

Schneider Electric Energy France

## NAO SEEF : L'OCCASION MANQUEE !

Résultat de 5 réunions de négociation : 2 projets d'accord soumis aux Organisations Syndicales représentatives incluant ou pas, les mesures de convergence vers SEI-SEF proposées par la direction.

La CFE-CGC après avoir obtenu des améliorations notables du texte avec convergence s'est déclaré favorable à la signature du texte correspondant.

FO, CFDT SUD et CGT ont rejeté les propositions de la direction, FO, rapidement rejointe par la CFDT, s'étant déclarée dès le début des discussions pas intéressée par les propositions de la Direction (!).

Frilosité au vu d'un processus malaisé à évaluer, positionnement prématuré pré-électoral ? Résultat : 4 syndicats sur les 5 ont donc signé la version d'accord édulcorée. Les salariés de SEEF devront remettre leurs velléités de changement à plus tard et se contenter d'une déclinaison « classique » du PRS en 2016.

### CONTENU DU PRS 2016 :

#### Budget global de 1.4 % + 0.1 % avec répartition suivante :

##### OATAM :

AG : 0,7% avec

garantie plancher de 24€ pour les salaires inférieurs à 1800 €

garantie plancher 20€ pour les salaires supérieurs ou égal à 1800€ et inférieur à 2001€

AI : 0.7 %

**Egalité Professionnelle:** 0,1%

**I & C : AI : 1.4 %**

**Egalité Professionnelle:** 0,1%

**Ticket Restaurant** => revalorisation à 8,90€ pour tous les sites au 1<sup>er</sup> juillet 2016

Pour Mâcon spécifiquement :

=> Hausse de la contribution employeur au RIE équivalente (0,24€ par repas) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016

=> Possibilité de choisir tous les ans entre TR & RIE à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017

#### Primes de panier :

##### Panier jour :

⇒ Hausse de 0,24€ (net) pour Fabrègues et Montpellier / Hausse de 0,18€ (brut) pour Mâcon

##### Primes d'équipes :

⇒ Pour Mâcon de 0,75€ à 0,76€ - Autre sites : revalorisation à hauteur du montant de l' AG

##### Prise de ½ journées :

⇒ Possibilité de prendre des JRTT par demi-journée

## POURQUOI LA CFE-CGC N'A T'ELLE PAS RATIFIE CET ACCORD ?

La CFE- CGC a défendu tout au long des négociations un rapprochement, même timide, avec la filiale SEI SEF.

Initier un processus de convergence dès 2016 correspondait aux attentes de nombreux salariés (en particulier ceux de RCFP).

Même s'il faut admettre que cette première étape pouvait sembler « un peu étriquée » -pas d'augmentation du nombre de jours de RTT, pas de convergence de statuts, pas de budget spécifique supplémentaire dédié mais utilisation partielle du budget AI – fallait-il pour autant boudier cette opportunité et renoncer à amorcer une dynamique qui se serait prolongée voire améliorée à horizon 2018 et au-delà ?

Nous étions les seuls semble t'il, à être persuadés qu'il fallait saisir l'occasion et « ne pas regarder passer le train sans y monter ».

### En quoi consistaient les propositions de la direction ?

Il faut bien reconnaître que le principe proposé n'est pas vraiment intuitif :

- **OATAM** : Hausse du barème de la prime d'ancienneté avec dans le même temps, baisse progressive de la prime de transport.

**I&C**, intégration de la prime de transport dans le salaire de base suivant le même calendrier.

**Ne restez pas isolé.**  
Si vous avez des questions, adressez vous  
à l'un de vos représentants CFE-CGC

Contactez-nous !

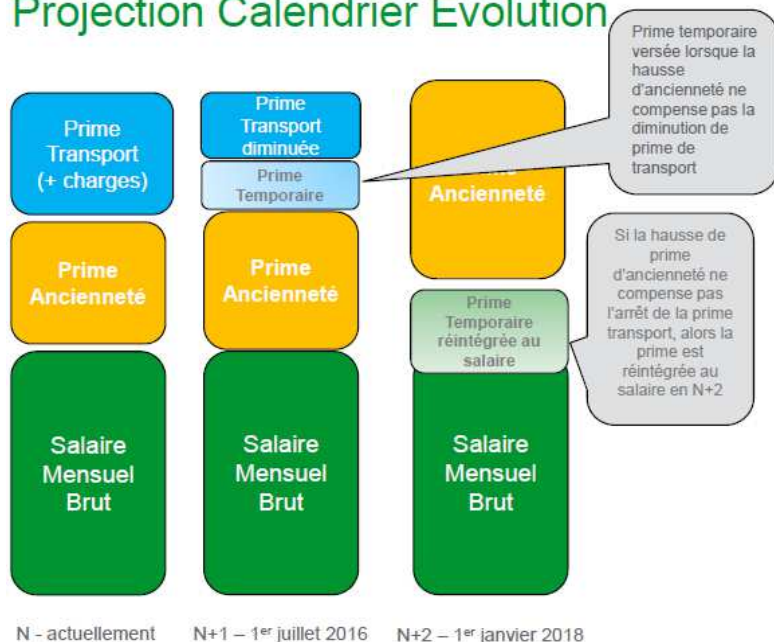
Coordonnateur syndical groupe : **Dominique Jacquat** - 06 32 32 11 35  
Déléguée Syndicale Centrale SEEF : **Martine Jeannin** - 06 03 59 25 78  
Délégué Syndical Central Adjoint SEEF : **Patrick Large** - 06 77 02 48 76

[www.cfecgc-schneider.org](http://www.cfecgc-schneider.org) [cfecgc.schneider@gmail.com](mailto:cfecgc.schneider@gmail.com) [@CfeCgcSchneider](https://twitter.com/CfeCgcSchneider)

**Ensemble, + de sens**

**Quelques chiffres pour mieux comprendre** (n'hésitez pas à contacter vos négociateurs CFE-CGC pour tout éclaircissement complémentaire) :

## Projection Calendrier Evolution



**Tableau ci-contre, extrait des documents direction utilisés en négociation**

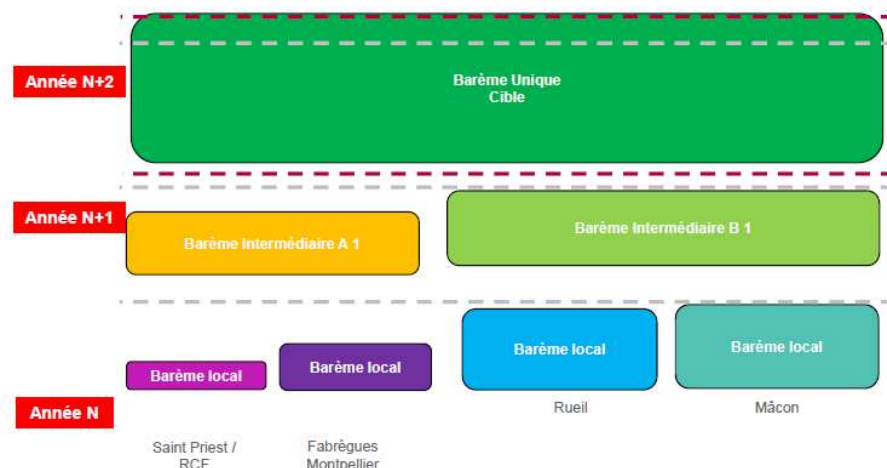
**Etape 1 : Elaboration de 2 barèmes distincts tenant compte des écarts importants entre établissements de SEEF :**

**Données ci-dessous extraites des documents Direction utilisés en négociation**

Barème A • RCFP Saint Priest • Montpellier/Lattes Fabrègues • Brest • Dijon • Lille • Rennes • Mulhouse • Saint Quentin • Strasbourg • Toulouse  
 Barème B • Mâcon, FCS + RCFP Le Hive, Clermont Ferrand, Limoges, Bordeaux, Marseille, Grenoble, Metz, Pont St Martin, Reims Tours

Coeff.	Barème A*	Barème B*	Barème cible (1/1/2018)
180	1 057,28	1 057,28	1 255,00
190	1 065,54	1 084,03	1 305,00
215	1 116,28	1 226,66	1 400,00
225	1 168,20	1 283,72	1 500,00
240	1 246,08	1 369,30	1 585,00
255	1 323,96	1 454,88	1 655,00
270	1 401,84	1 540,46	1 730,00
285	1 479,72	1 626,04	1 810,00
305	1 583,56	1 740,15	1 915,00
335	1 739,32	1 911,31	2 080,00
365	1 895,08	2 082,47	2 255,00
395	2 050,84	2 253,63	2 440,00

**Etape 2 : Atteinte du barème cible applicable à tous les établissements :** tableau ci-contre extrait des documents utilisés en négociation



Au-delà de l'impact direct éventuel sur le montant de la prime d'ancienneté, d'autres effets induits plus subtils à mesurer sont liés à ce système : taux horaire bonifié donc impact sur les primes rattachées à ce taux, conséquence sur le STIP du fait de l'intégration de la prime de transport dans le salaire de base ...A chacun de faire une simulation individuelle en fonction de son site, son ancienneté et son coefficient, l'impact étant bien évidemment variable d'un salarié à l'autre : neutre pour certains, mais largement positif pour beaucoup d'autres. Dommage...