

NAO 2021

De la résilience à la récompense ?

Dans un contexte Covid anxiogène, les résultats 2020 de Schneider seront meilleurs que prévus. Les efforts des salariés participent à ce résultat. Cette NAO doit promouvoir ces efforts en transformant cette résilience en récompense.

L'année 2020 a demandé des efforts à tous les salariés. D'abord financièrement, en acceptant un PRS 2020 contraignant, des prises de congé et RTT pendant les confinements, parfois en remettant en cause nos propres valeurs en prenant des risques pour nos familles. Ces efforts avaient un but : la sauvegarde de nos activités industrielles et commerciales. La CFE-CGC pense que le temps est venu de justement récompenser les salariés français par un geste fort de l'Entreprise.

SALARIÉS : POUR UNE JUSTE RÉCOMPENSE DES EFFORTS CONSENTIS

OATAM	Augmentation Générale : + 2% dès Janvier 21 Augmentation Individuelle : +1% dès Janvier 21
Ingénieurs et Cadres	Augmentation Générale : + 2% dès Janvier 21 (en raison de la poursuite de l'incertitude Covid + en 2021) Augmentation Individuelle : +1% dès Janvier 21 (dont 50% en Stip maxi)
Garantie Augmentation 3 ans	+ 3% garantis sur 3 années consécutives
égalité H/F	Continuer l'effort pour l'égalité professionnelle, mais passer à 0,2% en 2021.
SMSE	La revalorisation du Salaire Minimum Schneider Electric (SMSE) avec Application du Taux d'AG au 1 ^{er} janvier 2021
Augmentation de la Prime d'astreinte	Revalorisation sur la base du taux d'AG de + 2%.
Prime d'ancienneté	Indexée sur le salaire de base + Augmentation +2 %
Intéressement et règle de WESOP	RÉCUPÉRATION DU FORFAIT SOCIAL donné par le Gouvernement Français pour la promotion de l'actionnariat salarié : à verser en complément de l'abondement (au-delà des 1404 € habituels) + doubler la décote des actions de 15% aujourd'hui contre un blocage de l'épargne salariale à 10 ans

2020 : meilleure année boursière de Schneider Electric avec un cours de l'action dépassant toutes les attentes et pourtant les salariés SE n'ont pas eu de WESOP, trop coûteux, mais pas pour ceux bénéficiant d'actions gratuites et nos actionnaires qui seuls ont pu bénéficier de notre performance collective, cherchez l'erreur !

Autre raison pour laquelle la CFE-CGC attend une juste reconnaissance.



Management call pour STIP	- Visualisation dynamique de l'évolution des indicateurs de performance pilotant le Management Call versus les critères retenus (à présenter en CSE, à minima tous les 3 mois) - Le dé plafonnement de la moyenne des STIP/SIP toujours annoncées à moins de 100% pour 2021 - Avoir accès aux indicateurs, lisibles et en Français.
Management call positif pour SIP - vendeur	- En 2021, si la marge pays France est réalisée = demande de management call positif pour le SIP Vendeurs.
Repas déplacement	Revoir les forfaits repas pour les zones géographiques hors Paris.
Tickets Restaurant	Passer à 10€ les TR et en faire bénéficier les personnes en télétravail imposé par le Covid.
Forfait Mobilité Durable	- Ouverture de la négociation au niveau Territoire. - Mettre en place le forfait mobilité durable avec prise en charge par l'employeur des frais de trajet des salariés qui se rendent au travail à vélo ou par covoiturage sous la forme d'un versement annuel de 400 euros. - Prise en charge par l'employeur de l'abonnement des salariés qui utilisent un service partagé de location de vélo (vélib', vélo'v...) pour aller au travail comme pour l'abonnement transports collectifs.
Commission de suivi NAO 2021	Demande d'une Commission de suivi et Participation à celle-ci même si pas signature de l'accord NAO 2021
Clause de revoyure	Si inflation > 1.5%, revoir AG et AI en conséquence.
Versement du 1/10^e congés en Octobre.	Versement du 1/10 ^e congés payés versé en Juin comme le prévoit la loi Pacte et non en Octobre
Compte Epargne Temps	Ouvrir une négociation pour assouplir la pose et la sortie des jours épargnés (niveau Territoire). Souhait de pouvoir sortir ces Jours pour convenance personnelle (hors versement Perco).



Schneider Electric

Pour la CFE-CGC, ces propositions sont cohérentes avec les résultats France 2020 meilleurs qu'anticipés, les efforts fournis, et la politique incompréhensible du Management Call plafonné.

La Direction doit saisir la chance qui s'offre à elle pour récompenser ceux qui restent et ont subi indirectement les réductions d'effectifs (3 GPEC et 3 PSE). De plus, la baisse des SFC, les économies tactiques et structurelles offrent des leviers pour financer la croissance des salaires.

La CFE-CGC exhorte la Direction à aller dans la Direction de ceux qui ont créé la Résilience de SCHNEIDER en France et partout dans le Monde.

CFE-CGC || mon application

Schneider Electric



Coordonnateur syndical groupe :

[Philippe Bordas](#) - 06 83 84 07 51

Coordonnateur adjoint :

[Gérard Le Gouefflec](#) - 06 31 00 38 07

Délégué syndical central SEEF :

[Emmanuel Touvier](#) - 06 87 98 98 14

cfecgc.schneider@gmail.com

Déléguée syndicale Central :

[Sandrine Savornin](#) - 06 89 18 24 28

Délégué syndical central adj. :

[Alain Demirdjian](#) - 06 87 72 14 05

www.cfecgc-schneider.org