



Négociations salariales pour 2026 : Une enveloppe acceptable (2 %) compte tenu de l'inflation

21 janvier 2026

Dans un contexte d'inflation de 0,9 % (IPCH), avec une croissance du PIB Français de 0,9 % et une situation économique de Schneider mitigée au regard des objectifs (trop ambitieux ?), les négociations salariales ne se présentaient pas très bien.

Comme tous les ans, la direction déroule un scénario bien rôdé !

- **Première réunion** : la direction fait un état des lieux macro-économique et un point sur la performance de Schneider. C'est là qu'on sort les mouchoirs parce que rien ne va !
- **Deuxième réunion** : les organisations syndicales présentent leurs demandes argumentées et la direction fait une première proposition à minima, évidemment inacceptable (1,4 % + 0,1 % pour 2026).
- **Ultime réunion** : La direction nous explique qu'elle « nous a compris » et rajoute royalement 0,3 point de plus. L'ensemble des organisations syndicales a alors proposé 2 % + 0,1 %.
La direction a fait une dernière proposition de **1,9 % + 0,1 %**.

De plus, la prime d'ancienneté est révisée à la hausse pour les **non-cadres** :

- **2,8 %** pour les entités du groupe 1
- **7,7 %** pour les entités qui ont une prime d'ancienneté plus faible(CEV, SEEF, SA3i, SEAubenas).

Calculez votre prime d'ancienneté

Comme toujours, la direction nous fait du chantage : « *Si vous ne signez pas, on revient à 1,5 % + 0,1 %* »

La direction s'engage sur trois points supplémentaires

- L'ouverture d'une négociation sur **l'amélioration du PERO** avec l'engagement d'améliorer la participation employeur.
- L'analyse du coût de la restauration (en constante augmentation) avec pour objectif de **diminuer la facture**, de permettre aux salariés de comprendre le coût du repas et d'assurer un niveau de qualité équivalent quel que soit le site en France. Le retour est prévu pour septembre 2026.
- **Alignment** des frais de repas lors des déplacements **entre Paris et la province** : **27 € le midi et 40 € le soir** (au lieu de 22 € et 36 € actuellement pour la province).

La CFTC a demandé l'intégration du 0,1 % dans l'enveloppe, car, selon nous, cette enveloppe ne sert pas à résorber les écarts H/F, mais, bien à gérer des promotions accompagnées d'augmentations insuffisantes.

La CFTC rappelle aux salariés et aux managers qu'il est possible d'obtenir une revalorisation salariale en dehors de la période de revue salariale.

Les adhérents CFTC ont jugé cette proposition acceptable, la CFTC a signé.

Vos représentants CFTC :

Sylvie RESTANI Xavier MERLINI
François SOENEN Ludovic LAMBERT

www.cftc-schneider.com





Salary negotiations for 2026: An acceptable budget (2%) taking inflation into account inflation

2026/01/21

Against a backdrop of 0.9% inflation (HICP), with French GDP growth at 0.9% and Schneider's economic situation mixed in terms of its (overly ambitious?) targets, wage negotiations were not looking very promising.

As every year, the management rolls out a well-rehearsed scenario!

- **First meeting** : Management gives an overview of the macroeconomic situation and an update on Schneider's performance. This is where we get out the tissues because nothing is going right!
- **Second meeting** : Unions present their reasoned demands and management makes an initial minimal proposal, which is obviously unacceptable (1.4% + 0.1% for 2026).
- **Ultimate meeting** : Management explained that it 'understood us' and generously added an extra 0.3 percentage points. All the trade unions then proposed 2% + 0.1%. Management made a final offer of **1.9% + 0.1%**.

In addition, the seniority bonus has been increased for **non-executives**:

- **2.8%** for Group 1 entities
- **7.7%** for entities with a lower seniority bonus (CEV, SEEF, SA3i, SEAubenas).

As usual, management is blackmailing us: '**If you don't sign, we'll go back to 1.5% + 0.1%.**'

Management commits to three additional points

- The opening of negotiations on **improving the PERO** with a commitment to increase employer contributions.
- An **analysis of catering costs** (which are constantly rising) with the aim of reducing the bill, enabling employees to understand the cost of meals and ensuring the same level of quality across all sites in France. Feedback is expected in September 2026.
- **Alignment of meal expenses** when travelling between Paris and the provinces: **€27 for lunch and €40 for dinner** (instead of €22 and €36 currently for the provinces).

The CFTC requested that the 0.1% be included in the budget because, in our view, this budget is not intended to reduce gender pay gaps, but rather to manage promotions accompanied by insufficient pay rises.

The CFTC reminds employees and managers that it is possible to obtain a salary increase outside of the salary review period.

CFTC members deemed this proposal acceptable, and the CFTC signed.

SEI / SEF organization :

Non executive :

General increase : 1% mini 28€

Individual increase : 0,9%

Executive :

1,9 % only individual increase

