

RÉPARTITION DE L'ENVELOPPE SALARIALE SEI-SEF ET MESURES ANNEXES : Le jeu du ni oui- ni oui

*Les NAO sont dorénavant réparties en 2 processus :
la négociation du budget de l'enveloppe salariale au niveau du territoire,
et d'autre part la négociation de la répartition de cette enveloppe
entre AG/AI pour les populations et les mesures annexes.*

*La CFE-CGC a signé l'accord groupe sur l'enveloppe globale.
Celle-ci est donc de 2,3% +0,1% réservé au budget pour réduire les inégalités salariales
entre les femmes et les hommes.*

*En 2eme étape, la NAO SEI-SEF consiste donc à discuter de la répartition de l'enveloppe
de 2,3% et des «mesures annexes».*

POUR LA CFE-CGC, NOS DEMANDES SONT LES SUIVANTES :

- | Une AG pour les collaborateurs occupant des postes classés jusqu'à F12.
- | Un plafond pour le montant de loyer des VLLD à 200€ par mois.
- | La révision du plafond annuel de l'indemnité télétravail à 180€.
- | Une revalorisation de la participation employeur au restaurant d'entreprise.
- | Une augmentation de la valeur des tickets restaurant à 12€ au lieu de 10,20€

A L'ISSUE DE LA DERNIÈRE RÉUNION LA DIRECTION PROPOSE :

Une répartition AG/AI comme suit :

- | Non cadres 1,5% d'AG avec un plancher à 38€ bruts pour un temps plein
+ 0,8% d'AI déduction faite de l'impact de la valeur plancher de l'AG
- | Cadres 2,3% d'AI

Valeur du point d'ancienneté 7,10€ au lieu de 7€ en 2024.

LES MESURES ANNEXES SUIVANTES :

- | Ticket restaurant à 10,50€ (au lieu de 10.20€) dont 60% pris en charge par l'employeur
- | Prime d'équipe jour / nuit +3%,
- | Prime d'astreinte +2% (hors Services)
- | Revalorisation de la prime médaille du travail autour de +10% à +13% pour les > 40 ans d'ancienneté.

LA POSITION DE LA CFE-CGC :

Quelle est la prime à la signature pour notre organisation ? Aucune de nos demandes n'est satisfaite. La Direction nous interpelle, «c'est parce que vous êtes une organisation catégorielle» Oui, la CFE-CGC est une organisation catégorielle, elle défend les intérêts des salariés techniciens, administratifs, commerciaux, ingénieurs et cadres

Cependant, les mesures proposées par la Direction, si elles ne sont pas réellement catégorielles, sont assez sectorielles : de toutes les mesures, une large majorité est fléchée sur le périmètre industriel et **seule la revalorisation des tickets restaurant couvre toutes les catégories d'emploi...** Et encore, sur ACS principalement. **Oubliés sont les résidents des restaurants de Grenoble, Région Parisienne, Carros, Angoulême et autres grands sites.** Ils représentent plus de 80% des collaborateurs de l'UES, mais sont opportunément oubliés.

A noter, l'application d'une valeur plancher sur les AG va aussi puiser sur le budget d'AI des non-cadres et donc réduire la marge de manœuvre pour la rémunération des techniciens et catégories les mieux classées des non-cadres ... Il s'agit de deux visions opposées, limite schizophrène, des augmentations cadres vs non-cadres, auxquelles nous ne souscrivons pas.



CONCLUSION

Cela étant...

La CFE-CGC remercie la Direction de son invitation à la table des négociations, même si dans les faits les mesures ne sont pas en ligne avec nos demandes, elles ont eu le mérite d'ouvrir le dialogue.

La Direction s'engage à travailler en 2025 sur le sujet de la restauration, qu'il s'agisse des tickets restaurant ou de la participation employeur au restaurant d'entreprise. L'idée est de maintenir une homogénéité de traitement sur le territoire.

Les représentants CFE-CGC seront volontaires et force de proposition pour cette concertation.

Les attentes de la CFE-CGC étaient justifiées, notre engagement à signer cet accord suscite un enthousiasme mitigé.

Les propositions de la Direction nous laissent sur notre faim.

VOS CONTACTS

Philippe BORDAS
Gérard LE GOUEFFLEC
Annabelle HALBERT
Alain DEMIRDJIAN

cfecgc.schneider@gmail.com

Adhérez
confidentiellement
à la CFE-CGC



Schneider Electric

Pour agir à vos côtés !