



**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DOSSIER RÉMUNERATION



La Cfdt vous propose cette synthèse d'informations autour de votre rémunération chez Schneider Electric afin de mieux vous repérer dans votre quotidien.



L'ESSENTIEL À RETENIR

Salaire mensuel de base brut (hors primes et hors SIP/STIP)

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, le salaire est versé au prorata du temps théorique travaillé.

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

Moment où l'évolution de la rémunération fixe de base se négocie par rapport à l'inflation de l'année N-1

Suite à ces NAO, une commission de suivi, réunissant les partenaires sociaux signataires est mise en place pour analyser tous les éléments se rapportant à la rémunération.

La Direction présente les évolutions de salaire (par catégorie professionnelle, par groupe et classe d'emploi, entre les hommes et les femmes), les évolutions des valeurs minimales, moyennes et maximales des augmentations de salaires et des STIP/SIP cibles.

Chaque année, la CFDT revendique une garantie du maintien du pouvoir d'achat au travers des Augmentations Générales et Individuelles (AG et AI) en demandant une AG pour TOUS ! (cadres et non-cadres).

Primes de conditions de travail

Il s'agit des primes d'équipes, de paniers, de nuit, etc. Elles s'appliquent différemment suivant les établissements, ce qui peut créer des situations inéquitables entre salariés, et poser des problèmes lors des mobilités. Pensez à vérifier ce point et à en faire état lors de la négociation de votre salaire, sur le site accueil.

Heures supplémentaires à l'initiative de l'employeur

C'est une souplesse apportée à la gestion de l'entreprise, moyennant une contrepartie financière pour les salariés.

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

Heures complémentaires concernent les salariés à temps partiels

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

➤ En 2025 la Direction n'a pas entendu nos arguments lors des NAO, et n'a pas souhaité accompagner les salariés à hauteur de l'inflation. La Cfdt est restée sur ces convictions, et reste la seule organisation syndicale à ne pas avoir signé de si faibles propositions.

Égalité 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.

Depuis 2003, les organisations syndicales ont obtenu une enveloppe de la masse salariale afin de réduire les écarts salariaux. Dès lors, cette enveloppe a été budgétée presque chaque année. Le bilan 2024 montre que, même si les inégalités diminuent, il reste encore des efforts à faire.

Depuis la nouvelle convention collective de la métallurgie de 2024,

L'enveloppe AG, AI et égalité professionnelle F/H, sont négociées au niveau du territoire.

Pour 2025 sa valeur globale est de 2,4 % de la masse salariale, dont 0,1 % pour l'égalité PRO.

La répartition de l'enveloppe AG, AI est ensuite négociée dans chaque établissement (Filiales et SEI/SEF).

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est également négociée au niveau territoire et appliquée en l'état.

Le versement des augmentations et l'ajustement de la prime d'ancienneté à lieu en avril (cf. son principe d'application page 5).

Augmentations Générales (AG)

Elles concernent uniquement les non-cadres et les alternants. Les cadres ne sont pas concernés (sauf exception forte inflation en 2023). Elles sont attribuées en pourcentage du salaire de base.

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, la méthode ou le montant attribué, ce qui génère des sentiments d'injustice et 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 nous 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, bien que vous ayez eu de bons retours de votre management sur vos objectifs, intervenez auprès de votre RH (si besoin accompagné d'un élu).



➤ SI UN RATTRAPAGE DOIT AVOIR LIEU

Pour la **Cfdt**, il est indispensable, qu'il se fasse **sur le salaire de base et sans délais !** Si vous rencontrez des difficultés, contactez vos élus **Cfdt** !

LES MINIMAS CONVENTIONNELS INCHANGÉS EN 2024 ET EN 2025

Le SMH* : la garantie annuelle d'une rémunération minimum

En 2024

Suite à la nouvelle convention, vous avez dû avoir un complément sur votre rémunération de décembre en cas d'écart entre le SMH et votre rémunération.

En 2025

L'analyse des écarts entre votre salaire de base et STIP/SIP réellement perçus, pourront après comparaison avec le SMH (ci-contre) faire l'objet d'un complément de salaire versé en janvier 2026.

Pour connaître votre SMH, munissez-vous de votre bulletin de salaire. Votre classification et horaire de travail y figurent en haut à gauche.

Éléments de rémunération INCLUS dans l'assiette de comparaison au SMH :

- Somme des salaires de base perçus
- Heures supplémentaires contractuelles (forfait heures)
- Montant du STIP/SIP perçu
- Somme de compléments de rémunération perçus

Éléments de rémunération EXCLUS de l'assiette de comparaison au SMH :

- Prime d'ancienneté
- Primes conditions de travail
- Heures supplémentaires hors heures contractuelles
- Indemnités journalières en cas d'arrêt maladie
- Intéressement et participation
- Avantages en nature

* Le SMH (Salaire Minimum Hiérarchique) est proratisé pour les temps partiels.

** L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) - Organisation patronale de la métallurgie.

SMH CONVENTIONNEL (JUILLET 2023)	MENSUEL 35 H	FORFAIT HEURE MAJORATION DE 15 %	FORFAIT JOUR MAJORATION DE 30 %
H15	47 000		61 100
G14	43 900		57 070
G13	40 000		52 000
F12 et anc. >6 ans	36 700	42 205	47 710
F12 et anc. >4 et <6 ans	33 680	38 732	43 784
F12 et anc. >2 et <4 ans	31 185	35 863	40 541
F12 et anc. <2 ans	29 700	34 155	38 610
F11 et anc. >6 ans	34 900	40 135	45 370
F11 et anc. >4 et <6 ans	31 979	36 776	41 573
F11 et anc. >2 et <4 ans	29 610	34 052	38 493
F11 et anc. <2 ans	28 200	32 430	36 660
E10	33 700	38 755	43 810
E9	30 500	35 075	39 650
D8	28 450	32 718	36 985
D7	26 400	30 360	34 320
C6	25 550		
C5	24 250		
B4	23 400		
B3	22 450		
A2	21 850		
A1	21 700		

➤ DES SMH NON RÉVISÉS DEPUIS LEUR MISE EN PLACE EN 2024 ?

La Cfdt regrette, comme toutes les organisations syndicales autour de la table, que l'UIMM** n'ait pas souhaité réévaluer cette grille de plus de 0,9 %, et que les négociations aboutissent à un échec en 2025.

LA PRIME D'ANCIENNETÉ

**Son principe à évolué depuis le 01 janvier 2024.
Elle est applicable à l'ensemble des salariés non-cadres.**

Calcul de cette prime

Prime d'ancienneté (base 35 heures) à partir de 3 ans et dans la limite de 15 ans =

Valeur du point x Tx de la classe d'emploi (en %) x 100 x nb. d'années d'ancienneté

L'ancienneté est prise en compte par année complète révolue à partir de 3 ans et dans la limite de 15 ans. En cas de changement de tranche d'ancienneté en cours de mois, le montant de prime lié à la nouvelle ancienneté sera versé à compter du mois suivant l'acquisition de l'ancienneté.

Exemple : selon le taux de la classe d'emploi, la valeur du point et du groupe d'appartenance des entités

Un salarié de SEF classé C5 et ayant 12 ans d'ancienneté obtient :

(2,2 % x 7 €) x 100 x 12 = 184,80 €

CLASSE D'EMPLOI	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Taux	1,45%	1,6%	1,75%	1,95%	2,2%	2,45%	2,6%	2,9%	3,3%	3,8%

VALEUR DU POINT 2025	GRUPE 1 = 7,1€	GRUPE 2 = 7€	GRUPE 3 = 6,5€
Entités	Behar sécurité, Eckardt, F Transfo, MG Alès, Newlog, Sarel, SE Alpes, SEF, SEI, SFG, Solar Spain, STIE	CEV, SESF, SFCME, Transfo Services	SA3i, SE Aubenas, SEEF

Nota :

Le groupe 2 devra appliquer une même valeur du point à celle appliquée par le groupe 1 au plus tard le 1^{er} janvier 2026.

Le groupe 3 devra appliquer une même valeur du point à celle appliquée par le groupe 1 au plus tard le 1^{er} janvier 2028.

La valeur du point de chaque groupe est déterminée chaque année lors des Négociations Annuelles Obligatoires au niveau du Groupe

➤ Si le montant de la prime d'ancienneté perçue selon la nouvelle formule de calcul était inférieur à celle perçue par le salarié au 31 décembre 2023, le salarié a dû avoir son **salaires de base augmenté** à hauteur du montant différentiel entre les deux primes.

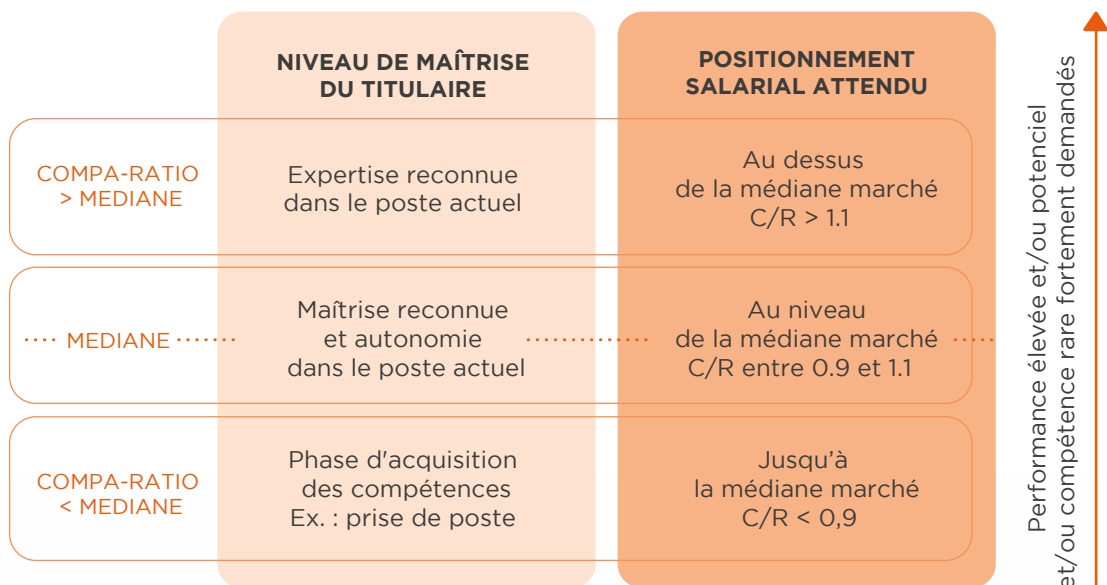
LE COMPA-RATIO TRADUIT VOTRE POSITIONNEMENT SALARIAL DANS L'ENTREPRISE

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.



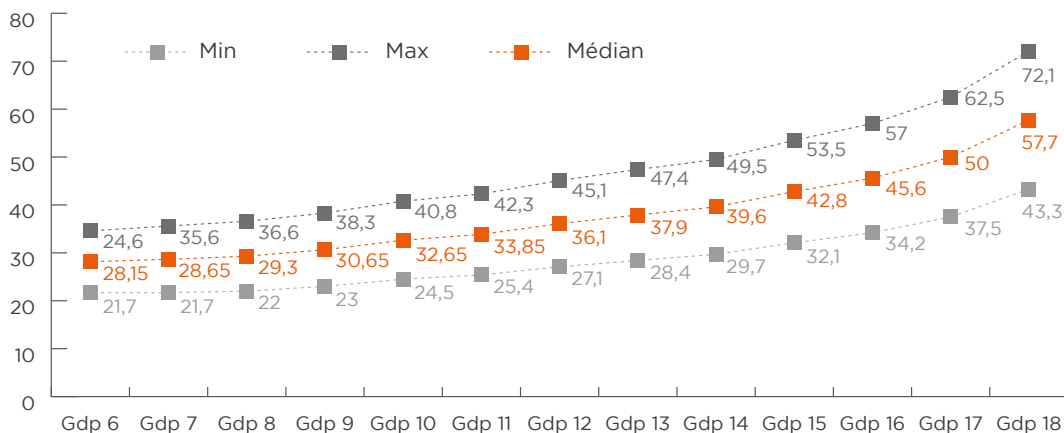
Une fois votre positionnement compa-ratio de la Direction connu, et non pas extrait de calculs estimatifs ou approximatifs, vous devez **comparer celui-ci à la médiane**.

➤ LA CFDT REVENDIQUE LA TRANSPARENCE ET LA MISE À DISPOSITION DU COMPA-RATIO DANS TALENT LINK.

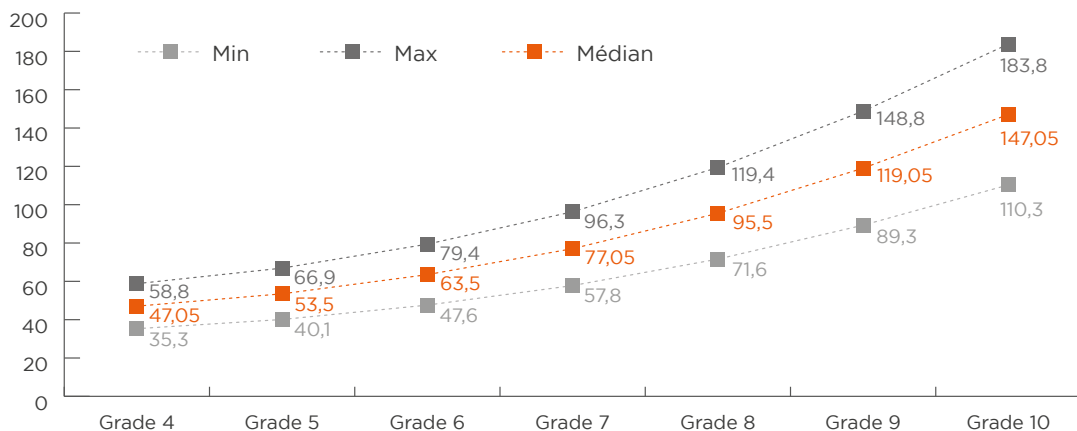


LES ESPACES DE SALAIRES 2025 SEI/SEF

NON-CADRES - salaires en K€ annuels (Base + cible SIP/STIP)



CADRES - salaires en K€ annuels (Base + cible SIP/STIP)



➤ LA CFDT PEUT ANALYSER VOTRE POSITION SALARIALE

L'objectif étant d'engager les démarches les plus pertinentes pour un **éventuel rattrapage d'écart salarial**.

LES NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION SEI-SEF JUILLET 2024

Salaires de base (35h) temps plein - Non-cadres

COEF	A02	B03	B04	C05	C06	D07	D08	E09	E10	TOTAL
Effectif	132	171	279	55	110	28	47	219	303	1344
	28	174	276	145	338	152	208	438	490	2249
	160	345	555	200	448	180	255	657	793	3593
Age	53	47	47	48	48	51	48	52	52	50
	50	46	45	43	44	45	46	42	49	45
	53	46	46	44	45	46	46	45	50	47
Mini	1 850	1 871	1 955	1 973	2 190	2 340	2 500	2 387	2 737	1 850
	1 876	1 871	1 950	2 029	2 073	2 200	2 406	2 202	2 600	1 871
	1 850	1 871	1 950	1 973	2 073	2 200	2 406	2 202	2 600	1 850
Moy	2 551	2 371	2 580	2 801	2 827	3 235	3 168	3 647	3 761	3 054
	2 643	2 389	2 578	2 640	2 819	3 112	3 383	3 289	3 882	3 137
	2 567	2 380	2 579	2 684	2 821	3 131	3 343	3 408	3 836	3 106
Med	2 587	2 312	2 599	2 859	2 765	3 258	3 100	3 633	3 686	3 030
	2 540	2 298	2 519	2 536	2 767	3 086	3 346	3 249	3 778	3 072
	2 579	2 305	2 559	2 625	2 766	3 112	3 300	3 377	3 743	3 056
Maxi	3 317	3 438	3 622	4 266	5 198	4 360	4 227	5 466	5 923	5 923
	3 972	3 692	4 202	4 026	4 062	4 171	5 426	6 006	6 447	6 447
	3 972	3 692	4 202	4 266	5 198	4 360	5 426	6 006	6 447	6 447

Femmes
 Hommes
 Ensemble

Rémunération Annuelle Mensualisée* avec STIP/SIP cible - Non-cadres

COEF	A02	B03	B04	C05	C06	D07	D08	E09	E10	TOTAL
Effectif	132	171	279	55	110	28	47	219	303	1344
	28	174	276	145	338	152	208	438	490	2249
	160	345	555	200	448	180	255	657	793	3593
Age	53	47	47	48	48	51	48	52	52	50
	50	46	45	43	44	45	46	42	49	45
	53	46	46	44	45	46	46	45	50	47
Mini	1 850	1 964	2 083	2 097	2 317	2 445	2 672	2 624	2 838	1 850
	2 000	1 742	1 914	2 119	2 200	2 325	2 649	2 444	2 795	1 742
	1 850	1 742	1 914	2 097	2 200	2 325	2 649	2 444	2 795	1 742
Moy	2 807	2 612	2 875	3 073	3 155	3 506	3 464	3 973	4 180	3 373
	2 877	2 646	2 830	2 944	3 136	3 439	3 748	3 711	4 315	3 491
	2 819	2 630	2 853	2 980	3 141	3 450	3 696	3 798	4 263	3 447
Med	2 604	2 345	2 639	2 875	2 788	3 258	3 126	3 711	3 874	3 103
	2 589	2 365	2 563	2 580	2 801	3 114	3 355	3 395	3 902	3 149
	2 601	2 355	2 601	2 661	2 798	3 137	3 313	3 500	3 891	3 132
Maxi	3 610	3 746	3 951	4 497	5 455	4 633	4 546	5 976	6 440	6 440
	4 140	4 101	4 715	4 257	4 319	4 681	5 731	6 353	8 183	8 183
	4 140	4 101	4 715	4 497	5 455	4 681	5 731	6 353	8 183	8 183

Femmes
 Hommes
 Ensemble

* Rémunération Annuelle Mensualisée = Salaire de base temps plein + prime d'ancienneté temps plein + primes fixes mensuelles temps plein y compris le complément de rémunération + 1/12^e du STIP/SIP cible

Salaires de base temps plein – cadres

COEF	F11	F12	G13	G14	H15	H16	TOTAL
Effectif	450	846	543	211	40	35	2135
	744	2 436	1 334	545	51	119	5 229
	1 194	3 282	1 877	756	91	154	7 354
Age	39	42	44	46	44	49	42
	43	46	49	50	49	53	47
	41	45	47	49	47	52	45
Mini	2 959	3 017	3 630	4 632	8 953	10 385	2 959
	2 823	2 834	3 697	5 001	9 204	9 495	2 823
	2 823	2 834	3 630	4 632	8 953	9 495	2 823
Moy	4 363	5 197	6 877	8 860	11 337	14 393	6 080
	4 544	5 435	7 080	8 996	11 690	13 986	6 355
	4 476	5 374	7 021	8 958	11 534	14 078	6 275
Med	4 167	5 067	6 695	8 753	11 308	13 487	5 914
	4 442	5 279	6 877	8 864	11 525	13 333	6 185
	4 338	5 224	6 824	8 833	11 430	13 368	6 107
Maxi	9 131	10 867	16 235	14 662	14 149	23 486	23 486
	8 535	12 415	16 833	16 301	15 019	30 750	30 750
	9 131	12 415	16 833	16 301	15 019	30 750	30 750

Femmes
 Hommes
 Ensemble

Rémunération Annuelle Mensualisée* avec STIP/SIP cible – cadres

COEF	F11	F12	G13	G14	H15	H16	TOTAL
Effectif	450	846	543	211	40	35	2125
	744	2 436	1 334	545	51	119	5 229
	1 194	3 282	1 877	756	91	154	7 354
Age	39	42	44	46	44	49	42
	43	46	49	50	49	53	47
	41	45	47	49	47	52	45
Mini	3 107	3 168	3 812	5 188	11 191	13 293	3 107
	2 936	1 985	4 030	6 001	12 242	12 668	1 985
	2 936	1 985	3 812	5 188	11 191	12 668	1 985
Moy	4 719	5 921	8 075	10 874	14 889	19 558	7 102
	4 933	6 312	8 350	11 092	15 228	18 900	7 508
	4 852	6 211	8 271	11 031	15 079	19 050	7 390
Med	4 545	5 752	7 866	10 829	14 887	18 207	6 918
	4 817	6 081	8 012	10 909	14 982	17 807	7 251
	4 714	5 996	7 970	10 887	14 940	17 898	7 155
Maxi	10 409	12 823	17 863	19 061	19 869	35 229	35 229
	9 659	15 892	21 883	20 908	20 276	51 660	51 660
	10 409	15 892	21 883	20 908	20 276	51 660	51 660

Femmes
 Hommes
 Ensemble

* Rémunération Annuelle Mensualisée = Salaire de base temps plein + primes fixes mensuelles temps plein y compris le complément de rémunération + 1/12^e du STIP/SIP cible

■ LE STIP/SIP 2025 EN MODE « IMPACT »

Le Short-Term Incentive Plan (STIP)

Le STIP est une part variable du salaire, versée en mars à l'ensemble des cadres. Le versement est subordonné à la réalisation d'objectifs collectifs (Groupe) 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), un indicateur concerne le développement durable, et un dernier la satisfaction client (depuis 2022).

La composante individuelle représente 50 % de la valeur cible. Ces objectifs correspondent à ceux fixés lors de l'Entretien d'Évaluation de Performance, qui depuis 2024 mesure l'impact des résultats individuels, des comportements et de la contribution à la réussite des autres.

STIP et «Management Call» sur la part collective

Introduit en 2019, par la Direction, le « management call » permettait de faire évoluer de +/- 30 points le résultat de la partie collective. Suite à une action juridique, ce management call est jugé illicite.

L'ajustement entité, de +/- 50 points est supprimé depuis 2024 par la mise en place de la nouvelle évaluation de performance IMPACT.

Que penser de la perte de compensation possible ? Si les objectifs étaient réalistes et maîtrisés de la part de la Direction, nous pourrions nous réjouir... Hélas, 2025 ne semble pas une année d'exception !

STIP et limitation sur la part individuelle

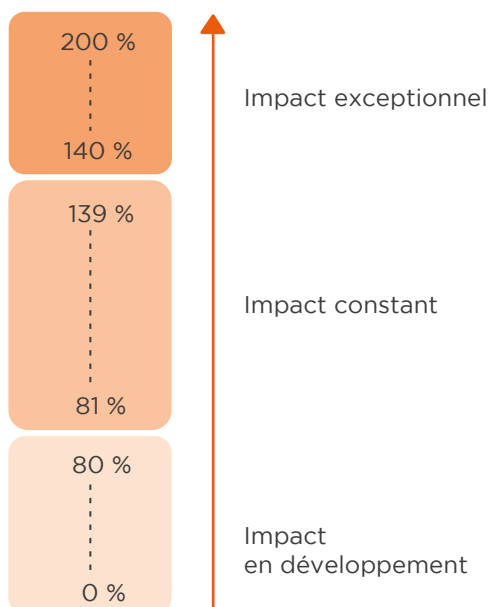
100 % de taux d'atteinte sur la part individuelle est présenté par la Direction comme une recommandation aux managers, pour une rémunération juste pour des résultats significatifs.

Trop souvent elle est appliquée à la lettre, et a pour conséquence de réduire la moyenne du STIP distribué.

➤ **LA CFDT REVENDIQUE LA FIN DU « PLAFOND DE VERRE » DE 100 % DE LA VALEUR MOYENNE DU STIP DANS UNE ÉQUIPE.**

Cette politique est contre-productive pour un outil de performance. Le cadrage de la part individuelle génère des effets pervers. **La Cfdt revendique une intégration du STIP dans la rémunération de base.**

TAUX D'ATTEINTE DU STIP SUR LA PART INDIVIDUELLE





Le Sales Incentive Plan (SIP)

Le SIP est une part variable du salaire versé en mars aux vendeurs, au management commercial, aux salariés avec job code S (hors assistant(e)s 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 cadres.

Le SIP cible est un pourcentage du salaire annuel brut.

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 %. La saturation régionale représente généralement une part collective de 60 %.

Le poids du STIP ou du SIP dans la rémunération augmente ces dernières années au détriment des AI, rendant plus incertaine la rémunération annuelle des cadres. La Direction 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 ou du STIP sera calculée au prorata du temps passé dans chaque service.

Comme pour 2024, l'incohérence des objectifs fixés par rapport aux résultats obtenus a contraint la Direction à proposer un complément SIP exceptionnel.

Comme pour le STIP, nous nous interrogeons sur la pertinence d'un tel levier de performance si celui-ci n'est pas cohérent avec la réalité du terrain.

Les actions de performance

Les actions de performances sont distribuées aux cadres en général à partir du grade 11 voire 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 attribuées uniquement si les critères de performance sont atteints.

➤ LA CFDT DEMANDE À CE QUE LES OBJECTIFS FIXÉS SOIENT :

- atteignables,
- motivants,
- transmis en début d'année
- et non contraints par la performance des collègues !

INTÉRESSEMENT / PARTICIPATION WESOP

De quoi parle-t-on ?

Intéressement

Géré par un accord triennal, il peut s'élever jusqu'à 10 % du salaire annuel brut en fonction de l'atteinte de critères économiques et sociétaux, évoluant chaque année. **Il se décompose en :**

- **une part Groupe** qui peut aller **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, ou en filiale qui peut aller **jusqu'à 5 % du salaire brut**.

Participation

Obligatoire pour les entreprises de plus 50 salariés, elle permet 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 conforme à la réglementation et provient directement de la Réserve Spéciale de Participation (RSP).

Montant minimum et maximum

Le minimum est calculé par rapport au **Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)** soit 47 100 € en 2025. Le maximum ne peut aller au-delà de 3 fois le PASS (soit 141 300 € en 2025).

Comment percevoir ?

Si vous souhaitez percevoir votre intéressement, vous devez en faire la demande. Sinon il est placé automatiquement sur le fonds monétaire dans le PEG (Plan Epargne Groupe). Vous bénéficiez cependant d'un droit de rétractation d'un délai de 3 mois.

Si vous souhaitez percevoir votre participation, vous devez en faire la demande. Sinon elle est placée automatiquement pour moitié dans le fonds monétaire du PEG et pour moitié dans le PERECO (plan d'épargne retraite) en gestion pilotée.

Placement

Le placement de l'intéressement ou de la participation dans le PEG est bloqué 5 ans et est abondé selon les règles Schneider.

Abondement

Le **montant maximum** de l'abondement a été relevé à **1 800 €** pour le placement Intéressement et Participation dans le PEG.

Pour récupérer cet abondement maximum, vous devrez placer au minimum 400 € sur d'autres fonds d'investissement que l'offre classique (elle-même limitée à 1400 € d'abondement)

Le placement automatique de la participation (cf. ci-dessus) dans le PERECO ne donne pas lieu à abondement.

Perte de l'abondement pour tout départ à la retraite avant le 1^{er} juin.

Fiscalité

L'intéressement et la Participation sont soumis à la CSG (9,2 %) et à la CRDS (0,5 %) qu'ils soient placés ou pas.

La part de l'intéressement et Participation non placée est soumise à l'impôt sur le revenu.

WESOP

C'est le Plan Mondial d'Actionnariat Salarié proposé par Schneider Electric aux employés afin d'investir en actions de Schneider Electric SE.

Il n'est pas reconduit chaque année. Il résulte d'une demande faite par la Direction du Groupe à ses actionnaires et à son Conseil d'Administration, et permet aux salariés d'obtenir des conditions préférentielles, comme un abondement.

➤ **Lors des 6 premiers mois de retraite, il est possible de débloquer son PEE et ainsi utiliser les sommes non disponibles. Mais si la totalité du plan épargne est vidé, il ne sera plus possible de prétendre au WESOP.**

NOUVEAUTÉ 2025

➤ L'abondement passe
de 1 404 € à 1 800 €

Nouvelles règles d'abondement

TRANCHES D'INVESTISSEMENTS	Taux d'Abondement pendant la période de WESOP		Taux d'Abondement hors période de WESOP ou année sans WESOP
	Autres fonds	Fonds Relais = Offre Classic	FCPE Actionnariat
Les 700 premiers €	100%	85%	100%
Les 400 € suivants (De 700 à 1100 €)	100%	35%	50%
Au-delà de 1100 €	0%	35%	
Abondement Maximum	1 100 €	1 400 €	1 400 €
La somme des abondements est limité à 1 800 € Brut			L'abondement Max = 1 400 € Brut

Comment bénéficier des premières tranches d'abondement à 100%

TRANCHES D'INVESTISSEMENTS	INVESTISSEMENT		ABONDEMENT BRUT		TAUX D'ABONDEMENT	
	Autres fonds	Fonds Relais = Offre Classic	Autres fonds	Fonds Relais = Offre Classic	Autres fonds	Fonds Relais
Les 700 premiers €	700 €		700 €		100%	85%
Les 400 € suivants (De 700 à 1100 €)	400 €		400 €		100%	35%
SOUS-TOTAL	1 100 €		1 100 €			

Comment atteindre le maximum de l'abondement

Les 2000 € suivants (Au-delà de 1100 €)		2 000 €		700 €	0%	35%
TOTAL		3 100 €		1 800 €		
Montant TOTAL investi sur mon PEG/PEE						4 900 €

Pour atteindre le maximum d'abondement sur l'actionnariat Schneider Electric

TRANCHES D'INVESTISSEMENTS	Pendant la période de WESOP				Hors période de WESOP	
	Investissement		Abondement Brut		Investissement	Abondement
	Autres fonds	Fonds Relais = Offre Classic	Autres fonds	Fonds Relais = Offre Classic	FCPE Actionnariat	FCPE Actionnariat
Les 400 premiers €	400 €		400 €		700 €	700 €
Les 300 € suivants (De 400 à 700 €)		300 €		255 €		
Les 400 € suivants (De 700 à 1100 €)		400 €		140 €	1 400 €	700 €
(Au-delà de 1100 €)		2 872 €		1 005 €		
TOTAL	3 972 €		1 800 €		2 100 €	1 400 €
Montant TOTAL investi sur mon PEG/PEE	5 772 €				3 500 €	

RÉMUNÉRATION ALTERNANT OU SUITE À UN EXAMEN

Salaire

Vous allez percevoir un **salaire mensuel**, calculé en fonction de plusieurs critères : votre âge, le type de contrat, le niveau de formation et le diplôme obtenu.

Montant de la prime de réussite à l'examen

Pour un étudiant

La prime de réussite à l'examen est de :

- **1000 euros bruts** pour un alternant en contrat d'apprentissage.
- **1300 euros bruts** pour un alternant en contrat de professionnalisation, afin de tenir compte de la différence de régime social existant entre les deux contrats.

Pour un salarié de l'entreprise

Dans le cadre d'un projet validé par le management, lorsque le salarié a réussi une formation ou Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) ayant permis l'acquisition d'un titre, diplôme ou certification de type Contrat de Qualification Professionnel (de la Métallurgie), Niveaux infra-bac (CAP, BEP, BP, CS), bac et bac + 2, l'entreprise verse une **prime forfaitaire de 1000 euros brut** afin de valoriser et reconnaître les compétences nouvellement acquises.

Concernant les VAE et CQP(M) niveaux infra-bac, bac et bac + 2, le salarié peut solliciter un entretien avec son RH afin de faire un bilan et réfléchir aux possibilités de perspectives.

➤ À NOTER

Pour certains diplômes, **la réussite est soumise à la validation du TOEIC** (test d'anglais). Dans ce cas, la prime ne sera versée qu'une fois le test du TOEIC validé, dans la limite de 6 mois après la fin du contrat en alternance.

Participation & Intéressement

Vous bénéficiez, en tant que salarié.e, du **versement de la participation et l'intéressement**.

Son montant est calculé au prorata du temps de présence (le temps à l'école n'est pas pris en compte). Il correspond donc à 0,5 fois du montant du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale(PASS).



FAQ : LE BULLETIN DE SALAIRE

Q : Où est-ce que je peux trouver le code APE (pour le dossier médaille du travail par exemple) ?

R : Le code APE correspond au code NAF. Vous le trouverez sur votre bulletin de salaire.

Q : Où retrouver le numéro SIRET et le numéro SIREN (pour le dossier médaille du travail par exemple) ?

R : Le numéro SIRET est visible sur votre fiche de salaire en haut à gauche. Et le numéro SIREN se compose des neuf premiers chiffres du numéro SIRET.

Q : Je souhaiterais recevoir mes bulletins de salaire par courrier en version papier au lieu d'avoir la version électronique ? Quelle est la procédure ?

R : Seul le salarié peut faire la modification, pour cela il faut :

- se connecter au coffre-fort électronique,
- aller dans l'onglet « Compte » (sur la colonne de gauche)
- descendre jusqu'à « Mes abonnements »
- modifier l'option de réception du bulletin de paie dans la partie « Bulletin de salaire »

Q : Peut-on me délivrer une copie de mes bulletins de salaires qui confirment ma période d'emploi chez Schneider il y a plus de 20 ans ?

R : La Direction ne délivre pas de copies de bulletins sur des périodes d'emplois antérieures à 20 ans. Par ailleurs, compte-tenu des délais de conservation des archives prescrits par la loi, la Direction ne dispose pas des moyens permettant de retracer le parcours professionnel des salariés sur des périodes datant de plus de 20 ans.

La durée de conservation des bulletins de salaire par l'employeur est fixée à 5 ans.

Q : Existe-t-il des instructions pour comprendre mon bulletin de salaire ?

R : Oui, une explication visuelle et interactive du bulletin de salaire est disponible dans l'article « Le bulletin de paie ». Il suffit de cliquer sur la section qui vous intéresse pour accéder à une explication détaillée.

Voici le lien : https://schneider.service-now.com/supportatschneider?id=kb_article&sys_id=3b1e0d214776a65474f8a942036d43e5&table=kb_knowledge

Pour en savoir plus,

Visitez les actualités du territoire et des établissements Schneider Electric, via notre site internet :

www.cfdt-schneider-electric.fr



Grâce à l'appli, recevez l'information Cfdt en primeur, où que vous soyez. Elle est disponible sur Google Play et App Store.

Téléchargez-là ici :



En savoir plus :



➤ RAPPROCHEZ-VOUS DE VOS REPRÉSENTANTS LOCAUX POUR ÉCHANGER SUR VOTRE SITUATION OU AUPRÈS DE :

Pauline GIBERT • Coordinatrice Cfdt

Marylène ROBERT • Délégué Syndicale Centrale Cfdt (DSC)

Stéphane COUTURIER • Adjoint Coordo et DSC