**Schneider Electric IT France**

**ACCORD SUR LES SALAIRES 2023**

**PREAMBULE**

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies les 15 décembre 2022, 13 et 20 janvier 2023 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, au titre de l’année 2023.

Lors de la première réunion en date du 15 décembre 2022, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales un certain nombre d’informations relatives au bilan de la mise en œuvre des mesures négociées en 2022 et au contexte économique général, notamment au titre du niveau élevé et soutenu de l’inflation de 2022.

Pour rappel, des mesures exceptionnelles ont été prises en 2022 afin d’atténuer les effets de l’inflation et préserver le pouvoir d’achat des salariés. Ces mesures se sont concrétisées par la signature d’un accord groupe en date du 3 octobre 2022. Au titre de cet accord, l’ensemble des collaborateurs du Groupe Schneider Electric présents dans les effectifs au 1er novembre 2022 en France a bénéficié d’une augmentation de salaire de 2% portant sur le salaire de base, avec effet rétroactif au 1er septembre 2022.

Cet accord (Accord groupe portant sur la mise en place de mesures exceptionnelles pour le pouvoir d’achat des collaborateurs du Groupe Schneider Electric en France) prévoit dans son article 2 qu’*«en cas de persistance d’un niveau élevé d’inflation, il pourra être tenu compte de l’effet report généré par cette mesure (1,32%) dans le cadre des NAO 2023 dans chacune des entités juridiques»*.

C’est donc dans ce contexte exceptionnel que les parties ont débuté la négociation annuelle obligatoire relative aux salaires au sein de Schneider Electric IT France au titre de l’année 2023.

Lors de la deuxième réunion en date du 13 janvier 2023, la Direction a formulé ses premières propositions et a procédé au recueil des revendications des Organisations Syndicales.

Après deux 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 de Schneider Electric IT France, 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 du 14 avril 2022.

**Article 2 – Dispositions concernant les personnels OATAM de niveau I à V inclus**

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à **5 %** maximum de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

* **4%** dédié aux augmentations générales. Celle-ci ne sera pas inférieure à **100 euros** brut mensuel pour un salarié à temps plein.

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

* **1%** maximum 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 1er avril 2023.**

Il a été également convenu qu’à compter de cette date, il sera mis fin à la pratique d’intégrer le personnel OATAM en forfait jours à la population Ingénieurs & Cadres pour ce qui est de la mise en œuvre des mesures salariales négociées dans le cadre des NAO. Ainsi, le personnel OATAM en forfait jours bénéficiera des dispositions prévues pour la population OATAM.

**article 3 – dispositions concernant les ingénieurs et cadres**

Le budget global consacré à la progression des rémunérations sera égal à **5%** maximum de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

* **2,7%** maximum 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.
* **2,3%** dédié aux augmentations collectives au titre du niveau exceptionnel d’inflation.

Il est précisé que les Cadres IIIC sont exclus du périmètre d’application des augmentations collectives au titre du niveau exceptionnel d’inflation. Ils seront en revanche éligibles au budget global maximum de 5% du présent article 3 sous forme d’augmentations individuelles.

**Ces mesures seront effectives au 1er avril 2023.**

**Article 4 – Budget dédie a la recherche de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties conviennent, compte tenu de la situation d’inflation très particulière en 2022, que le budget propre dédié à la recherche de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est exceptionnellement intégré dans les montants d’augmentation individuelles prévues aux articles 2 et 3 du présent accord.

Pour autant, les parties tiennent à rappeler leur attachement au respect de l’égalité entre les femmes et les hommes et leur volonté à continuer de prendre des mesures permettant de résorber les éventuels écarts de rémunération. C’est pourquoi une politique d’accompagnement salarial cohérente doit être menée dans le cadre des évolutions de carrière et de rémunération tout en neutralisant l’effet du genre.

**Article 5 – Revalorisation des tickets restaurant**

La valeur faciale des tickets restaurant est revalorisée de **5%,** passant de 9,48€ à 9,95€.

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

* Taux de participation Entreprise : 60%
* Taux de participation du salarié : 40%

**La revalorisation sera effective au 1er avril 2023.**

**Article 6 – Revalorisation du forfait dejeuner des techniciens d’interventions**

La valeur du forfait déjeuner des techniciens d’interventions est revalorisée de **5%,** passant de 17,20€ à 18,06€.

La revalorisation sera effective au 1er avril 2023 et se substitue à l’augmentation automatique basée sur l’indice INSEE pour 2022.

**Article 7 – Revalorisation de la prime de 6ème jour travaillé**

La prime de 6ème jour travaillé est revalorisée de **5%,** passant de 90€ à 94,50€ brut.

La revalorisation sera effective au 1er avril 2023.

**Article 8 – salaires minima de SEIT**

Les salaires minima de SEIT seront revalorisés de **1,5%** au 1er avril 2023.

Il est rappelé que la revalorisation des salaires minima de SEIT entraîne de facto une augmentation corrélative, à la même date, des primes d’ancienneté.

**Article 9 – Clause de revoyure**

Les parties signataires s’engagent à se revoir au cours du mois de septembre 2023 pour faire un point sur la situation.

**Article 10 – Dispositions générales et durée**

Le présent accord a été signé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l’année 2023, à l’exception du dernier alinéa de l’article 2 qui est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent accord est établi en 6 exemplaires pour notification à chaque syndicat représentatif.

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 Grenoble.

Le texte du présent accord comporte 5 pages numérotées de 1 à 5.

Fait à Montbonnot, le 26 janvier 2023.

**Pour la Direction Pour les Organisations Syndicales Représentatives**

**VP SECURE POWER FRANCE CAT-SAMUS**

**ET PRESIDENTE DU CSE SEIT**

**RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES CFDT**

**SEIT**

**CFE-CGC**

**CGT**