rémunération](#)

Page 3 : [Le Grading](#)

Page 4 : [L'impact de la NCCM](#)

Page 5 : [Le compa-ratio](#)

Page 6 : [Espaces de salaires 2023](#)

Page 5 : [Le cadrage RH](#)

Page 8 : [Pour résumer](#)

#### TOME 1

Comment préparez votre entretien de performance et de développement pour être bien évalué ?

[> Consultez le TOME 1 pour en savoir plus.](#)

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre [équipe locale FO](#)



## Connaissez-vous les éléments de votre rémunération ?

NC : Non Cadres – C : Cadres

ÉLÉMENTS	NC	C	REMARQUES
Augmentation individuelle (AI) sur votre salaire de base	X	X	Au mérite, enveloppe négociée en NAO.
Augmentation générale (AG) sur votre salaire de base. Les Cadres n'ont qu'exceptionnellement une AG.	X	(X)	Reconnaissance de la participation des salariés aux performances de l'entreprise, compensation de l'inflation. Enveloppe négociée en NAO.
Egalité professionnelle Femme / Homme	X	X	Budget spécifique (jusqu'à 0,1% de la masse salariale) dédié à la résorption des écarts salariaux entre les Femmes et les Hommes, négocié au niveau de SEI-SEF et des filiales ayant un accord collectif dédié à ce sujet.
L'ancienneté	X		Son mode de calcul change au 01/01/2024. > <a href="#">Voir notre InFO Flash</a>
Prime de conditions de travail : d'équipe de jour, de nuit, VSD, SD, suppléance, d'astreinte, panier...	X	(1)	Pour les salariés éligibles. Enveloppe négociée au niveau de SEI-SEF et des filiales en NAO.
Part variable appliquée sur votre salaire de base, en proportion d'un taux de STIP défini par le <i>grading</i>	(2)	X	STIP / SIP : Au mérite individuel et en fonction de la performance du Groupe. Règles définies par la Direction Monde sans possibilité de négociation.
LTIP, Long Term Incentive Plan		X	Actions gratuites réservées aux salariés de certains Grades
Prime exceptionnelle	X	X	En lieu et place d'une AI si votre compa-ratio est > 120 % et si vous avez particulièrement performé sur l'année (à la discrétion du manager)
Prime pour la réussite d'un projet	X	X	
L'Intéressement et la participation	X	X	Constitué d'une part Groupe liée non négociable et d'une part Locale dont certains critères peuvent être négociés par les organisations syndicales. Voir Tome 3.

Lors de la NAO, **FO** revendique des mesures complémentaires pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés. Par ex: valeur des Tickets restaurant, nombre de jours pouvant être affectés au CET, augmentation de la gratification des médailles du travail, ....

Réduction des écarts salariaux (« Pay Equity ») = voir en page 7

(1) Ces primes concernent majoritairement les emplois des salariés postés Non-Cadre

(2) Certains emplois spécifiques Non-Cadres bénéficient d'une part variable

### Signer ou ne pas signer les Accords de NAO sur les salaires ?

**Pour les NAO**, le cadre législatif prévoit une obligation de négocier, **mais pas de conclure**. Si l'Accord n'est pas conclu, ce sont les propositions que fait l'employeur lors de la 1<sup>re</sup> réunion de négociation, évidemment peu favorables qui s'appliquent. C'est la raison pour laquelle, afin de ne pas défavoriser les salariés, **FO** négocie et revendique jusqu'au bout, mais doit souvent signer l'Accord à contre-cœur.



## La part variable (STIP)

**Pour les emplois Cadres, et certains Non-Cadres, votre salaire est composé d'une partie fixe (le salaire que vous percevez chaque mois) et d'une part variable (STIP pour Short-Term Incentive Plan) versée annuellement.**

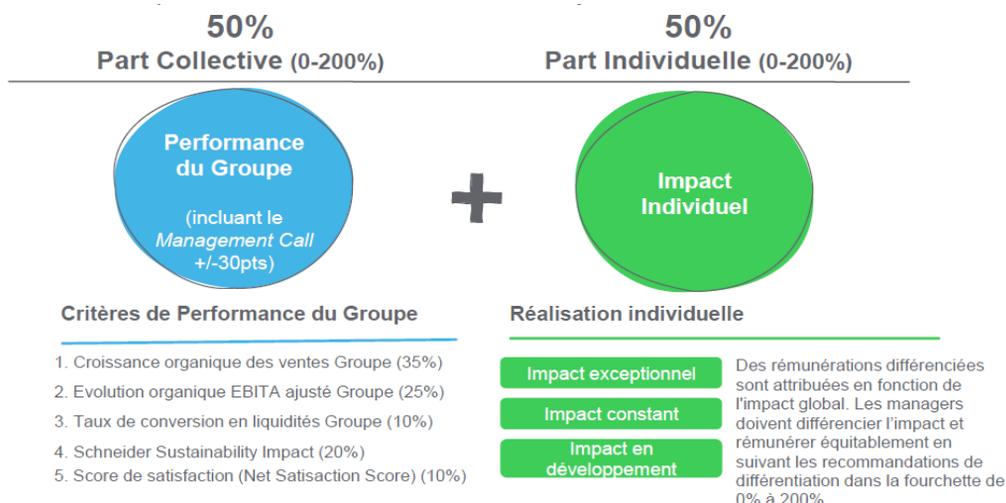
Ce complément de rémunération est défini sur un % cible de votre salaire fixe, dont la valeur (et donc le montant) varie chaque année selon votre évaluation.

Le STIP minimum est de 3% (valeur de rémunération à négocier), et il est appliqué aux résultats de l'année passée N, afin de le toucher en avril de l'année N+1.

Le STIP est censé être un système de motivation sur objectifs : selon l'évaluation de votre manager...

- si les objectifs sont atteints, vous devriez être à la « cible »,
- s'ils sont dépassés vous pouvez toucher au-delà de la cible,
- mais si tout ou partie des objectifs ne sont pas atteints, vous pouvez ne rien toucher du tout...

Le STIP reste composé :  
d'une part Groupe à 50% (basé sur la performance du Groupe)  
+ d'une part individuelle à 50% (basé sur l'impact individuel).



La structure de la part variable évolue : l'ajustement entité est supprimé (+/- 50pts) mais on conserve la **possibilité d'ajustement global (+/- 30 pts)...**

Et le budget pour la **part individuelle pourra aller cette année jusqu'à 110%** afin de récompenser l'impact exceptionnel et de permettre une plus grande différenciation.

### Nouvelle évaluation, nouveaux seuils

Avec le nouveau système d'évaluation, la part variable est bornée par des seuils liés à votre évaluation globale. Ces seuils sont programmés et non modifiables par le manager : le système ne permettra donc pas à un salarié « en développement » de percevoir plus de 80 % de son STIP cible et à un salarié « exceptionnel » de percevoir moins de 140 % de son STIP.

Impact en développement	Impact Constant	Impact Exceptionnel
≤ 80 % du STIP cible	81% - 139 % du STIP Cible	≥ 140 % du STIP cible

**Pour FO, avec les nouvelles règles (moyenne d'équipe des STIP à 100%, seuil programmé selon l'évaluation), il vaut mieux négocier le salaire fixe que la part variable...**



## Le Grading : cet inconnu qui gagne à être connu

Le *grading* est un système adopté par Schneider Electric au niveau mondial qui permet de hiérarchiser les postes les uns par rapport aux autres. Il se traduit, en 13 Grades pour les emplois Cadres et en France, 12 Groupes de poste pour les Non-Cadres.

### A quoi sert le *grading* ?

Il permet de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres en fonction d'un certain nombre de critères (voir ci-dessous).

Il détermine :

- En théorie, votre titre de poste (Technicien, Spécialiste, Directeur, VP, SVP...)
- Une fourchette de taux de la part variable pour les Cadres

**Demandez votre grade (pour les cadres) ou groupe de poste (pour les Non-cadres) à votre manager ou votre RH (ils ne peuvent pas refuser).**

### D'où vient-il ?

Différentes méthodologies existent telles que « Mercer » ou « Korn Ferry » permettent de mesurer le poids relatif de chaque emploi au sein d'une organisation.

Elles fournissent aussi un référentiel pour comparer les salaires pratiqués chez Schneider à ceux d'entreprises présentant des similitudes de structure, de tailles, de marchés, etc.

### Facteurs déterminant la classification dans la méthode

#### « Mercer » :

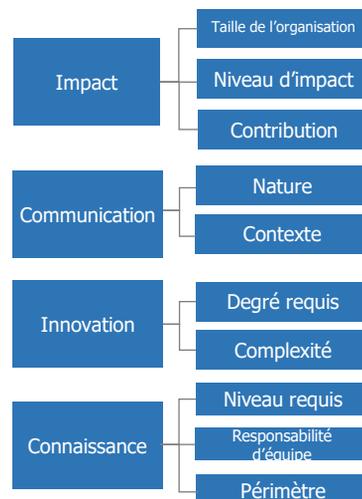
- L'**impact ou incidence** de la contribution de l'emploi sur l'entreprise selon sa taille, ex : est-il stratégique, tactique, opérationnel
- La **communication** mise en œuvre dans l'emploi.  
Par exemple : transmettre, influencer, négocier
- le degré d'**innovation** et sa complexité requis dans l'emploi.  
Par exemple : développer de nouvelles idées, méthodes, techniques.
- La mise en œuvre de **connaissances** nécessaires, le rôle attendu dans le poste (membre d'une équipe, manager..), le périmètre géographique d'influence (local, régional, mondial).

> Le cumul des points attribués à chaque facteur pour chaque emploi est converti en grades.

Cotation Mercer	Grade	Catégorie	
65			
64	13	Top Management	
63	12		
62	11		
61	10	Management	
60	9		
59	8		
58			
57	7	Employés	
56	6		
55	5		
54	4		
53	3	Ouvriers, Techniciens, Administratifs	
52	2		
51	1		
50			
49			
48			
47			
46			
45			
44			
43			
42			
41			
40			

Les 13 Groupes de poste des salariés non cadres correspondent aux Grades 1 à 3.

### 10 facteurs retenus dans la méthode Mercer



### Et le Job Code ?

Le Job Code est un référentiel unique et mondial de classement des emplois au niveau du Groupe.



## Quelle est l'incidence de la NCCM sur le *grading* et les progressions de carrière et salariales ? Où en est-on des salaires minimums ?

- L'ancienne Convention de la métallurgie établissait des barèmes de reconnaissance de l'ancienneté et des compétences acquises dans votre poste. Schneider va-t-il mettre en place un dispositif similaire ?
- Le *grading* (groupes de poste et grades) s'est toujours superposé à la classification conventionnelle (niveaux, échelons, positions). Est-ce toujours le cas ?
- Que deviennent les salaires minimaux ?

### Aura-t-on une grille de progression des salaires et de carrière pour les Non-Cadres ?

Les Niveaux, Echelons et coefficients et des Niveaux de maîtrise du poste (Accueil, Maîtrise, Expertise) vous permettaient une augmentation quasi mécanique de votre salaire et d'acter la progression de vos compétences.

Depuis la NCCM, ce référentiel n'existe plus. Schneider a-t-il prévu un système équivalent ?

**FO a demandé depuis 2022 quel nouveau système sera mis en place, afin d'assurer une évolution de carrière, garantir un ascenseur social liée à l'expertise sur un poste... Réponse attendue de la Direction en 2024-2025 !**

### Votre grade peut-il être changé ?

Le grade, tout comme la nouvelle classification, n'est pas attaché à votre personne, mais à votre emploi. Peut-il être modifié en fonction de l'emploi que vous occupez ? Oui. Et en théorie, dans un sens comme dans l'autre...



### Quels sont les grades et les groupes de poste associés à la nouvelle classification ?

Vous étiez OATAM et vous êtes passé Cadre ? Quel grade ou groupe de poste a-t-on attribué à votre emploi et pourquoi ? Tous les emplois de même classification bénéficient-ils du même grade ou groupe de poste ?

**FO a posé la question et attend encore des réponses...**

### Au revoir les SMSE, bonjour la grille des SMH de la nouvelle convention collective

Les SMSE (Salaires Minimums Schneider Electric) disparaissent et il n'existera plus que la grille conventionnelle de la NCCM avec les SMH (Salaires Minimums Hiérarchiques), sachant que les SMSE permettaient avant tout de calculer les primes d'ancienneté. Mais comme le calcul de ces primes a changé, plus de raison de les maintenir chez nous.

La grille applicable en 2024 a été négociée par les partenaires sociaux en juillet 2023. La Fédération **FO** de la Métallurgie a obtenu des augmentations significatives des minima pour les emplois A, F, et I. Elle fait l'objet d'une négociation annuelle entre les partenaires sociaux.

[> Consulter les SMH applicables au 1<sup>e</sup> janvier 2024](#)



## Votre salaire est-il correctement positionné sur le marché ? Utilisez le compa-ratio pour le savoir

**Le compa-ratio est le seul élément à votre disposition vous permettant de savoir si vous êtes correctement payé.**

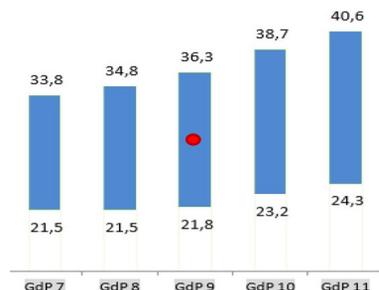
Il est calculé en divisant votre salaire de base annuel + part variable<sup>(1)</sup> par la valeur médiane<sup>(2)</sup> des fourchettes des salaires (basses et hautes) liées à chaque groupe de poste ou grade, et publiés chaque année sous forme d'espaces de salaire chez Schneider.

### Exemples

#### a/ Médiane du Groupe de poste 9 :

- Salaire le plus haut de la fourchette = 36,3k€ / an
- Salaire le plus bas de la fourchette = 21,8k€ / an
- Valeur médiane :  $36,3 + 21,8 = 56/2 = 29,05\text{k€} / \text{an}$

La moitié des salaires de l'équivalent du groupe de poste 9 sur le marché se situe au-dessus de 28k€ / an, l'autre moitié se situe en dessous de 23k€.



Le salaire médian du Groupe de poste 9 est de 29,05k / an

#### b/ Jean-Didier gagne 23k€/an :

$$\text{Son compa-ratio est de : } \frac{23\,000 \text{ € / an}}{29\,050 \text{ € / an}} \times 100 = 79\%$$

et se situe en dessous des usages chez Schneider.

#### c/ Son collègue Jean-Philippe gagne 33k€/an :

$$\text{Son compa-ratio est de : } \frac{33\,000 \text{ € / an}}{29\,050 \text{ € / an}} \times 100 = 113,6\%$$

et se situe au-dessus des usages chez Schneider.



### Le compa-ratio à 82 % de Jean-Didier justifie-t-il une augmentation de salaire ?

Un compa-ratio de 100 % signifie que vous êtes payé à la position cible sur le marché (la médiane du marché). Cette méthodologie, admet qu'un compa-ratio entre 80% à 120% se situe dans la fourchette du marché. En France, des campagnes de rattrapage salariales peuvent être réalisées pour les compa-ratio < 85 %.

Calculez votre compa-ratio selon les grilles de salaires chez Schneider sur [notre site](#) ou en [page suivante](#).

(1) Le salaire de base est la partie stable de votre rémunération. Il correspond à une durée de travail. Pour les temps partiels il est versé au prorata du temps théoriquement travaillé.

Pour les salariés éligibles au STIP, le Total Target Compensation, TTC, correspond à votre salaire de base annuel auquel se rajoute, le cas échéant, votre STIP, par ex : Salaire de base annuel : 50 000 € + STIP / SIP Cible (taux de STIP) : 10%  
Alors le TTC = 55 000 € ; Les primes de conditions de travail et d'ancienneté ne sont pas prises en compte dans le TTC.

(2) Une médiane est une valeur qui sépare la moitié inférieure et la moitié supérieure d'une série statistique. Ainsi, pour une distribution de salaires, 50 % des salaires se situent sous la médiane et 50 % au-dessus.

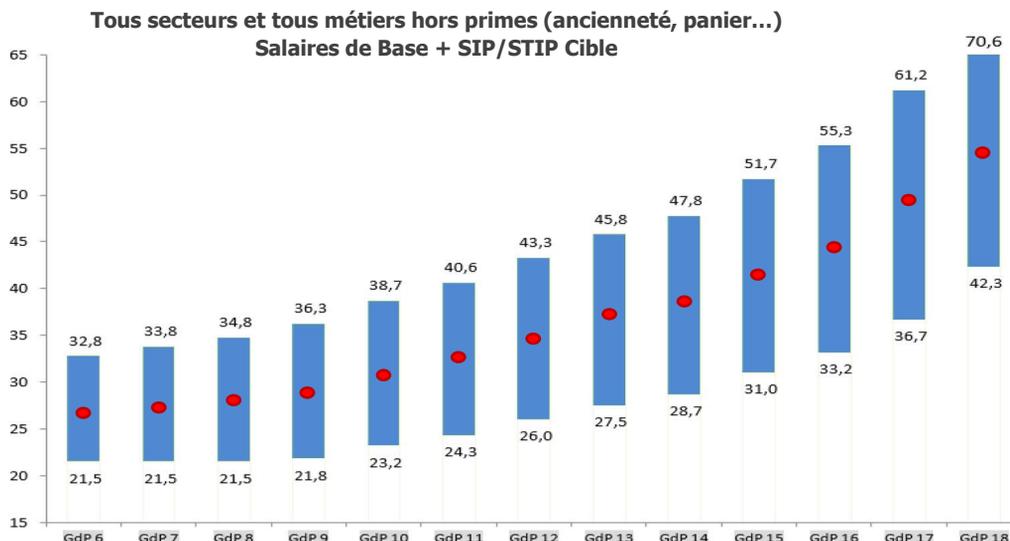


## Calculez votre compa-ratio avec les espaces de salaires Schneider Electric 2024

### Médiane

- GdP 6 : 27,15k
- GdP 7 : 27,65k
- GdP 8 : 28,15k
- GdP 9 : 29,05k
- GdP 10 : 30,95k
- GdP 11 : 32,45k
- GdP 12 : 34,65k
- GdP 13 : 36,65k
- GdP 14 : 38,25k
- GdP 15 : 41,35k
- GdP 16 : 44,25k
- GdP 17 : 48,95k
- GdP 18 : 56,45k

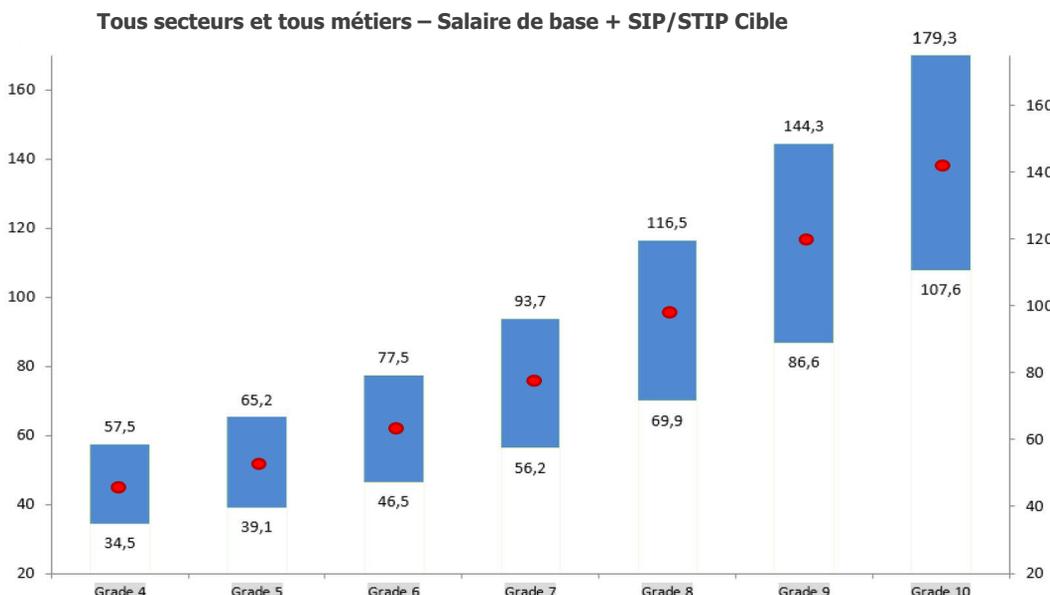
### Espace de salaire Non-Cadres 2024 (en K€)



### Médiane

- Grade 4 : 46k
- Grade 5 : 52,15k
- Grade 6 : 62k
- Grade 7 : 74,95k
- Grade 8 : 93,2k
- Grade 9 : 11,45k
- Grade 10 : 143,45k

### Espace de salaire Cadres 2024 (en K€)



Les espaces de salaires des grades 11, 12, 13 (Top management) ne sont pas communiqués par la Direction.



## Quel compa-ratio et quelle augmentation sont recommandés dans votre situation ?

Pour l'un comme pour l'autre, des recommandations sont données par les RH. Mais les managers sont cependant aussi incités à utiliser leur jugement.

### La méthode des 4 P et la matrice de recommandation pour les AI

Différentes méthodes sont prescrites pour étalonner vos augmentations et votre compa-ratio.

Il existe d'autres dispositifs pour ajuster les salaires à ceux du marché ou les salaires entre eux ou pour récompenser certains profils de salariés.

Prix (salaires du marché + paires)	Apprentissage CR < 80%	Compétence CR 100%	Exceptionnel CR 120%
Personne (compétences, expérience, potentiel)	Compétences attendues pour le grade en développement	Compétences attendues pour le grade acquises	Compétences au-dessus du niveau attendu pour le grade
Performance (résultats, comportements)	Potential d'amélioration de la performance et du comportement (valeurs)	Réponds aux attentes en termes de Performance et de comportements	Dépasse les attentes en termes de performance et de comportements
Poste (dimension, rareté postes clés)	De nombreux candidats avec des compétences équivalentes	Nombre modéré de candidats avec des compétences équivalentes	Poste clé et critique Nombre limité de candidats sur le bassin d'emploi

L'utilisation du modèle des 4 P permet d'évaluer la justesse du compa-ratio. L'éventail d'un compa-ratio varie de 80 à 120%.

### L'ajustement ciblé

Si vous êtes un talent clé, si vous possédez des compétences niches ou si vous êtes en début de carrière, vous pourrez peut être bénéficier d'une augmentation destinée à vous retenir chez Schneider.

Compa-Ratio	Très Performant	Performant	Compétent	Non-performant
En dessous du marché	Augmentation plus forte	Augmentation moyenne	Augmentation minimale ou Prime exceptionnelle	Pas d'augmentation
Au niveau du marché				
Au dessus du marché				

La matrice de recommandation pour les augmentations individuelles

### Prime exceptionnelle

Si votre compa-ratio est >120 % , votre manager peut décider de vous attribuer une prime exceptionnelle.

**L'avis de FO :** cette prime devrait faire l'objet d'un budget dédié (hors Plan salarial) pour éviter de pénaliser vos collègues s'il est déduit du budget d'AI dont disposent les managers.

### La réduction des écarts de salaire

Un rattrapage d'écart salarial peut être effectué ponctuellement par la Direction. Il cible les salaires en écart > 5 % par rapport aux autres de même structure. Pour être éligible, il faut avoir été évalué au minimum Compétent l'année précédente cette campagne.

### L'équilibre fixe / variable

Il existe une fourchette de taux de la part variable pour chaque grade, définie en fonction des pratiques du marché. Si votre part variable est commandée pour votre grade, l'augmentation portera en priorité sur la part variable puis sur le salaire de base.



## Pour résumer...

### Le socle : le budget obtenu en NAO

Les budgets du Plan de Revalorisation Salariale (PRS) / Global Salary Review (GSR) sont négociés pendant les Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires, au niveau groupe pour l'enveloppe globale, et au niveau de chaque entité juridique (SEI-SEF, chaque filiale) pour la ventilation AG/AI et les mesures annexes. C'est évidemment une évolution de salaire attendue chaque année, qui vient en parallèle de promotion ou de rattrapage individuel.

### Quand demander une augmentation de salaire ?

- A chaque entretien annuel, en lien avec vos performances de l'année.
- Lors d'une promotion ou d'un changement de périmètre ou de poste : un changement de grade, de taux de part variable, une augmentation individuelle.
- Une augmentation individuelle quand vous n'avez pas été augmenté depuis longtemps ou très peu. Mais demandez-vous aussi pourquoi et posez la question à votre manager.
- Lorsque votre compa-ratio est < 100 % (voir en pages 5 et 7)

**Si vous êtes promu (avec changement de groupe de poste ou de grade), le compa-ratio de votre nouveau salaire ne doit pas être < 80 %.**

### Le compa-ratio, notre seule boussole ?

Nous ne disposons pas d'éléments pour comparer nos salaires avec ceux de nos collègues, et en France parler salaire est encore tabou...

En revanche, vous pouvez toujours demander à vos pairs quels sont leur compa-ratio ou leur grade.

Mais même ceci ne vous donnera pas forcément une idée précise de votre valeur, tant le système de *grading* est opaque, et les trajectoires de carrière sont hétéroclites...

### Changer de grade ou de groupe de poste vous permet-il d'être augmenté ? Pas vraiment.

Un même salaire peut couvrir jusqu'à 10 groupes de poste pour les emplois Non-Cadres, ou 4 grades pour les emplois cadres. En changeant de grade, vous pouvez dans certains cas, vous retrouver avec un compa-ratio bas. Vous pouvez légitimement demander qu'il soit valorisé, mais cette situation n'est pas rare si vous démarrez dans un nouveau poste.

Gardez en tête que l'attribution d'un grade ou d'un groupe de poste obéit à une mécanique formalisée, elle reste difficile à négocier.

**Rattrapage de salaire (voir p. 7) :** C'est à 100 % dans les mains de la Direction (manager et HRBP)...

**L'avis de FO :** ne vous attendez pas à une AI si vous faites l'objet d'un rattrapage salarial. Si c'était le cas, vous n'avez d'ailleurs aucun moyen de le vérifier car les 2 types de revalorisation salariale ne sont pas distingués dans votre courrier individuel.



### Mesdames, lancez-vous !

Les femmes sont toujours moins nombreuses à négocier leur salaire que les hommes. 48% d'entre elles n'osent pas demander une augmentation. Un problème qui ne concerne que 28% de leurs collègues masculins.

Source : sondage OpinionWay, 11/23

