Cfdt:

SCHNEIDER ELECTRIC

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SEI-SEF

À CONSERVER

Février 2023

Et si on parlait rémunération

La rénumération fixe, l'essentiel à retenir.

Le salaire mensuel de base brut (hors primes et bonus)

C'est la partie fixe de la rémunération que l'employeur verse au salarié, en contrepartie de l'emploi exercé, des connaissances et des compétences de la personne.
Ce salaire correspond au temps de travail (en heures, en jours ou au forfait annuel).
Pour le temps partiel proposé et choisi à la demande du salarié, le salaire est versé au prorata du temps théorique travaillé.

La grille ci-contre représente les Salaires Minimums Schneider Electric actualisés OATAM (SMSE), hors primes et bonus

SMSE - Ouvriers & ATAM

Effectif	Age moyen OATAM	Coef de base	SMSE Mensuel brut (€)
11	48	155	1712
*	*	170	1712
340	46	180	1732
404	46	190	1793
487	45 et 58	225	2006
308	46 et 53	240	2093
199	48	255	2185
226	47 & 43	270	2276
508	44	285	2367
642	48	305	2489
643	50	335	2781
402	53	365	2968
129	57	395	3207

L'évolution de la rémunération fixe au sein de l'entreprise se négocie lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires).

A la suite des NAO, une commission de suivi, réunissant les partenaires sociaux signataires du plan salarial, est mise en place pour analyser tous les éléments se rapportant à la rémunération. La Direction présente les évolutions de salaire (par catégories professionnelles, par coefficients, entre les hommes et les femmes), les évolutions des valeurs minimales, moyennes et maximales des augmentations de salaires et des STIP/SIP cibles.

SMSE - Ingénieurs & Cadres

Effectif	Age moyen I&C	Position	Salaire 1er Décile brut (€)
182	25	I	2917
3220	43	II	3737
1812	50	IIIA	5338
670	53	IIIB	7024
230	53	IIIC	10067

La prime d'ancienneté

Elle et calculée sur les salaires mensuels minimaux de l'entreprise (SMSE) majoré de 5% pour les ouvriers et de 7% pour les agents de maîtrise. Elle est attribuée dès 3 ans d'ancienneté avec 3% et progresse de 1% par an jusqu'à 15% maxi.

Exemples :

Pour un ouvrier au coef 180 avec un SMSE de 1732€ et 8 ans d'ancienneté, sa prime est de 1732x1,05x 8% = 145€.

Pour un agent de maîtrise au coef 285 avec un SMSE de 2367€ (même ancienneté) sa prime est de 2367x1,07x8% = 202€

Les primes de conditions de travail

Il s'agit des primes d'équipes, de paniers, de nuit, etc. Elles s'appliquent différemment suivant les établissements de SEI / SEF, ce qui peut créer des situations inéquitables entre salariés, et poser des problèmes lors des mobilités.

La CFDT vous conseille de faire intégrer ces primes à votre salaire de base lors d'un changement de poste.

La CFDT revendique une garantie du maintien du pouvoir d'achat à travers des AG + AI pour les OATAM et à travers des AI, mais aussi des AG pour les I&C avec un niveau pour tous comparable à la moyenne des entreprises du CAC 40.

N°1 CHEZ LES CADRES

1ER SYNDICAT EN FRANCE

+ D'INFOS SUR : www.cfdt-schneider-electric.fr

Cfdt:

SCHNEIDER ELECTRIC

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

La rénumération fixe, l'essentiel à retenir.

N°1 CHEZ LES CADRES

1ER SYNDICAT EN FRANCE

Les heures supplémentaires à l'initiative de l'employeur

C'est une souplesse complémentaire apportée à la gestion de l'entreprise, moyennant une contrepartie financière pour les salariés. Les heures supplémentaires sont à l'initiative de l'employeur.

De la 36éme à la 43ème heure, elles sont majorées de 25%. Au-delà de la 44ème heure, elles sont majorées de 50%.

Les Augmentations Générales (AG)

Elles concernent les OATAM y compris les Alternants. Les Ingénieurs et Cadres ne sont pas concernés. Elles sont attribuées en pourcentage du salaire de base.

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

La loi impose à tout employeur d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Chez SEI / SEF, lors du premier accord signé en 2003, les organisations syndicales ont obtenu une enveloppe de la masse salariale pour réduire les écarts salariaux. Depuis cette date, chaque année, cette enveloppe est budgétée. Le bilan 2022 montre que, même si les inégalités diminuent d'année en année, il reste encore des efforts à faire.

Les AG, les AI, et l'enveloppe pour réduire les inégalités salariales entre les hommes et femmes sont négociées chaque année lors des NAO. Elles sont versées en avril sauf en 2020 où le versement a eu lieu en octobre suite au Covid-19. Certaines années l'enveloppe d' AI, AG et Egalité H/F peuvent être de 0%.

(voir tableau ci-dessous)

Les heures complémentaires concernent les salariés à temps partiels

Les heures effectuées au-delà du temps partiel et jusqu'à la 35ème heure, sont des heures complémentaires. Elles ne sont pas majorées. A partir de la 36ème heure, elles deviennent des heures supplémentaires.

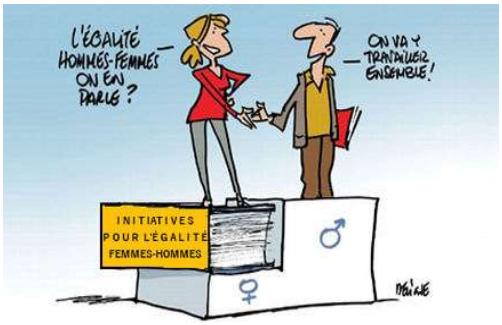
Les Augmentations Individuelles (AI)

Elles concernent tous les salariés, y compris les alternants. Elles récompensent la performance. Elles sont souvent attribuées sans justification sur les critères ou sur la méthode ou sur les montants, ce qui génère des inégalités entre les salariés.

La faible enveloppe attribuée rend la distribution délicate pour les managers : Faut-il distribuer les AI à plusieurs salariés ou en donner plus à un nombre restreint ?

Il est difficile de connaître le nombre de personnes gratifiées dans une équipe et de s'assurer que l'enveloppe des AI soit intégralement versée.

Si vous n'avez pas eu d'AI depuis 3 ans, alors que vous avez eu de bons retours de votre management sur vos objectifs, intervenez au plus vite (si besoin accompagné) auprès de votre RH, comme l'accord NAO le prévoit.



Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 OATAM	2023 I&C
Augmentations Générales *(ou AI pour I&C)*	0,70%*	0,60%*	1%*	1,20%*	**2,20%**	0,50%*	1,70%*	4%	**2,30%**
Augmentations Individuelles	0,70%	0,60%	0,90%	1%	0%	0,90%	1,30%	1%	2,70%
Rattrapage Egalité Hommes/femmes	0,10%	0,10%	0,10%	0,30%	0,10%	0,10%	0,10%	0%	0%

Lors de la mandature actuelle la CFDT a signé les deux derniers plans salariaux 2022 et 2023, permettant la revalorisation des SMSE et le maintien du pouvoir d'achat grâce à une enveloppe d'AG pour tous.

La CFDT, regrette l'absence d'enveloppe dédiée à la résorption des écarts salariaux entre les hommes et les femmes en 2023, revendiquera une hausse de cette enveloppe à 0,2% en 2024, avec plus de recrutement de femmes et une progression significative des femmes aux postes à haute responsabilité.

+ D'INFOS SUR : www.cfdt-schneider-electric.fr

Cfdt:

SCHNEIDER ELECTRIC

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Espace de salaires pour les OATAM , l'essentiel à retenir.

N°1 CHEZ LES CADRES

1ER SYNDICAT EN FRANCE

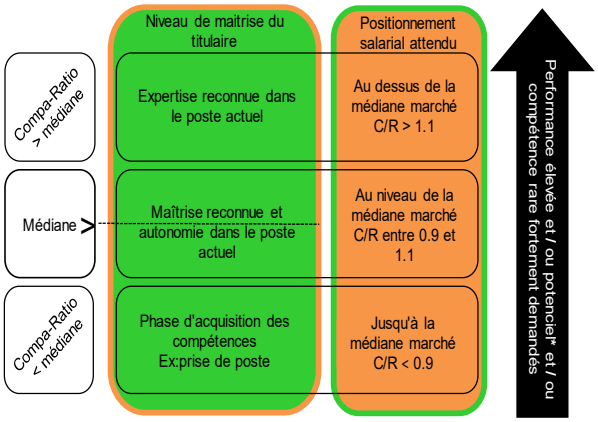
Le Compa-Ratio traduit votre positionnement salarial dans l'entreprise

Il se calcule comme le salaire de base incluant le STIP cible du salarié divisé par le taux du marché tel que défini par la politique de rémunération concurrentielle de l'entreprise. Un Compa-Ratio est spécifique à la position.

Chaque poste a une fourchette de salaire qui comprend un minimum, un point milieu et un maximum. Ces trois valeurs représentent les moyennes de l'industrie dans un groupe de poste.

Seul votre hiérarchique ou votre RH peuvent vous communiquer votre Compa-Ratio. Il pourra vous servir de base de négociation pour faire valoir vos droits.

Une fois votre positionnement Compa-Ratio de la Direction connu, et non pas extrait de calculs estimatifs ou approximatifs, vous devez comparer celui-ci à la médiane.

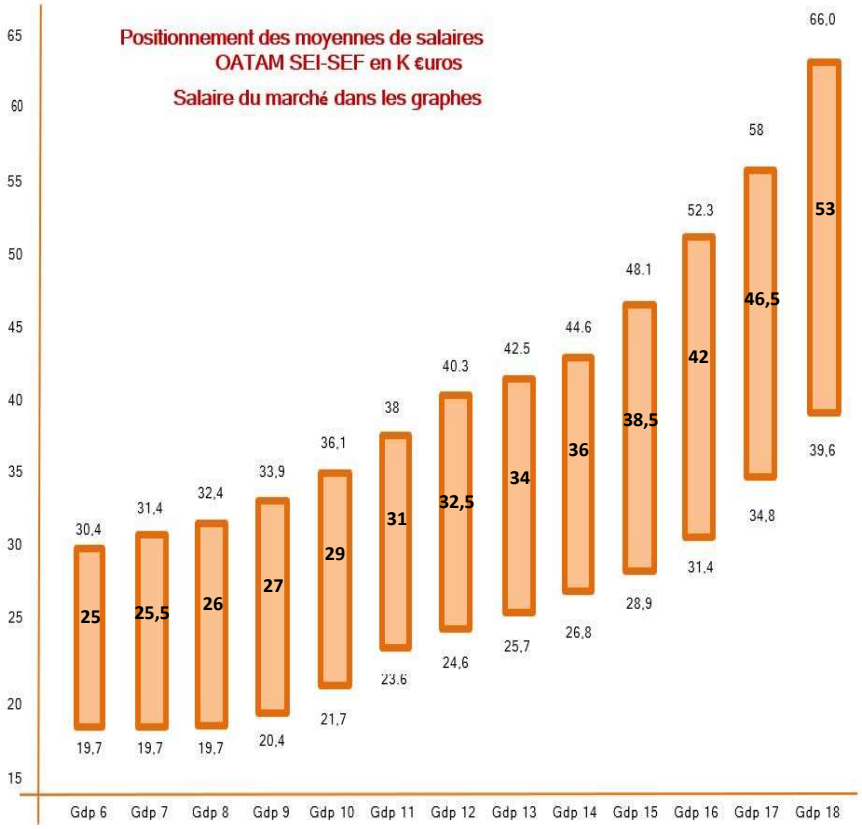


La CFDT revendique la mise à disposition du Compa-Ratio dans Talent Link.

Espace comparaison avec le marché 2022 pour les OATAM

Positionnement Salarial OATAM SEI/SEF

Salaire de base brut x12 (+ SIP vendeurs), hors prime ancienneté



Ce positionnement des salaires par rapport au marché permet de compléter l'analyse du Compa-Ratio.

Les graphes ci-contre au sein de SEI / SEF montrent que les :

<= OATAM sont au dessus de la moyenne du marché

Si vous le souhaitez, la CFDT peut analyser votre position salariale.
L'objectif étant d'engager les démarches les plus pertinentes pour un éventuel rattrapage d'écart salarial.

+ D'INFOS SUR : www.cfdt-schneider-electric.fr

Cfdt:

SCHNEIDER ELECTRIC

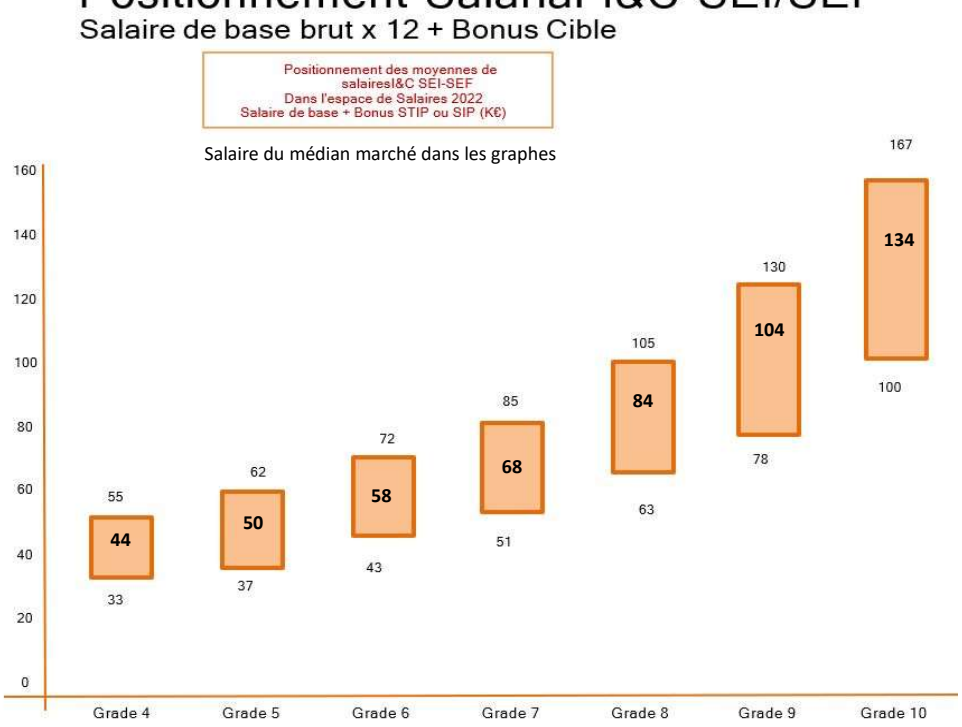
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Espace de salaires pour les I&C, l'essentiel à retenir.

N°1 CHEZ LES CADRES

1ER SYNDICAT EN FRANCE

Espace comparaison avec le marché 2022 pour les I&C



<u>Constat</u> : Les I&C sont au niveau par rapport au marché.

Grille 2022 : Convention nationale de la métallurgie des I&C (en €)

Grille de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres en €uros	Indice Hiérarchique	Forfait heures annuel (1607 à 1767 heures)	Forfait annuel en jours	Forfait sans référence horaire
Position I : 21 ans	60	23600		
Position I : 22 ans	68	23600		
Position I : 23 ans et au-delà	76	26377		
Majoration de 8 points par année d'expérience au-delà de 23 ans soit Indice 84 et 92	80	27765	31386	46853
	84	29153	32956	46853
	86	29847	33740	46853
	92	31930	36094	46853
Position II	100	34706	39233	46853
Après 3 ans en position II	108	37482	42371	46853
Après 6 ans en position II	114	39565	44725	46853
Après 9 ans en position II	120	41647	47079	47079
Après 12 ans en position II	125	43383	49041	49041
Après 15 ans en position II	130	45118	51003	51003
Position III A (Après 18 ans en position II	135	46853	52964	52964
Position III B	180	62471	62471	62471
Position III C	240	83294	83294	83294

Si vous le souhaitez, la CFDT peut analyser votre position salariale.
L'objectif étant d'engager les démarches les plus pertinentes pour un éventuel rattrapage d'écart salarial.

+ D'INFOS SUR : www.cfdt-schneider-electric.fr

Cfdt:

SCHNEIDER ELECTRIC

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

La rénumération variable collective pour tous

Elle est constituée de l'intéressement et de la participation aux bénéfices .

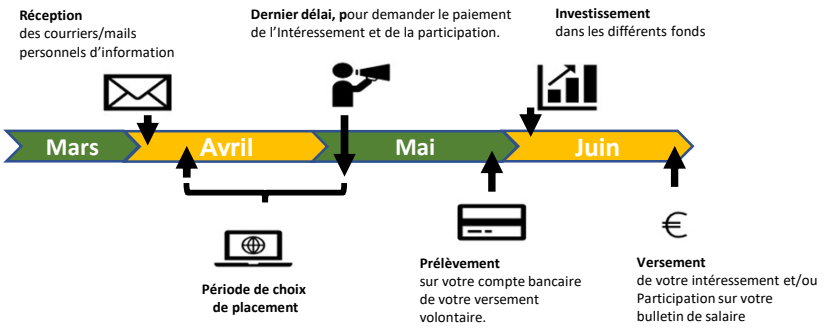
N°1 CHEZ LES CADRES

1ER SYNDICAT EN FRANCE

	Intéressement	Participation
Qu'est ce ?	Géré par un accord triennal, il peut donner jusqu'à 10% du salaire annuel brut en fonction de l'atteinte de critères économiques et sociétales évoluant chaque année. Il se décompose en : - **une part Groupe** permettant de verser jusqu'à 5% du salaire brut. elle est commune à l'ensemble des sociétés adhérentes à l'accord Groupe. - **une part locale** pour les collaborateurs de SEI / SEF, permettant de verser jusqu'à 5% du salaire brut.	Obligatoire pour les entreprises de plus 50 salariés, elle prévoit la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise aux salariés. La Participation est mutualisée pour l'ensemble des sociétés adhérentes à l'accord Groupe. Son calcul est purement légal et est issu de la RSP (Réserve Spéciale de Participation).
Mini et Maxi	Le minimum est calculé sur le Plafond de la Sécurité Sociale -PSS- (soit 43992€ en 2023). Le maximum est calculé sur 3 fois le PSS (soit 131976€ en 2023). Pour les alternants le montant est calculé sur 0,5 fois le PSS. Ceci est calculé pour un temps plein sans absence.	
Comment percevoir ?	Si vous souhaitez percevoir votre intéressement, vous devez en faire la demande. Sinon il est placé automatiquement en fond Monétaire dans le PEG (Plan Epargne Groupe). Vous bénéficiez d'un droit de rétractation dans un délais de 3 mois.	Si vous souhaitez percevoir votre participation, vous devez en faire la demande. Sinon elle est placée automatiquement pour 50% en fonds Monétaire dans le PEG et pour 50% restants dans le plan d'épargne collectif PERCO en gestion pilotée si existant, sinon 100% dans le PEG en Monétaire.
Placement et abondement	**Le placement dans le PEG de l'intéressement ou de la participation** est bloqué 5 ans et est abondé avec les règles Schneider. Vous pouvez aussi investir cette somme à des conditions préférentielles lors d'une augmentation de capital (WESOP) réservée aux salariés. **Le placement dans le Perco de la participation** ne donne pas lieu à abondement.	
Abondement .	Le montant maximum de l'abondement est de 1404€ pour le placement total Intéressement et Participation fait dans le PEG. Les 700 premiers euros sont abondés à 100% à la concurrence de 700€ d'abondement et ce quelque soit le fonds choisis. Passé ce seuil, seul le fonds actionnariat sera abondé à 50%, jusqu'à atteindre l'abondement maximum de 1404€.	
Fiscalité	L'Intéressement et la Participation sont soumis à la CSG (9,2%) et la CRDS (0,5%) qu'ils soient placés ou pas. La part de l'Intéressement et de la participation qui n'est pas placée dans le PEG est soumise à l'impôt sur le revenu comme un salaire.	

Le Processus de perception et/ou de placement de l'Intéressement et de la Participation.

Les dates exactes sont précisées chaque année par Schneider, mais aussi par la CFDT lors d'un tract.



La CFDT revendique un abondement sur l'Intéressement et la Participation de 1800€ (1404€ à ce jour depuis de nombreuses années !) et identique pour toutes les entités de Schneider en France, ainsi que des critères de performance permettant à l'intéressement et à la participation d'atteindre les 10%.

+ D'INFOS SUR : www.cfdt-schneider-electric.fr

Cfdt:

SCHNEIDER ELECTRIC

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

La rénumération variable individuelle pour les I&C. Elle est constituée du STIP, du SIP et des actions de performances.

N°1 CHEZ LES CADRES

1ER SYNDICAT EN FRANCE

Le Short-Term Incentive Plan (STIP)

Le STIP est une part variable du salaire, versée en mars à l'ensemble des I&C. Le versement est subordonné à la réalisation d'objectifs collectifs et individuels.
Le STIP cible se définit à partir d'un pourcentage du salaire annuel brut.
Le STIP versé peut varier de 0 à 200% de la valeur de cette cible en fonction de l'atteinte ou non des objectifs Groupe et individuels.

Les objectifs Groupe représentent 50% de la valeur cible : trois indicateurs sont financiers (croissance, Profitabilité et Cash) et un indicateur concerne le développement durable.

Les objectifs individuels représentent 50% de la valeur cible. Ces objectifs correspondent à ceux fixés lors de l'Entretien d'Evaluation de Performance.

STIP et "management call" sur la part collective.

Introduit, en 2019, par la direction le « management call » permet de faire évoluer de +/- 30 points le résultat de la partie collective. Il est décidée par le « Board » pour prendre en compte l'évolution des conditions de marché, de la performance de nos concurrents, de notre profitabilité et de nos transformations stratégiques.
Un ajustement entité, de +/- 50 points existe pour différencier la performance des entités opérationnelles au sein du groupe. Il n'est pas cependant applicable à Energy Management, Industrial Automation, GSC et aux fonctions globales.

Pour la CFDT, l'introduction du management call relève du « fait du prince » car les valeurs ciblent des éléments du marché ne sont pas connus.

Le poids du STIP et du SIP dans la rémunération augmente ces dernières années au détriment des AI, rendant plus incertaine la rémunération annuelle des I&C. Le Groupe cherche ainsi à différer le coût d'une hausse de salaire. En cas de changement de service en cours d'année, la part du SIP et du STIP sera calculée au prorata du temps passé dans chaque service.

STIP et limitation sur la part individuelle.

Cette limitation introduite en 2019 (voir tableau) est présenté par la Direction comme une recommandation aux managers, elle est appliquée à la lettre. Elle a pour conséquence de réduire la moyenne du STIP distribué.

Part individuelle de STIP	Recommandation en fonction de la performance
Under-Performer	0%
Compétent	< 90%
Performer	> 90%
High Performer	> 140%
Moyenne Entité/Groupe	**100%**

Le Sales Incentive Plan (SIP)

Le SIP est une part variable du salaire versé en mars aux vendeurs, au management commercial, à la population avec Job Code S (hors assistantes support vente) et aux consultants Schneider Electric Consulting (SEC).

Le versement du SIP est subordonné à la réalisation d'objectifs collectifs et individuels.
Le SIP est pour les équipes commerce l'équivalent du STIP pour les autres I&C.

Le SIP cible est un pourcentage du salaire annuel brut. Ici la part individuelle est fixée à 20% (sur la base des objectifs fixés lors de l'entretien d'évaluation de performance). La partie collective (Performance France) est fixée à 20%.

Les actions de performances

Les actions de performances sont distribuées aux cadres en général à partir du grade 11 voir à certains grades 10 (environ 300 salariés).
La distribution de ces actions peut-être annuelle pour certains cadres.
Une fois qu'un cadre se voit attribuer un paquet d'actions, 50% lui sont acquises sans critères de performance et les autres 50% lui seront attribués uniquement si les critères de performance sont atteints.

La CFDT revendique la fin de la limitation à 100% de la valeur moyenne du STIP. En effet cette limitation avec le « management call » ont pour seul but de maintenir la valeur globale du STIP à 100% .
Cette politique est contre productive pour un outil de performance; le cadrage sur la part individuelle génère des effets pervers comme la distribution à 100% à chaque membre d'une équipe pour limiter les insatisfactions.
Par conséquent, la CFDT revendique une intégration du STIP dans la rémunération de base car la Direction pousse le STIP à être limité à 100%.

La CFDT revendique l'extension de la distribution d'actions de performances à l'ensemble des salariés.

+ D'INFOS SUR : www.cfdt-schneider-electric.fr

Grille des salaires SEI/SEF - Septembre 2022

OUVRIERS	HOMMES (BASE 35 HEURES) ***						FEMMES (BASE 35 HEURES) ***						ENSEMBLE (BASE 35 HEURES) ***						ENSEMBLE RAM (rémunération annuelle mensualisée)**					
COEFF.	Eff.	Age.	Mini.	Moyen	Médian	Maxi.	Eff.	Age.	Mini.	Moyen	Médian	Maxi.	Eff.	Age.	Mini.	Moyen	Médian	Maxi.	Eff.	Age.	Mini.	Moyen	Médian	Maxi.
155	2	*	*	*	*	*	9	53	1 715	1 947	1 788	2 185	11	48	1 715	1 910	1 768	2 185	11	48	1 835	1 989	1 809	2 399
180	109	43	1 735	1 976	1 956	2 508	231	47	1 700	2 061	2 000	2 636	340	46	1 700	2 034	1 986	2 636	340	46	1 807	2 289	2 222	3 026
190	185	44	1 760	2 123	2 030	3 204	219	48	1 813	2 210	2 105	2 845	404	46	1 760	2 170	2 071	3 204	404	46	1 764	2 472	2 273	3 604
225	282	44	1 905	2 307	2 284	3 389	194	48	1 967	2 343	2 360	2 970	476	45	1 905	2 322	2 315	3 389	476	45	1 967	2 662	2 622	4 019
240	211	45	2 053	2 496	2 370	3 158	84	49	2 053	2 517	2 453	2 961	295	46	2 053	2 502	2 394	3 158	295	46	2 117	2 904	2 728	3 784
255	92	47	2 142	2 650	2 528	3 201	31	52	2 216	2 675	2 644	3 086	123	48	2 142	2 656	2 557	3 201	123	48	2 216	3 071	2 939	3 693
270	48	46	2 284	2 723	2 643	3 337	13	51	2 344	2 644	2 708	2 837	61	47	2 284	2 706	2 657	3 337	61	47	2 495	3 107	3 008	3 857
285	55	44	2 321	2 798	2 674	3 397	14	46	2 321	2 692	2 626	3 116	69	44	2 321	2 777	2 664	3 397	69	44	2 334	3 180	3 019	3 885
ATAM																								
COEFF.	Eff.	Age.	Mini.	Moyen	Médian	Maxi.	Eff.	Age.	Mini.	Moyen	Médian	Maxi.	Eff.	Age.	Mini.	Moyen	Médian	Maxi.	Eff.	Age.	Mini.	Moyen	Médian	Maxi.
225	2	*	*	*	*	*	9	59	2 327	2 568	2 402	2 905	11	58	2 095	2 483	2 448	2 904	11	58	2 327	2 748	2 432	3 188
240	4	46	2 228	2 687	2 277	2 936	9	56	2 254	2 563	2 446	2 862	13	53	2 228	2 641	2 612	3 256	13	53	2 228	2 777	2 469	3 598
255	54	45	2 144	2 718	2 542	3 706	22	53	2 163	2 651	2 584	3 031	76	48	2 141	2 671	2 643	4 125	76	48	2 253	3 004	2 714	4 150
270	115	40	2 232	2 729	2 567	3 746	50	50	2 237	2 786	2 654	3 440	165	43	2 259	2 768	2 714	3 745	165	43	2 237	3 030	2 887	4 080
285	300	41	2 339	2 878	2 832	4 104	139	49	2 473	3 067	2 957	4 350	439	44	2 334	2 940	2 911	4 266	439	44	2 450	3 283	3 138	4 872
305	379	46	2 512	3 216	3 147	4 469	263	52	2 503	3 343	3 208	4 727	642	48	2 455	3 240	3 206	4 727	642	48	2 667	3 690	3 559	5 971
335	415	48	2 727	3 632	3 490	5 815	228	52	2 727	3 600	3 480	4 857	643	50	2 726	3 608	3 546	5 570	643	50	3 000	4 111	3 955	7 465
365	296	53	3 091	4 123	4 076	5 992	106	53	3 107	4 046	3 939	5 666	402	53	3 114	4 085	4 050	5 592	402	53	3 259	4 692	4 585	7 258
395	109	56	3 395	4 494	4 322	5 820	20	57	3 867	4 448	4 375	5 325	129	57	3 336	4 440	4 418	5 820	129	57	3 681	5 212	5 115	7 445
ING. & CADRES																			RAM + STIP/SIP Cible annualisé / 12					
POSITION	Eff.	Age.	Mini.	Moyen	Médian	Maxi.	Eff.	Age.	Mini.	Moyen	Médian	Maxi.	Eff.	Age.	Mini.	Moyen	Médian	Maxi.	Eff.	Age.	Mini.	Moyen	Médian	Maxi.
I	95	25	2 625	3 300	3 242	5 250	87	25	2 833	3 268	3 183	4 250	182	25	2 625	3 285	3 214	5 250	182	25	2 861	3 540	3 482	5 775
II	2 273	44	2 897	4 812	4 734	9 667	947	40	3 166	4 680	4 605	8 286	3 220	43	2 897	4 773	4 696	9 667	3 220	43	3 261	5 415	5 300	12 567
IIIA	1 358	51	4 239	6 480	6 333	14 443	454	47	4 492	6 631	6 455	10 667	1 812	50	4 239	6 517	6 364	14 443	1 812	50	4 462	7 658	7 381	18 054
IIIB	526	54	5 829	8 657	8 446	17 850	144	51	5 647	9 000	8 908	12 825	670	53	5 647	8 731	8 545	17 850	670	53	6 550	10 727	10 386	21 599
IIIC	188	54	8 486	13 256	11 968	30 014	42	51	9 590	13 367	12 272	25 594	230	53	8 486	13 276	12 023	30 014	230	53	10 781	17 966	15 709	45 020

* L'effectif est inférieur à 3 personnes.

** Salaire brut annuel mensualisé = total des ressources soumis à cotisations
(salaire de base + prime d'ancienneté + autre prime mensuelles + complément de rémunération + STIP/SIP cible)

*** Salaire brut base 35h00 = salaire septembre 2022 (sans les primes d'ancienneté et autres)