



Négociations Annuelles Obligatoires 2016

# Le compte n'y est pas !



La direction a fait la sourde oreille face aux légitimes revendications que porte la CFE-CGC.



## 1. AUGMENTATIONS GÉNÉRALES (AG) ET INDIVIDUELLES (AI) (AU 01/01/2016)

NOS DEMANDES	
<b>Pour les OATAM</b> (ouvriers, administratifs, techniciens, agents de maîtrise)	<b>Pour les I &amp; C</b> (ingénieurs et cadres)
<u>Répartition entre :</u> - A G de 1,5% avec un seuil de 45 € - A I de 1,0%	<u>Répartition entre :</u> - A G de 1,0% sur le salaire de base, avec un seuil de 45 € - A I de 1,5%

PROPOSITIONS DIRECTION	
<b>Pour les OATAM</b> (ouvriers, administratifs, techniciens, agents de maîtrise)	<b>Pour les I &amp; C</b> (ingénieurs et cadres)
- A G de 0,5 % - A I de 0,6%	- A I de 1,1 %

+ 0,1 % pour l'Égalité Professionnelle

- ~~-REFUSÉ-~~ - Généraliser la mise en place d'un plan de distribution d'actions gratuites pour l'ensemble des salariés.
- ~~-REFUSÉ-~~ - **Une clause de sauvegarde du salaire de base.** Sur 2013, 2014 et 2015 garantir une progression salariale d'au minimum 2,9 % pour ces trois années. Faire en sorte qu'avec l'AI 2016, un I&C ait eu une augmentation de son salaire de base + base variable d'au moins 2,9 %.
- À L'ÉTUDE- - Que toute personne n'ayant pas eu d'augmentation individuelle pendant 3 ans ait un entretien avec son RH (hors hiérarchique) pour en connaître les raisons et mettre en place un plan d'actions.
- ~~-REFUSÉ-~~ - Quelle que soit l'issue de la négociation, maintenir une clause de « revoyure ».
- ~~-REFUSÉ-~~ - Que le calcul de la prime d'ancienneté se fasse sur le **salaire réel**, et non plus sur le salaire mini du coefficient.

## -À L'ÉTUDE- 2. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Faire un effort pour l'égalité professionnelle par rapport à l'année passée, **soit 0,2%**. Cela serait un signe fort de la direction pour montrer la volonté d'accélérer ce dossier déjà bien lancé.

## -NÉGO TERRITOIRE- 3. COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Demande de renégociation de l'accord afin de disposer de plus de souplesse dans le nombre de jours à pouvoir placer (10 jours contre 5 actuellement), et plus de souplesse dans l'utilisation de ces jours (formation, parents malades, etc...), ainsi que la possibilité de placer des jours de RTT.

## -NÉGO TERRITOIRE- 4. ABONDEMENT POUR PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT

Modifier la répartition de l'abondement des fonds placés dans le PEE. Avoir une répartition de l'abondement de 1000€ à 100% et de 404€ à 50%.

Dans le cadre des augmentations de capital réservées aux salariés, passer la décote de 15 à 20%.



## 5. COTISATIONS DE L'ARTICLE 83

Aujourd'hui, les cotisations sont les suivantes :

- 1,67% du salaire (tranches A et B) par l'employeur,
- 0,50% du salaire (tranches A et B) par le salarié.

Demande de passage pour la part employeur : de 1,67 à 2% sur la tranche A et B

## 6. DÉPLACEMENTS ~~-À L'ÉTUDE-~~

Règles et conditions de déplacements, dont à l'international. Officialiser les règles des différentes BU de manière à ce qu'elles soient connues de tous les salarié(e)s et non pas uniquement des RH.

Actualisation des forfaits :

Hôtel sur paris : passer de 150€ à 155€

Repas du soir sur Paris : passer de 30€ à 35€

## 7. AIDES AU TRANSPORT ~~-REFUSÉ-~~

La CFE-CGC demande une mise en place de règles de remboursement de frais de transport ainsi qu'une harmonisation, pour les salariés ne pouvant bénéficier de transports collectifs.

Mettre en place l'indemnité kilométrique pour les salariés qui utilisent le vélo comme moyen de transport pour venir au travail.

## 8. TICKETS RESTAURANT ~~-À L'ÉTUDE-~~

Revalorisation de la part employeur pour avoir des tickets restaurant à 10,50 € pour le personnel de l'entité ACS.



## 9. PRIMES ET MÉDAILLE DU TRAVAIL

Revaloriser les primes dont celle de médaille du travail.



## 10. CONGÉS :

### CHANGEMENT DE DATES

Passer de la période actuelle, 1<sup>er</sup> Juin au 31 Mai, à une année civile, 1<sup>er</sup> Janvier au 31 décembre. Cela éviterait la problématique annuelle de prise de congés obligatoires de fin d'année, entre autres.



## 11. SUBROGATION

En cas de :

- arrêt de travail pour maladie,
- accident du travail
- maladie professionnelle, ou en
- congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption,

Nous demandons le maintien du salaire par l'entreprise avant remboursement par l'assurance maladie.



## 12. TÉLÉTRAVAIL

Transformer la charte en accord sur le télétravail, en intégrant les demandes faites par les salariés, par exemple augmenter le nombre de jours possibles, et avoir un bilan :

- De l'existant
- De l'enquête réalisée fin 2015



## 13. DROIT À LA DÉCONNEXION DES MAILS (20H ET WEEKENDS)

Stopper pour ceux qui le souhaitent l'envoi ou la réception par les serveurs, des mails à partir d'une heure « raisonnable », afin de « libérer » les salariés de cette pression.

## 15. PRIME «VIE CHÈRE» ~~-REFUSÉ-~~

Prime de « vie chère » pour les salariés de la région parisienne.

## 14. AIDE A L'ACQUISITION D'UN VÉHICULE ÉLECTRIQUE ~~-NÉGO TERRITOIRE-~~

Demande à ce que Schneider puisse négocier avec les constructeurs une remise spécifique pour les collaborateurs Schneider lors d'un achat ou d'un leasing.

Permettre l'acquisition des bornes de recharge à un prix identique à ce que nous aurions en interne lors d'une installation par un installateur « homologué ».

Les discussions avec la direction restent infructueuses.

Devant le dépit des Organisations Syndicales, une prochaine réunion se tiendra le 21 Janvier.

Ne restez pas isolé, si vous avez des questions, adressez vous à l'un de vos représentants de la CFE-CGC  
Contactez-nous !

Coordonnateur Syndical Groupe : *Dominique Jacquat* - 06 32 32 11 35  
Délégué Syndical Central SEI SEF : *Maurice Pironi* - 06 88 74 80 30  
Délégué Syndical Central Adjoint SEI SEF : *Philippe Bordas* - 06 83 84 07 51  
[www.cfecgc-schneider.org](http://www.cfecgc-schneider.org) cfecgc.schneider@gmail.com @CfeCgcSchneider

Ensemble, + de sens

