



SMH : SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Nouvelle convention collective.

MAI
2024

En uniformisant les Salaires Minimum Hiérarchiques au niveau national, la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (NCCM) aboutit à une grille en moyenne plus favorable sur le territoire. Cela a pour effet d'amplifier le rattrapage nécessaire dans certaines filiales.

La Direction a fait le choix d'une approche pragmatique et proactive en imposant un accord unilatéral favorable aux collaborateurs concernés par le salaire minimum hiérarchique.

La méthodologie est claire, uniforme sur le territoire et pérenne.

Le budget sera sans impact sur celui des NAO et le processus se déroulera hors PRS (plan de révision salarial).

MÉTHODOLOGIE

Jusqu'ici, en cas de décalage entre le salaire minimum et le salaire versé dans l'année, les rattrapages étaient réalisés sous forme de primes. Pour l'année 2024, Schneider a décidé d'anticiper les recommandations de la NCCM, et va appliquer des **revalorisations du salaire de base**, donc une remise à niveau de manière pérenne. La validation sera faite entre Reward et le HRBP local. Le mois de référence pour le calcul des écarts est **mai 2024 (TTC, voir ci-dessous)**.

En 2025, les usages de la NCCM reviennent. Rattrapage par une **prime** versée en Janvier en cas de décalage entre le SMH et le salaire réellement versé au titre de l'année écoulée.

L'idée étant d'avoir un nombre de cas résiduels le plus petit possible à compter de 2026.

QUELLE ASSIETTE DE CALCUL DU TTC EN 2024 ?

Tout d'abord, le SMH concerné est celui de la fiche emploi repère (de l'emploi occupé) + temps de travail (Astreintes, contrat horaire, forfait Heures ou forfaits jours).

En 2024, et seulement cette première année de rattrapage, la direction prendra comme référence le TTC = **Total Target Cash**. Il s'agit du **salaire théorique à la cible** intégrant la part variable, SIP ou STIP, et non la rémunération réellement versée l'année N-1.

Ne sont pas prises en compte, les primes d'ancienneté, les primes de condition de travail (CRM, CRC,...), les indemnités journalières si arrêt de travail, les heures supplémentaires exceptionnelles (Seules celles du forfait Heures sont intégrées) et les avantages en nature.



Schneider Electric

QUAND ?

En deux vagues, la première en Juin 2024 pour 80% des personnes concernées et ensuite en Novembre. En 2025 et pour les années suivantes, sur la base du salaire réellement versé en année N-1, on revient aux usages de la NCCM, à savoir, une prime de rattrapage en janvier.

LES CAS PARTICULIERS

En cas de changement de Fiche emplois repères en cours d'année 2024, cela sera pris en compte sur le salaire de base et l'ancienneté au prorata du temps d'occupation du nouvel emploi et sera compensé par une prime en Janvier 2025.

Pour les filiales qui intégreront en 2025 les accords de groupe (Ecoact par exemple), le travail d'analyse des compa-ratios, des écarts sur le SMH, sera fait en anticipation. **La Direction en prend l'engagement suite à la sollicitation de la CFE-CGC.**

Le barème spécifique de la NCCM sera pris comme référence pour les jeunes professionnels sur les emplois F11 / F12 (première expérience professionnelle, jusqu'à 6 ans d'ancienneté et moins de 31 ans – cf NCCM). Les contrats d'alternance seront valorisés dans l'ancienneté.



Pour la CFE-CGC, première organisation à avoir soulevé la problématique des rattrapages des SMH, principalement en filiales, la position prise par la Direction est accueillie par un grand satisfecit.

L'anticipation, l'enveloppe dédiée, la volonté de SE à s'appliquer une politique de traitement des SMH meilleure que celle imposée par la NCCM, sont des signaux forts de la volonté de l'entreprise de poursuivre les efforts d'homogénéisation du statut social territorial.

La seule attention de la CFE-CGC se portera à l'explication qui sera nécessaire de donner aux plus performants et engagés qui se verront alignés par le fait d'un rattrapage générique pour tous. Pour ceux-là une certaine frustration pourrait se faire sentir. A la Direction d'user de pédagogie pour expliquer le caractère d'un rattrapage non différencié.

Nous attendons avec impatience la déclinaison de cette annonce auprès des CSE locaux.

VOS CONTACTS

Philippe BORDAS
Gérard LE GOUEFFLEC
Annabelle HALBERT
Alain DEMIRDJIAN

cfecgc.schneider@gmail.com

Adhérez
confidentiellement
à la CFE-CGC



INCENTIVE PLAN 2024-2025, GROUP COMPONENT.

Sparse progress on the horizon !

By standardizing the Minimum Hierarchical Salaries (SMH) at the national level, the New Metallurgy Collective Bargaining Agreement (NCCM) results in a grid that is on average more favourable across the territory. This amplifies the necessary catch-up in certain subsidiaries. The management has chosen a pragmatic and proactive approach by imposing a unilateral agreement favourable to employees concerned by the minimum hierarchical salary.

The methodology is clear, uniform across the territory, and sustainable. The budget will have no impact on that of the Annual pay increase, and the process will take place outside the GSR (Global Salary Review)

MAI
2024

ADDITION OR MULTIPLICATION ?

Until now, if there was a discrepancy between the minimum salary and the salary paid during the year, catch-ups were made in the form of bonuses. For the year 2024, Schneider has decided to anticipate the recommendations of the NCCM and will apply **base salary revaluations**, thus a permanent levelling up. The validation will be done between Reward and the local HRBP. The reference month for calculating discrepancies is **May 2024 (TTC, see below)**.

In 2025, the practices of the NCCM will return. Catch-up by a **bonus** paid in January in case of a discrepancy between the SMH and the actual salary paid for the past year. The idea is to have as few residual cases as possible from 2026 onwards.

UNCHANGED CRITERIA ?

Firstly, the concerned SMH is that of the benchmark-role (of the job held) + work duration scheme (Collective work schedule, flat-rate hours, flat-rate days).

In 2024, and only this first year of catch-up, the management will take as a reference the TTC = **Total Target Cash**. This is the **theoretical salary at the target** including the variable part, SIP or STIP, and not the actual remuneration paid in the previous year.

Not included are seniority bonuses, working condition bonuses (CRM, CRC, etc.), daily allowances for sick leave, exceptional overtime (Only those of the fixed hours are integrated), and benefits in kind.

WHEN ?

In two waves, the first in June 2024 for 80% of the people concerned and then in November. In 2025 and for the following years, based on the actual salary paid in the previous year, we return to the practices of the NCCM, namely, a catch-up bonus in January.

SPECIAL CASES

In case of a change in the benchmark-role during the year 2024, this will be taken into account on the base salary and seniority on a pro-rata basis of the time spent in the new job and will be compensated by a bonus in January 2025.

For subsidiaries that will integrate group agreements in 2025 (Ecoact, for example), the analysis of comparators, discrepancies on the SMH, will be done in anticipation. **The management commits to this following the solicitation of the CFE-CGC.**

The specific scale of the NCCM will be taken as a reference for young professionals on F11 / F12 jobs (first professional experience, up to 6 years of seniority and under 31 years old - see NCCM). Apprenticeship contracts will be valued in seniority.



For the CFE-CGC, the first organization to have raised the issue of SMH catch-ups, mainly in subsidiaries, the position taken by the management is welcomed with great satisfaction.

The anticipation, the dedicated envelope, the willingness of SE to apply a policy of SMH treatment better than what is imposed by the NCCM, are strong signals of the company's willingness to continue efforts to homogenize territorial social status.

The only point of attention for the CFE-CGC will be on the explanation that the management will give to the more committed and higher-performing employees who will be joined by those who will benefit from a generic catch-up.

For them, some frustration may be felt. It is up to the management to use pedagogy to explain the nature of a non-differentiated catch-up. We look forward to the implementation of this announcement with the local CSEs.

CONCLUSION

YOUR CONTACT

Philippe BORDAS
Gérard LE GOUEFFLEC
Annabelle HALBERT
Alain DEMIRDJIAN

cfecgc.schneider@gmail.com

Join
the CFE-CGC
confidentially

