

Le guide de votre carrière

TOME 2 : Votre reconnaissance financière

- Etes-vous correctement payé ? Connaissez-vous les éléments de votre rémunération ?
- Calculez votre compa-ratio et comprenez la mécanique des augmentations



TOME 2

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

Page 3 : [Le Grading](#)

Page 4 : [Espaces de salaires 2025](#)

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

Page 6 : [La part variable \(STIP\)](#)

Complétez votre lecture avec

> notre TOME 1 :
[Votre Entretien annuel](#)

> notre TOME 3 : [Votre évolution professionnelle \(la formation\)](#)

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



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  [@FO.Schneider.Electric](https://www.facebook.com/FO.Schneider.Electric)



Téléchargez
l'application mobile
FO Schneider Electric



Connaissez-vous les éléments de votre rémunération ?

NC : Non Cadres – C : Cadres

ÉLÉMENTS	NC	C	MODALITES D'ATTRIBUTION
Augmentation individuelle (AI) sur votre salaire de base	X	X	Au mérite. Enveloppe est négociée en Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires (NAO) *
Augmentation générale (AG) sur votre salaire de base. Une AG n'est versée aux Cadres qu'exceptionnellement	X	(X)	Reconnaissance de la participation des salariés aux performance de l'entreprise, compensation de l'inflation. Enveloppe négociée en NAO.
Egalité professionnelle Femme / Homme (« Pay Equity »)	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 dans le budget négocié en NAO.
L'ancienneté	X		Son mode de calcul a changé au 01/01/2024 et n'a pas évolué en 2025. > Voir notre InFO Flash
Prime de conditions de travail : équipe de nuit, week-end, suppléance, astreinte, panier...	X	(1)	Pour les salariés éligibles. Enveloppe négociée au niveau de SEI-SEF et des filiales en NAO.
STIP / SIP : Short Term Incentive Plan / Sales Incentive Plan : part variable appliquée sur le salaire de base	(2)	X	Au mérite individuel et en fonction de la performance du Groupe. Règles définies par la Direction Monde avec possibilité de négociation comme l'AI.
LTIP, Long Term Incentive Plan		X	Actions gratuites réservées aux salariés de certains grades.
Prime exceptionnelle ou prime pour la réussite d'un projet	X	X	Si vous avez réalisé une action marquante ou particulièrement performé sur l'année. A la discrétion du manager.
Augmentation promotionnelle	X	X	Budget spécifique attribué lors d'une promotion sur un nouveau poste, une prise de responsabilité, une évolution de grading...
L'Intéressement et la Participation (I&P)	X	X	Constitué d'une part Groupe non négociable et d'une part Locale dont certains critères peuvent être négociés par les syndicats.

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

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

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



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  @FO.Schneider.Electric



Téléchargez l'application mobile



FO Schneider Electric

Le Grading conditionne votre fourchette de rémunération

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 en 12 Groupes de poste pour les Non-Cadres.

A quoi sert le *grading* ?

Il détermine :

- En théorie, votre titre : Technicien, Spécialiste, Directeur, VP, SVP...
- Une fourchette de salaire pour chaque grade et groupe de poste
- Un taux de part variable pour les cadres : plus votre grade est élevé, plus son pourcentage appliqué sur votre salaire fixe est élevé.

👉 Demandez votre grade ou groupe de poste à votre manager ou votre RH. Ils ne peuvent pas refuser.

Si c'est le cas, contactez [vos représentants FO](#).

D'où vient-il ?

Les méthodes « Mercer » ou « Korn Ferry » sont souvent utilisées pour mesurer le poids relatif de chaque emploi au sein d'une organisation. Elles analysent différents critères de chaque emploi. Par exemple : son impact dans l'entreprise (est-il stratégique ? opérationnel ?), la communication (faut-il transmettre ? négocier ?), la complexité du rôle, les connaissances nécessaires, etc.

Elles fournissent aussi un référentiel pour comparer entre eux les salaires d'entreprises ayant des similitudes de structure, de tailles, de marchés, etc.

⚠️ En 2026, le système va changer pour les non-cadres

(6000 collaborateurs en France dans le Groupe) : les groupes de postes vont être transformés en grades...

> **Pensez dès maintenant à vérifier votre espace de salaires et votre compa-ratio** pour pouvoir vérifier ces prochains changements...

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

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



Quelles sont les différences entre le Job Code et la Classification de la convention collective de la Métallurgie ?

- La [classification conventionnelle](#) en vigueur depuis février 2022, est un **système français uniquement**.
- Le Job Code est un référentiel de classement des emplois dans l'entreprise au **niveau mondial**.

Complétez votre lecture avec

> **notre TOME 1 :**

[Votre Entretien annuel](#)

> **notre TOME 3 :** [Votre évolution professionnelle \(la formation\)](#)



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur @FO.Schneider.Electric



Téléchargez l'application mobile



FO Schneider Electric

Votre salaire est-il correctement positionné ?

Le compa-ratio est le seul élément à la disposition des salariés nous permettant de savoir si nous sommes correctement payés.

Il est calculé en divisant votre salaire annuel total, c'est-à-dire votre salaire annuel de base + la part variable ⁽¹⁾ par la valeur médiane ⁽²⁾ des fourchettes des salaires liées à chaque groupe de poste ou grade. Les espaces de salaires sont publiés chaque année et sont en principe, comparables à ceux du marché pour des entreprises équivalentes à 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 : $36,3 + 21,8 = 58,1 / 2 = 29,05k€ / an$

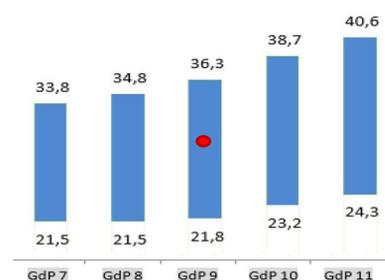
La moitié des salaires se situe au-dessus de 29,05k€ / an, l'autre se situe en dessous de 29,05k€.

b/ Tom gagne 23k€/an :

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

c/ Son collègue Jerry gagne 33k€/an :

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



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

Calculez votre compa-ratio avec les espaces de salaires publiés sur [notre site](#) ou en [page suivante](#).

Les compa-ratio de Tom et Jerry sont-ils corrects ?

Une fourchette de compa-ratio varie de 80 à 120 %.

Lors du plan de révision salarial annuel (PRS), ces fourchettes doivent être respectées.

D'autres facteurs en plus de votre performance interviennent aussi sur votre augmentation, tels que les ajustements pour rapprocher votre compa-ratio de la médiane, les pratiques du marché, la réduction des écarts de salaires (Pay Equity).

Les promotions ne font pas partie du PRS.

RHBP	TTC	Compa-ratio (CR)	Positionnement
Adam	13 000 €	130 %	Au-dessus du marché (120 %)
Eve	9 500 €	95 %	Fourchette appropriée
Camille	7 500 €	75 %	En dessous du marché (80 %)



En France, la Direction peut ponctuellement réaliser des campagnes d'ajustement de compa-ratio < 85 %. Il faut avoir a minima été noté « Constant » l'année précédant la campagne

(1) Exemple : Salaire de base annuel de 50 000 € + STIP / SIP Cible de 10%. TTC = 55 000 €. Les primes de conditions de travail et d'ancienneté ne sont pas prises en compte.

(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.

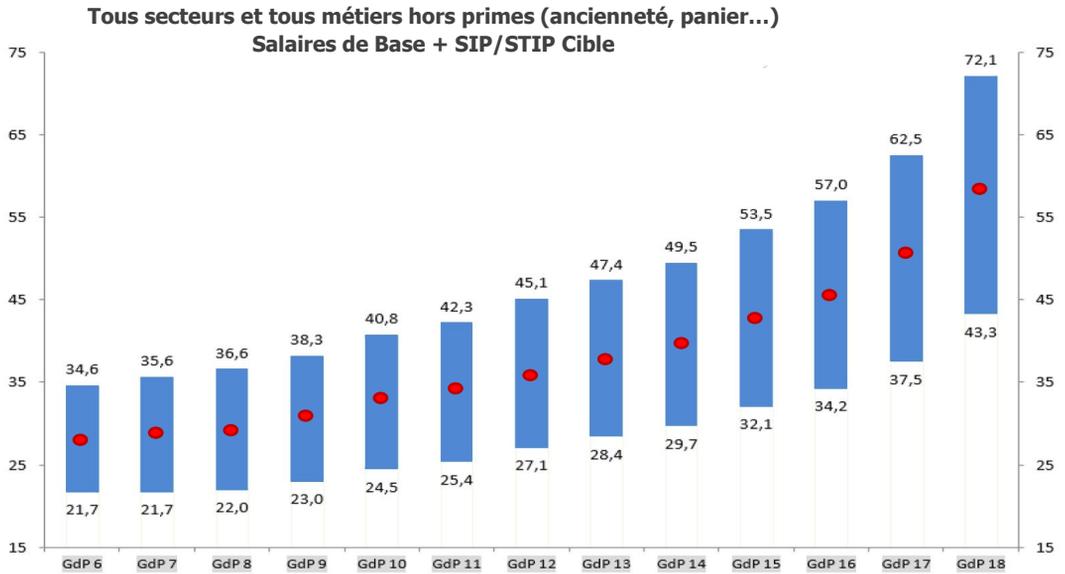


Calculez votre compa-ratio avec les espaces de salaires Schneider Electric 2025

Médiane

- GdP 6 : 28,15k
- GdP 7 : 28,65k
- GdP 8 : 29,30k
- GdP 9 : 30,65k
- GdP 10 : 32,65k
- GdP 11 : 33,85k
- GdP 12 : 36,10k
- GdP 13 : 37,90k
- GdP 14 : 39,60k
- GdP 15 : 42,80k
- GdP 16 : 45,60k
- GdP 17 : 50,00k
- GdP 18 : 57,70k

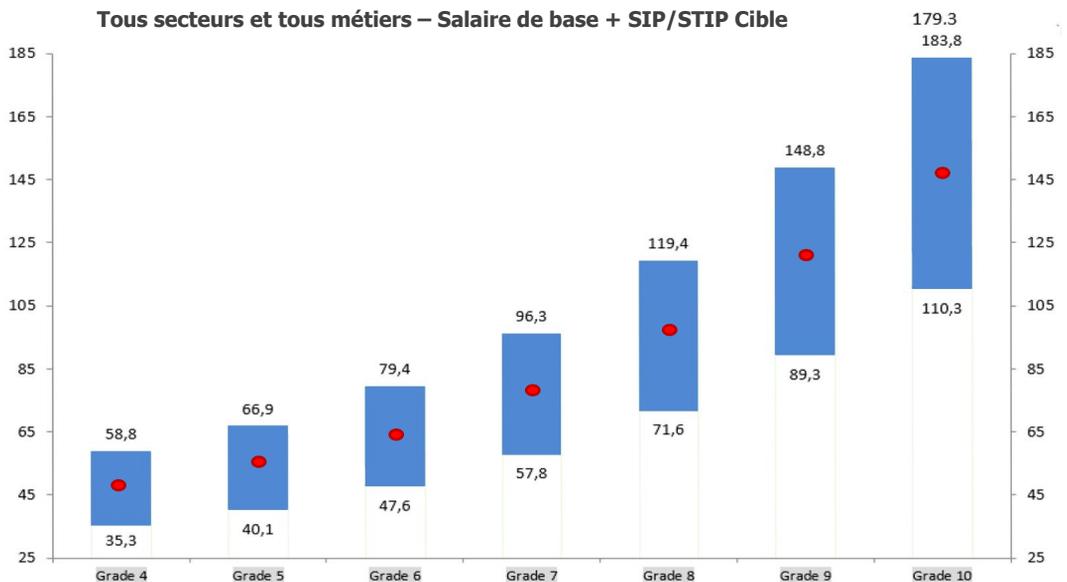
Espace de salaire Non-Cadres 2025 (en K€)



Médiane

- Grade 4 : 47,05k
- Grade 5 : 53,50k
- Grade 6 : 63,50k
- Grade 7 : 77,05k
- Grade 8 : 95,50k
- Grade 9 : 119,05k
- Grade 10 : 147,05k

Espace de salaire Cadres 2025 (en K€)



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



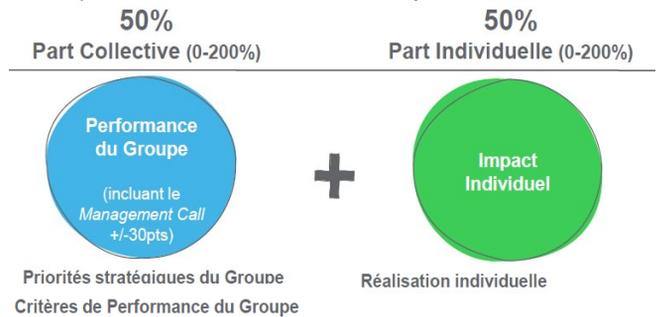
La part variable (STIP)

Le salaire des Cadres, et de quelques métiers Non-Cadres, est composé d'une partie fixe et d'une part variable (STIP pour Short-Term Incentive Plan) versée annuellement.

Le STIP est le résultat du pourcentage de la part variable appliqué sur votre salaire fixe (STIP cible), de la performance du Groupe et de votre performance individuelle annuelle.

La part variable devrait être un système de motivation sur objectifs :

- 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.



Nouvelle évaluation et nouveaux seuils de STIP

Depuis 2024 *, la part variable est bornée par des seuils non modifiables dans le système. Un salarié « en développement » ne pourra pas percevoir plus de 80 % de son STIP cible.

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

Ex. de calcul de STIP payé pour un résultat collectif à 100 % et individuel à 90 %

50k € Rémunération éligible **X** 10 % STIP Cible **X** 95 % STIP atteint : 50 % à 100 % + 50 % à 90 % **=** 4 750 €

Pour **FO**, ces nouvelles règles, qu'ils s'agissent de celles de l'évaluation en 3 niveaux ou du système de reconnaissance financière, ne sont pas acceptables. Elles tirent vers le bas les évaluations, la motivation et les rémunérations et donc le pouvoir d'achat.

A l'issue de cette première année, **FO** rappelle que la jurisprudence dicte que les objectifs doivent être (...) suffisamment précis et vérifiables pour permettre au salarié de l'intégrer dans une activité concrète, et à l'évaluateur de l'apprécier avec la plus grande objectivité possible. ⁽¹⁾

(1) Cours d'Appel de Versailles, 2 octobre 2012, n° 12/00276 et Cour d'Appel de Toulouse, 21 septembre 2011, n° 11/00604

