

JANV  
2024

## NAO 2024 : Une année pour rien ou presque.



**La CFE-CGC ne se résignera pas à signer un Plan de Révision Salarial entendu et sans envergure.**

### LES RAISONS ASSUMÉES À NOTRE NON SIGNATURE

D'abord parce que la CFE-CGC ne cautionne pas le changement de règle établie depuis des années de compenser l'inflation de l'année passée (2023 : 4,9%) lors des NAO.

En choisissant opportunément la prévision d'inflation de l'année prochaine (2,6%), la direction a proposé généreusement une enveloppe de 3,2%, puis 3,7% ne contentant aucune organisation syndicale. L'an dernier, au plus fort de l'inflation, il était hors de question de prendre en compte l'inflation courante. Ce changement de règle est une entorse à la confiance dans le dialogue social : la bien connue «TRUST» chez Schneider Electric. En l'amenant à 4%, et en mettant les négociateurs au pied du mur, elle arrachera la signature résignée de 3 organisations syndicales.

Ne nous trompons pas, cette enveloppe est imposée par la Direction. Elle ne couvre en rien une inflation 2023 qu'elle a alimentée par une politique tarifaire inflationniste. Mais quand c'est elle, ça ne compte pas.

Pour la CFE-CGC, le refus en 2024 des Augmentations Générales pour tous, comme en 2022 (inflation similaire : 5,2%) que nous prônons uniquement les années de forte inflation est discriminatoire, notamment pour la catégorie des salariés F11 et F12 qui représente plus de 80% des cadres. Pour ceux-la, ce sera Augmentations Individuelles ou rien pour 20% d'entre eux. Inacceptable, mais surtout risqué avec un possible

abattement et désengagement des salariés, voyant leur pouvoir d'achat, battu par une inflation totale.

Valider une enveloppe de 3,2% ou 4%, pour les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ayant les plus faibles salaires, tout comme pour les ouvriers, et plus généralement pour tous ceux qui comptent sur les NAO pour voir évoluer légitimement leur situation financière, c'est donner un quitus à une perte de pouvoir d'achat. Même ceux qui auront plus que les 4% du PRS ne couvriront pas ou à peine l'inflation et se désoleront de la non progression de leur carrière. À cela, la CFE-CGC ne se résigne pas.

Que dire des primes et Tickets Restaurants revalorisés autour de 3% si ce n'est que le gain a déjà été mangé par l'inflation de 2023. Seule SE n'aurait pas remarqué la flambée de l'alimentaire, ni celle des restaurants estimée à +17%? Et pareil pour la flambée de l'énergie, aucune augmentation des indemnités de Télétravail n'est acceptée par la Direction.

Pourtant, comme en 2022, l'année 2023 sera une année exceptionnelle pour le groupe et malgré cela, elle ne récompensera pas ceux qui en sont les principaux acteurs avec un plan de révision salarial sans envergure, un intéressement médiocre au regard du résultat (pour SEI-SEF), des STIP très moyens, des SIP (Commerce) exécrables.

Est-ce légitime de s'en contenter ?

### UNE NÉGOCIATION DÉSÉQUILBRÉE

La stratégie de la Direction pour tordre le bras des organisations syndicales a consisté à utiliser le chantage à la double prime à la signature, au niveau Groupe, puis au niveau local.

Cette façon de négocier est d'une autre époque et pas digne de la qualité du dialogue social revendiquée par la direction: tout au plus un jeu cynique alors qu'il s'agit de la reconnaissance des salariés. Est-ce légitime de s'en contenter, d'approuver ce simulacre de négociation, en forme d'ultimatum : «C'est ça ou 3,2% !» ?

La CFE-CGC ne cautionne pas ce mécanisme douteux et invite la Direction à revenir à des négociations sincères et équilibrées.

Pour la CFE-CGC, comme dans le business, une négociation est parfois une épreuve de force très difficile et devant un accord inacceptable, la capitulation n'est pas une option !

## ET UNE PRÉVISION D'INFLATION À 2,6% EN 2024 : Y CROYEZ-VOUS RÉELLEMENT ?

Malgré des signes de détente, l'année 2024 paradoxalement restera inflationniste. En cause :

- ▶ **Le développement d'un monde multipolaire** avec moins de coopération et moins de mondialisation, affectera les coûts de fabrication et les chaînes d'approvisionnement.
- ▶ **Des dépenses publiques plus prononcées**, poussées par les urgences politiques, soutenues par des préoccupations environnementales et le creusement des inégalités, parfois marquées par des protestations de masse, auxquels s'ajoutent l'austérité et les réductions budgétaires des banques centrales.
- ▶ **Le changement climatique** et les politiques pour le retarder, ainsi que la promotion de la transition énergétique et la neutralité carbone, avec des coûts de production bien identifiés.



**Vous êtes de plus en plus nombreux à nous manifester votre soutien et à nous rejoindre pour faire entendre votre voix.**



**Vous aussi :  
Adhérez  
confidentiellement  
à la CFE-CGC**



# CONCLUSION

***Pour l'ensemble de ces raisons, la CFE-CGC n'a pas signé une négociation qui a mis la reconnaissance de ses salariés loin derrière le résultat économique du pays France et du Groupe pour lequel une grande partie des salariés français œuvrent à la performance mondiale de Schneider Electric.***

***Un NON pas suivi d'effet puisque 3 organisations syndicales «responsables et courageuses», signeront cet accord. L'enveloppe à distribuer sera de 4%.***

***La CFE-CGC continuera à porter ses revendications dans chacune des entités légales et ajustera sa position en fonctions des mesures annexes acquises localement.***

### VOS CONTACTS

Philippe BORDAS  
Gérard LE GOUEFFLEC  
Annabelle HALBERT  
Alain DEMIRDJIAN

[cfecgc.schneider@gmail.com](mailto:cfecgc.schneider@gmail.com)