

Réponse Intersyndicale

En pratique :

- Schneider remporte en décembre le prix du dialogue social, mais refuse, dès janvier, de signer un accord unanime sur les Salaires.
- Pour nos dirigeants, la marge de Schneider Electric est bien plus importante que le bien-être et la reconnaissance des salariés. Exemple récent, baisse de la rémunération variable des cadres imposée par la direction.
- Face aux cours de bourse en baisse, à la menace d'actionnaires activistes et aux « prétendues » difficultés, comment ce plan salarial minimaliste, peut-il encourager les salarié(e)s à faire corps avec l'entreprise ? Alors que la direction incite à la démarche « Act as Owner » (agir comme un propriétaire)

Les Organisations Syndicales déplorent qu'aucun accord ne soit intervenu pour les NAO 2019

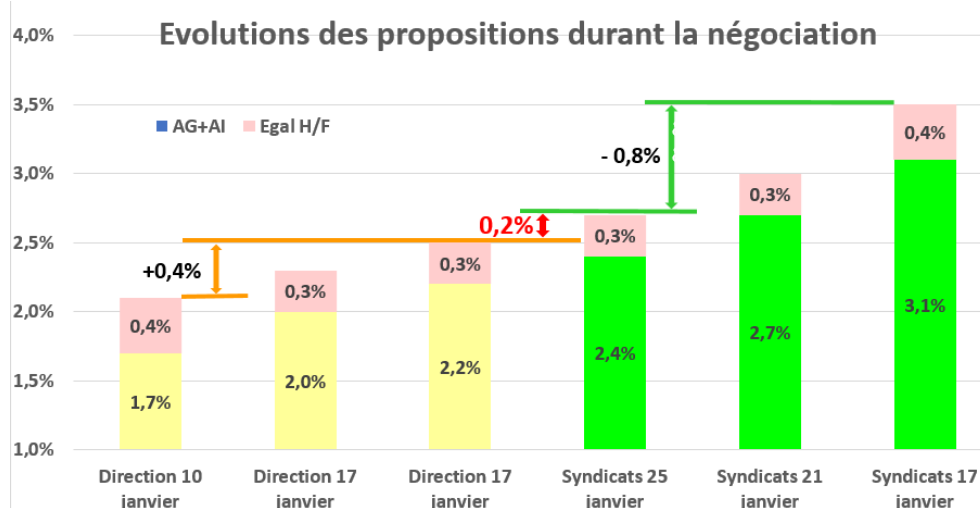
Les Organisations Syndicales ont été force de propositions pour faire aboutir cette négociation. Elles ont régulièrement amendé leurs revendications dans le but d'obtenir un accord signé.

Contrairement à ce que prétend la direction ce sont bien les OS qui ont fait le plus gros effort sur leurs revendications. En effet on constate au final, que la direction a augmenté son enveloppe de seulement 0,4%. (Première proposition de 2,1% et une dernière de 2,5%). Par contre nous avons revu nos demandes communes à la baisse de 0,8%. (Première proposition commune à 3,5% et une dernière à 2,7%).

Les OS souhaitaient un accord.

Egalité Professionnelle : Depuis 2012, l'ensemble des OS demande le doublement de cette enveloppe, ce qui a toujours été refusé. Pour la direction, le 0,1% était amplement suffisant pour résorber les soi-disant « faibles » écarts salariaux. Nous ne pouvons que nous féliciter que notre direction ait enfin pris en compte notre demande : il existe **donc bien** de vrais écarts salariaux chez Schneider Electric. Cependant il semblerait que cette enveloppe soit réservée aux salarié(e)s ayant un **compa-ratio inférieur à 0,8**.

L'objectif de cette enveloppe est-il encore de résorber les écarts salariaux entre les hommes et les femmes ?



Les 2% proposés par la direction en Augmentations Individuelles pour les cadres, **est inférieur** au 2,1% signés par les partenaires sociaux de la branche métallurgie sur les minimaux garantis des Ingénieurs et Cadres.

Les économies faites sur le dos des salariés Ingénieurs et Cadres, au niveau de la part variable (STIP) du salaire, proche de 1%, compensent très largement le +0,2% supplémentaire demandé par les Organisations Syndicales.

Mesures unilatérales : La direction impose des augmentations revues à la baisse par rapport à sa dernière proposition, qui déjà, n'avait pas obtenu l'accord des Organisations Syndicales.