

### DÉFENSE DE L'EMPLOI

- Obtenir des engagements sur la **V.I.E.**  
Volumes garantis sur 3 ans  
Investissements pour accueillir de nouvelles productions et maintenir les process actuels.  
Emplois pour remplacer tous les départs en production et dans les bureaux par des embauches CDI.

### FORMATION

- Une formation pour toutes et tous sans distinction d'âge, tout au long de la carrière, incluant les salariés de production.
- Informer et accompagner les salariés sur les outils existants. Meilleure utilisation du CPF(\*)

### WESOP

- Passer la décote de 15 à 30% lors d'achat d'actions.
- Augmenter l'abondement sur le PEE à 2 000€ à la place des 1 404€ qui datent de «1995»

### PERCO

- Doubler l'abondement à 1600€ au lieu de 800€

### INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION

- Aligner le taux d'intéressement avec les résultats de l'entreprise sans plafond en maintenant le plancher équivalent au plafond de la sécurité sociale.

### TÉLÉTRAVAIL

- Rembourser les frais générés à domicile (eau/électricité, abonnement Internet, frais de repas, écran etc.).
- Améliorer le nombre et la souplesse de la prise de jours de télétravail.
- Revoir les métiers (JobCodes) éligibles (GSC).

### GPEC / GEPP

Un taux de remplacement offensif à hauteur de 2 recrutements pour 3 départs, et que chaque salarié dans chaque organisation puisse bénéficier des dispositifs mis à disposition. Obtenir pour les volontaires **des mesures de départs anticipés pour TOUS avec les outils Pass Retraite (24 mois plus tôt) et Rachat de Trimestres (12), en production et pour les services prestataires.**

### ÉVALUATION DES SALARIÉS

Appliquer une culture de la performance qui ne condamne pas, ni pénalise les salariés obtenant la note de 1 ou 2, ainsi qu'une juste reconnaissance des salariés obtenant les notes de 3 et 4 avec une augmentation individuelle garantie.

### RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS) ET HARCÈLEMENT

Une plus grande agilité dans les enquêtes d'évaluation des RPS; la mise en application systématique de l'évaluation des risques avant/après transformation d'une activité. Une prise en compte des situations de harcèlement.

### SALAIRES ET NAO

- Agir pour une véritable équité : Hommes/Femmes
- Et entre toutes les catégories socio-professionnelles . Une AG pour tous.
- Revaloriser les salaires, en cohérence avec nos conventions et sans perte de pouvoir d'achat pour les salariés, en alignant les AG, AI et les SMSE sur les résultats nets du Groupe en France.
- Augmenter les primes de conditions de travail afin de mieux prendre en compte les contraintes sur la vie privée (prime équipe, de nuit, SD, astreintes, ...).

### PART VARIABLE (SIP ET STIP)

- Reconnaître et valoriser les efforts individuels et collectifs basés sur des règles négociées et appliquées. Mise en place d'un SIP/STIP minimum.
- Supprimer l'écrêtage des STIP/SIP au sein des équipes.

### CET (COMPTE ÉPARGNE TEMPS)

- Optimiser et permettre d'épargner jusqu'à 100 jours dans le CET (utilisation de CP, RTT, ...).

### AGIR POUR LA PLANÈTE MOBILITÉ DURABLE

- Agir pour une participation incitative de l'employeur pour l'utilisation individuelle ou en co-voiturage de véhicules électriques ou hybrides.
- Agir pour une participation incitative de la Direction à l'achat et à l'installation de système visant à économiser l'énergie (bornes, Wiser...).
- **Compensation carbone des communications papiers de FO par la plantation d'arbres.**



### UN SYNDICAT PROCHE ET RESPONSABLE À VOS CÔTÉS !

Alerte sur des situations collectives ou individuelles inacceptables  
Réorganisations, surcharge de travail et abus de management

### LA DÉFENSE ACTIVE DES SALARIÉ(E)S

- Accompagnement individuel,
- La formation, la retraite,
- Les changements de métiers,
- Les mobilités forcées...

### MUTUELLE, RETRAITES, ÉPARGNE

Préservation de vos retraites, prévoyance et mutuelle

\*SMSE : Salaire Minimum Schneider Electric \*ANI : Accord National Interprofessionnel \*CPF Compte Personnel de Formation



Site FO Schneider :  
[www.fo-schneider](http://www.fo-schneider)

Retrouvez-nous aussi sur  @FO.Schneider.Electric



Téléchargez  
l'application mobile  
FO Schneider Electric

# Liste des candidats FO

## ÉLECTIONS CSE CHASSENEUIL DU POITOU

### CANDIDATS TITULAIRES

Collège	Prénom	NOM
1 <sup>er</sup> collège	Stéphane	DUCLAUD
	Alexandra	LEMAÇON
	Cédric	GANCEL
	Angélique	TOUSCOZ
	Sabine	MERIAU
	Stéphanie	DAMASE

### CANDIDATS SUPPLÉANTS

Collège	Prénom	NOM
1 <sup>er</sup> collège	Simon	GERBIER
	Mélanie	DAVID
	Jason	BLANDINEAU
	Anaïs	KERVICHE
	Céline	MONTEIRO
	Murielle	PAYET

Collège	Prénom	NOM
2 <sup>ème</sup> collège	Franck	PARNAUDEAU
	Erika	GEAY
	Christophe	ROUAULT
	Kévin	FAUSTIN LEYBACH

Collège	Prénom	NOM
2 <sup>ème</sup> collège	Maxime	DUBOIS
	Henriette	DUBREUCQ
	Marc	FICHET
	Alan	SAUZE

