



Nouveau contrat social groupe

FO veut la **V**olumes **I**nvestissements **E**mplois

Depuis début mi-mars, la direction a ouvert des négociations sur un **Nouveau contrat social** dans le groupe, accord dit d'Emploi Compétitivité.

Jeudi 4 mai 2017 se tenait la 3^{ème} réunion, qui avait pour objectifs de finaliser le diagnostic que la Direction a fait sur l'environnement social (accords horaires, pyramides des âges, ...).

A l'issue de cette réunion, la Direction nous a présenté sa synthèse du diagnostic en 5 points :

- 1) **Pyramides des âges** : (moyenne dans le groupe 47 ans), trop élevée en moyenne pour assurer une activité de Schneider en France à moyen et long terme. La Direction prévoit un plan d'embauches de jeunes (<30ans).
- 2) **Temps de travail** : Quelque soit la catégorie socio-professionnelle (Ouvriers, ATAM et IC), le temps de travail effectif chez Schneider en France est inférieur à d'autres pays d'Europe et de ce qui se pratique en France en général.
- 3) **Coût du Travail** : La Direction explique que la France n'est pas si mal placée et reste globalement compétitive, et que l'objectif de ce projet d'accord est d'améliorer significativement notre compétitivité pour placer la France en « haut du panier » et ainsi saisir toutes les opportunités en termes de développement de projets et d'industrialisation/fabrications dans les usines en France.
- 4) **Attractivité** : A travers la mise en place du « Droit à la déconnexion » imposée par la Loi Travail au 1/1/2017 et l'assouplissement à l'accès pour tous au Télétravail, la Direction souhaite être plus attractive vu de l'extérieur de l'entreprise en intégrant les pratiques de travail et méthodes de management récentes, et sortir du management « old school » (à l'ancienne).
- 5) **Insécurité juridique et complexité** : la Direction reconnaît que certaines pratiques de recours à l'intérim et la gestion des contrats « forfaits jours » représentent un risque juridique et souhaite à travers ce projet d'accord se remettre en conformité avec le droit français. Côté complexité sur les modes de fonctionnement des 42 entités du groupe en France, le fait d'harmoniser les horaires et organisation de travail pour tous « simplifiera » la gestion inter site en France.

Vision Direction

La prochaine réunion qui se tiendra le jeudi 11 mai 2017 pendant laquelle la Direction nous présentera ses objectifs souhaités pour améliorer la compétitivité de la France dans le Groupe en terme de :

- Harmonisation des horaires de travail pour le personnel travaillant en production dans les usines pour tendre à 1607h de travail/an
- Harmonisation des horaires de travail du personnel en journée (ATAM) → 1607h
- I&C, tendre à la durée légale de 218 jours par an,
- Mise en œuvre de l'annualisation du temps de travail rendue possible par la Loi Travail (El Khomri)

Pour FO, ceci représente une modification potentiellement importante pour les salarié(e)s.

FO, fidèle à notre politique de négociation, a clairement exprimé lors de la 1^{ère} réunion de négociation que les efforts souhaités par la Direction **DOIVENT** s'accompagner par des engagements forts et formels de la Direction à son plus haut niveau pour garantir l'emploi en France. De plus, les retours pour les salarié(e)s doivent être liés aux efforts consentis.

Seule la signature formelle de Jean-Pascal TRICOIRE permettra que ces engagements soient véritablement appliqués et tenus, et cela montrera à TOUS que l'enjeu de ce nouvel accord est porté par lui et qu'il s'impose de fait à tous, sans ambiguïté possible.

Pour **FO**, ces engagements doivent se traduire à travers :

- 1) **V... Volumes** : La Direction doit s'engager sur des volumes de production par site en France afin de garantir la pérennité des usines et du nombre de salariés titulaires y travaillant.
La direction doit stopper tout projet de rebalancing (délocalisation) de charges de production d'un site français vers un autre site dans le monde.
- 2) **I... Investissements** : La Direction doit présenter tous les investissements prévus en France, site par site, les projets R&D qui permettront à travers le processus PMP (développement de produits), que lorsque la phase GO est atteinte que cela se traduise par de la « localisation en France » de nouvelles gammes de produits. Pour cela, un budget global R&D significatif doit être alloué sur les centres de recherche basés sur le Territoire ainsi que les recrutements et les projets associés.
- 3) **E... Emplois** : La Direction doit s'engager sur un véritable plan de recrutements externes que se soit en production (CVD) qu'en structures (NCVD) sur tous les sites en France pour remplacer les personnes devant partir en retraite ou dans un dispositif négocié Schneider (CRVS, DAMS, PPRVS,...). Pour FO, la Direction doit, si celle-ci souhaite le rajeunissement rapide de la pyramide des âges et le transfert du savoir-faire (compétences), remplacer la quasi-totalité des départs prévus sur la durée de l'accord (2018 – 2019 – 2020).

Vision **FO**

FO demande également un **Plan de Départs Volontaires pour TOUS** pour permettre aux salariés les plus âgés de partir dans de bonnes conditions et également un plan d'embauches ambitieux pour accélérer un véritable rajeunissement de la pyramide des âges du groupe en France

Ces engagements forts de la Direction doivent être clairement écrits dans l'accord, quantifiés et mesurables afin de pouvoir les suivre au plus près, pour ne pas se retrouver dans un « marché de dupes ». La Direction, qui a souhaité cette négociation, **DOIT** apporter les **ENGAGEMENTS** de son côté sur les 3 thèmes ci-dessus (V I E), seules contreparties acceptables aux efforts demandés à son personnel en France. Sinon à quoi bon ?

Cet accord peut être une « opportunité » pour la France d'être reconnue, enfin, par la Direction à son plus haut niveau comme pays de l'**Excellence** (et non en French Bashing),

FO attend des engagements clairs et significatifs autour de « V. I. E. », La direction doit saisir cette opportunité d'être au rendez-vous de son Histoire pour construire ce « nouveau contrat social » avec SES salarié(e)s en France.