

# Un projet inacceptable en l'état

20 réunions de négociation en 2017, un projet d'accord sur 200 pages : la CFE-CGC s'est investie à fond pour aboutir à ce qui devait être un accord innovant, équilibré et gage de développement de l'activité des entités françaises du groupe. Pourtant la déception est grande : les 4 projets remis par la Direction mi-décembre ne garantissent aucun avantage pour les salariés.

## Les **9** bonnes raisons de ne pas signer cet accord :

- L'objectif de la négociation a évolué, passant de la **croissance** à la compétitivité, avec pour résultante un **projet d'accord GAGNANT / PERDANT**.

- Aucune **vision claire et chiffrée d'engagements mesurables** déclinés par BU, entités et établissements du pays France. On ne peut se contenter de promesses !

- Aucune prise en compte des **spécificités horaires** historiques de certains sites (ex Alès à 4j de travail actuellement)

- Les modalités de **compensation pour les heures ou jours travaillés supplémentaires** ne sont pas acceptables.

- La **proposition** de la CFE CGC de **choix** d'utilisation des JRTT en «**temps ou argent**» n'est pas prise en compte.

- Le projet d'accord **GPEC** ne permettra pas de répondre à la problématique de la pyramide des âges, ses modalités n'étant **pas suffisamment incitatives**.

- Télétravail et Déconnexion sont des thèmes qui devraient être traités séparément, et **pas comme une compensation à la perte de JRTT**.

- Aucun des neuf accords d'entreprise équivalents signés par des entreprises du CAC 40 ne met en œuvre des **dispositions aussi défavorables** que celles proposées par la Direction de Schneider-Electric.

- La CFE-CGC demande que le PDG du groupe, **Jean Pascal TRICOIRE**, s'engage personnellement sur cet accord : **ce n'est pas encore le cas**.

## La CFE-CGC ne signera pas un chèque en blanc !

Les dernières expériences GPEC ou PSE vécues ont montré que les engagements de la Direction n'étaient pas tenus, comme par exemple à France Transfo. De même, certains projets de restructurations à venir, comme «Simplify » ne sont pas intégrés à ce dossier.

La conséquence en est une perte de confiance qui nous amènera à demander la mise en œuvre d'un **processus disruptif** (en rupture).



Nous demanderons, par exemple, que **contrairement aux anciens modèles, toute évolution des conditions de travail des salariés ne pourra se faire qu'après réalisation et validation des engagements de la direction.**

Et cela étape par étape, comme par exemple une modification du temps de travail qu'après réalisation d'embauches sur une période donnée. Et ceci pour l'ensemble des items qui seront proposés à la négociation.

**La CFE CGC, force de propositions depuis le début de cet accord, reste présente pour défendre les salariés.**

**Le Mag'**  
CFE-CGC Schneider Electric  
Le syndicat des ATAM et Cadres

Retrouvez les détails des propositions de cet accord dans notre prochain édition du Mag' qui sortira après la réunion programmée du 10 janvier.