



Négociations Annuelles Obligatoires 2017

NÉGOCIATIONS : AVEC OU SANS GLAÇONS ?



Ultime proposition de la direction (1,3%) dans le cadre d'un accord, sinon, retour à la première proposition (1%).

1. AUGMENTATIONS GÉNÉRALES (AG) ET INDIVIDUELLES (AI)

NOS DEMANDES		REPONSES DIRECTION
Pour les OATAM (ouvriers, administratifs, techniciens, agents de maîtrise)	- AG de 1,2% avec un seuil de 30 € - AI de 1,2%	AG: 0,6% // AI: 0,6% sur salaire de base ou/et STIP cible + 0,1% Egalité Professionnelle Plancher de 20 € pour les salaires inférieurs ou égaux à 2000€
Pour les I & C (ingénieurs et cadres)	- AI de 2,4 %	AI: 1,2% sur salaire de base et/ou STIP cible + 0,1% Egalité Professionnelle
- revalorisation des primes d'équipes, des primes de paniers, des primes de conditions de travail, et des primes de pompier et secouriste.		Application des augmentations au 1er avril 2017. Le Salaire Minimum Schneider Electric (SMSE) sera revalorisé de 0,6% au 1er janvier 2018. Il sert de base au calcul de la prime d'ancienneté. La revalorisation du SMSE pour les IC, se fait après signature d'un accord IUMM national.
-Avoir les objectifs des STIP au plus tard à fin février 2017.		OUI
- Quelle que soit l'issue de la négociation, maintenir une clause de « revoyure ».		Nous avons obtenu une « clause de revoyure » à mi 2017, si prévisions d'inflation INSEE varient de +/- 0,3 points par rapport au taux aujourd'hui retenu de 1,2%.
- Clause de sauvegarde du salaire de base. Faire en sorte qu'avec l'AI 2017, un I&C ait eu au moins 2,1 % d'augmentation de son salaire de base en cumulant 2015, 2016 et 2017.		Une commission sera mise en place avant juillet
- 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.		Sera appliqué et un retour de la direction est prévu

2. COMPTE ÉPARGNE TEMPS

CET: 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 malade, etc...)

3. TÉLÉTRAVAIL

Transformer la charte, en accord Groupe sur le télétravail. Dans le cadre du projet GreenoValley une proposition a été faite par le groupe de travail en charge du dossier. Il faut maintenant passer à la négociation.

4. ABONDEMENT POUR PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT

Abondement / Plan d'Épargne d'Entreprise / Décôte / Actions gratuites

**NÉGOCIATION
ACCORD AU 1ER
SEMESTRE 2017**

**COMMISSION MISE EN
PLACE AU 1^{ER} SEMESTRE
2017**



NOS DEMANDES

5. AIDES AU TRANSPORT

Généraliser la prise en charge de 75% des abonnements transport publique à l'ensemble de SEI/SEF. La CFE-CGC demande l'harmonisation et la mise en place de règles de transport 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.

6. PRIMES ET MÉDAILLE DU TRAVAIL

Revaloriser les primes dont celle de médaille du travail.

7. CHANGEMENT DE DATE DE RÉFÉRENCE POUR PRISE DE CONGÉS

Relancer notre demande qui était dite en cours d'étude par la direction :

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

Aujourd'hui, la période de référence commence le 1er juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours. Ce changement de date peut être fixé par convention ou accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail (accords visant à définir les modalités d'aménagement du temps de travail et à organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année).

8. DROIT À LA DÉCONNEXION

9. CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES « MÈRES DE FAMILLE » DÉSORMAIS OUVERTS AUX PÈRES

REPONSES DIRECTION

Une Commission mise en place au 1er semestre 2017.

Les 25% au dessus de la part légale de 50% représentent un avantage en nature qui sera répercuté sur le salaire quel que soit le type d'abonnement.

Sur l'ensemble des primes existantes sur le territoire France (déplacement à l'étranger, prime d'astreinte, secouristes, etc) la direction s'engage à faire un inventaire des primes existantes au 1er semestre 2017 pour jeter les prochaines bases de travail pour les négociations.

COMMISSION MISE EN PLACE AU 1^{ER} SEMESTRE 2017

NÉGOCIÉ

Certains sujets (télétravail, épargne temps, abondement, transport, indemnités vélo.....) seront traités en commission au premier semestre

En bref :

Pour la CFE CGC, ces propositions permettent à minima de couvrir l'évolution prévisionnelle du coût de la vie. Permettront-elles l'adhésion et la motivation des salariés, afin de poursuivre et d'atteindre les objectifs de croissance profitable recherchés par l'entreprise ?

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 cfecgc.schneider@gmail.com @CfeCgcSchneider

Ensemble, + de sens