

Life Is On

**Schneider**  
Electric

**Schneider Electric Industries**  
**Schneider Electric France**

## ACCORD SUR LES SALAIRES 2026

Paraph.

Parasitic Parasitic Parasitic Parasitic  
ES 1 MUD MUL  
Parasitic Parasitic Parasitic Parasitic  
SC MMR AH DS  
Parasitic Parasitic Parasitic  
SL MMR AH DS

## **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 Schneider Electric Industries – Schneider Electric France (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 faire évoluer les valeurs de point pour le calcul de la prime d'ancienneté pour chacun des 3 groupes de sociétés juridiques conformément à 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) 2026 du 19 janvier 2026.

En parallèle, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'UES SEI-SEF se sont réunies les 18 décembre 2025, 14 janvier 2026 et 21 janvier 2026 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, au titre de l'année 2026.

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

- Au contexte économique général et à l'inflation au cours de l'année 2025 ;
- Au contexte financier des deux entités juridiques SEI-SEF et du Groupe Schneider Electric ;
- A la situation salariale des collaborateurs : un rappel des mesures 2025, un bilan de la campagne de Global Salary Review 2025, une synthèse des chiffres clés liés à la rémunération collective 2025 et une synthèse du positionnement salarial des salariés par catégorie (cadre / non-cadre) par rapport au marché.

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

Après 3 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 l'UES SEI-SEF, 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 d'emplois A à E.

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à 1,9 % maximum de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

- 1 % dédié aux augmentations générales.

Celle-ci ne sera pas inférieure à 28 euros bruts mensuel pour un salarié à temps plein.

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

- 0,9 % 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 2026.

## 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 d'emplois F à I.

Le budget global égal à **1,9 % 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.

**Ces mesures seront effectives au 1er avril 2026.**

## **ARTICLE 4 – BUDGET DÉDIE A LA RECHERCHE DE L’ÉGALITÉ 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<sup>er</sup> avril 2026**.

## **ARTICLE 5 – VALEUR DU POINT POUR LE CALCUL DE LA PRIME D’ANCIENNETE**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord relatif à la négociation d'une enveloppe salariale pour les négociations annuelles obligatoires (NAO) 2026 menées au sein du Groupe Schneider Electric, les parties au présent accord conviennent de faire évoluer la valeur du point au 1<sup>er</sup> avril 2026, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour l'UES SEI-SEF (Groupe 1) à hauteur de **7,3 euros**. La régularisation sera effectuée sur la paie d'avril 2026.

## **ARTICLE 6 – REVALORISATION DES TICKETS-RESTAURANT**

La valeur faciale des tickets restaurant est revalorisée de 10,5 € à 10,8 €.

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

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

Cette revalorisation prendra effet au 1er avril 2026.

## **ARTICLE 7 – REVALORISATION 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 6 €.

Cette augmentation prendra effet au 1er avril 2026.

## **ARTICLE 8 - REVALORISATION DES PRIMES CONDITIONS DE TRAVAIL (HORS ASTREINTE ET PRIME D’EQUIPE)**

L'ensemble des primes « Conditions de travail »<sup>1</sup> (hors primes d'astreintes et primes d'équipe) sera réévalué au 1er avril 2026 à hauteur de 1 %.

Cette revalorisation prendra effet au avril 2026.

## **ARTICLE 9 – ALIGNEMENT DES PLAFONDS DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE REPAS INDIVIDUELS**

À titre expérimental, du 1er avril 2026 au 31 mars 2027, les parties conviennent d'aligner les plafonds de remboursement des repas du midi et du soir applicables en province sur les montants des plafonds de remboursement des repas du midi et du soir applicables en région parisienne.

En conséquence, du 1er avril 2026 au 31 mars 2027, les plafonds de remboursement des frais de repas individuels du midi et du soir seront les suivants :

Région / Ville	Midi	Soir
Région Parisienne*	27 €	40 €
Province	27 €	40 €

<sup>1</sup> A titre informatif, au jour de la signature du présent accord sont visées les primes intitulées sur les bulletins de paie : Prime prép. mat. – presse ; Prime intempéries ; Prime entretien ; Prime zone contrôlée ; Pr. Condit° Travail Nuit ; Prime CEP Volta ; Prime validation CACES.

Paraph.

Cette période d'expérimentation a vocation à mesurer l'impact financier de cette mesure. Au terme de celle-ci, une éventuelle pérennisation de cet alignement sera étudiée compte tenu de cet impact financier. A défaut d'accord entre les parties, les plafonds de remboursement des frais de repas individuels du midi et du soir prévu par la politique Voyages et Déplacements, en vigueur au jour de la signature du présent accord retrouveront application. Pour rappel, et à titre informatif, ces plafonds sont les suivants :

Région / Ville	Midi	Soir
Région Parisienne*	27 €	40 €
Province	22 €	36 €

\* Région parisienne : Paris (75), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-De-Marne (94), Seine-De-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Val-de-Oise (95).

## **ARTICLE 10 – MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI DE RÉMUNÉRATIONS POUR LE PLAN 2026**

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 2026. A cette fin, la Commission sera réunie avant la fin du mois d'octobre 2026. 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 11 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE**

Le présent accord a été signé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l'année 2026.

Ces dispositions se substituent à toutes les autres dispositions de même nature ou objet qui pourraient résulter des dispositions conventionnelles nationales, régionales ou locales au sein de la branche professionnelle.

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 L.2231-6 et D.2231-2 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 6.

Paraph.

Fait à Rueil-Malmaison le 26 janvier 2026.

**Pour la Direction des Sociétés du Groupe**

**M. Michael FOSSAT**  
Directeur des Ressources Humaines France

DocuSigned by:  
  
0C8E323DF8BE4F4...

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

Signé par:  
  
2B63D675FCB64EB...

**Pour les Organisations Syndicales**  
**Représentatives au niveau du Groupe**

**CFDT :**

Mme. Marylene ROBERT

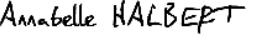
Signé par:  
  
1E80FE1642C642F...

M. COUTURIER Stéphane

Signé par:  
  
0F17B989B4454E6...

**CFE - CGC :**

Annabelle HALBERT

Signé par:  
  
BAF9F3D6D633485...

**CFTC**

François SOENEN

Signé par:  
  
35AE9DF3F89C4E0...

**FO**

M. LESAGE Olivier

Signé par:  
  
81C6AFC1D5FD461...