

Un seul objectif : Le partage équitable des profits pour TOUS !

La 1^{ère} réunion de négociation du plan salarial 2022 a eu lieu le 15 décembre 2022, afin de partager le bilan 2022 ainsi que les données économiques internes et externes.

FO a rappelé l'importance de garantir le partage des profits auprès de TOUS les salariés, et attend que l'entreprise propose une redistribution équitable et légitime à tous les salariés au vu de leur engagement et des excellents résultats prévus encore cette année.

Nous attendons les propositions de la Direction France lors de la 2^e réunion ce mercredi 11 janvier.

2022 : encore une année record, mais un pouvoir d'achat en chute pour les salariés !

Dans un contexte porté par une activité économique importante malgré la crise des matières premières, l'entreprise a montré sa capacité à **maintenir de très bons résultats**, avec au 3^e trimestre :

- un chiffre d'affaires en croissance dans la plupart des activités,
- une marge commerciale en augmentation significative,
- des profits (EBITA) toujours en très forte hausse...

Notamment **grâce à la mobilisation et l'engagement de tous !**



Alors avec une **inflation toujours très haute** (5,2% en moyenne en 2022) qui impacte directement le pouvoir d'achat de tous les salariés, mais aussi des prévisions 2023 au moins à 5%, la situation économique des salariés va continuer à se dégrader... et les prix ne redescendront pas même quand la situation reviendra à la normale...

Schneider a les moyens de soutenir et récompenser ses salariés, et il est bien sûr attendu de la Direction qu'elle **s'engage en 2023 à redistribuer ses profits 2022 équitablement.**

**Une entreprise reste en bonne santé quand ses salariés se portent bien !
La Direction France a la responsabilité de maintenir cet équilibre...**

2023 : Mobilisation et Solidarité !

En 2022, **FO** a du mobiliser plusieurs fois ses équipes sur tout le Territoire pour rappeler que **tous les salariés contribuaient activement aux excellents résultats de l'entreprise**, que tous attendaient donc une **redistribution équitable**. Grâce à cette mobilisation, nous avons pu maintenir notre pouvoir d'achat.

Malheureusement, pas pour tous... car nous constatons encore des fortes inégalités :

- **Aucune AI pour 42% des Ouvriers, 31% des ATAM et 17% des I&C** (hors les STIP/SIP <100%)...
- Des **montants mini. bruts honteux pour certaines AI** : **3€/mois** aux ATAM, **9€** aux Ouvriers, **14€** aux I&C...
- Une disproportion des **budgets** alloués aux AG/AI : **de 1 pour les OATAM contre 5 pour les I&C...**

Cette année encore, nous devons rester solidaires et mobilisés pour défendre la valorisation du travail de TOUS !

La Direction considère toujours seulement les résultats du commerce afin de minimiser les profits de 2022, oubliant complètement le travail et l'engagement de 90% des salariés en France, avec une production industrielle en constante hausse...

FO appelle la Direction France à présenter une redistribution ambitieuse des profits de toute la France, avec une augmentation salariale significative et équitable !



Soutenir le pouvoir d'achat, répartir les richesses, valoriser équitablement le travail de tous !

Revendications FO pour 2023

Augmenter le pouvoir d'achat pour TOUTES les catégories socio-professionnelles :

OATAM + Ingénieurs et Cadres		
Augmentation Générale (AG)	Talon 200€/mois + 2 %	> Un montant fixe pour tous (Talon) + une partie variable (%) pour couvrir l'inflation et répartir équitablement à > 85% des salariés
Augmentation Individuelle (AI)	2 % Avec un plancher de 50€ brut / mois	> Pour récompenser les efforts individuels et répartir les résultats de l'entreprise > Soit une garantie mini de 600€ brut / an ou 468€ net pour OATAM et 450€ net pour I&C
Budget AI égalité Femmes/Hommes	0,1 %	

Applicable au 1^{er} avril 2023:

- AG, AI, Budget Egalité Professionnelle pour tous les OATAM et I&C, en utilisant TOUT le budget prévu.
- I&C + OATAM : Si **Management Call** « part groupe » positif, l'appliquer à tous, sans pénaliser aucun salarié, et dont l'effet doit être redistribué aux OATAM non concernés par les STIP/SIP.
- I&C : Appliquer un SIP/STIP à tous les cadres.
FO dénonce toujours le maintien de la moyenne à 100% qui baisse la rémunération de plus en plus de salariés.

Applicable au 1^{er} janvier 2023 :

- Revalorisation des grilles et barèmes Schneider (SMSE) avec effet induit sur les primes (ancienneté...).
- Restauration : Revalorisation de 0,5€ de la prime « panier » et ouverture aux télétravailleurs, revalorisation de la participation en restauration d'entreprise et pour les Tickets restaurant.
- Pour les équipiers : Revalorisation des primes de conditions de travail (équipe, astreinte...) de 6%.

Juillet 2023 :

- Revoyure selon l'évolution de l'inflation et des résultats du 1^{er} semestre.

PEG :

- Valorisation de l'abondement de 1404€ à 2000€.

Intéressement et Participation :

- La perspective d'intéressement « haute » n'est pas très bonne pour le moment, car les indicateurs Part Globale indiquent une atteinte des objectifs entre Mini et Target, et la crise des approvisionnements de matières premières pénalise toujours fortement les indicateurs de la Part Locale.
Pour FO, il est important de demander un versement exceptionnel d'intéressement de 1% supplémentaire qui représente entre 400 et 1200€ (entre 1 et 3 PASS).

FO, qui estime ses revendications justes et légitimes, appelle la Direction France à présenter une augmentation salariale significative et équitable pour maintenir le pouvoir d'achat de tous les salariés !



Plus responsable : Pour préserver la biodiversité et compenser notre empreinte carbone, FO s'engage à replanter 1 arbre pour chaque nouvelle publication de tracts / envoi d'emails.

