

Les réalisations de l'équipe CFTC au cours des 4 dernières années

Mobilisation de la CFTC pour la revalorisation de l'abondement et des rémunérations plus justes

- L'**abondement** sur l'intéressement et la participation a progressé pour enfin passer de **1404 à 1800 €**
- En 4 ans, le cumul des **augmentations** (AG+AI) a été de **17 % versus 14 %** pour l'inflation : la CFTC a défendu le pouvoir d'achat des salariés avec des augmentations supérieures à l'inflation plus en lien avec les performances de Schneider
- Le **procès gagné** par la CFTC a obligé la Direction à remettre de la **cohérence dans le calcul du STIP** en supprimant le management call arbitraire. De plus, il a rendu **illégal la cible moyenne de 100 %** de la part individuelle afin que les managers puissent valoriser correctement les performances de leurs équipes. **La décision judiciaire rappelle que les objectifs doivent être communiqués en début d'exercice.**
- Le **CET** a été assoupli, à la fois pour pouvoir prendre des **congés exceptionnels** à l'envi mais aussi pour permettre aux salariés en fin de carrière de transformer leur **ICDR en jours de CET**
- **Sous l'impulsion de la CFTC, la direction a fait machine arrière pour les véhicules électriques** sur son projet d'augmentation de 67% des loyers payés par les collaborateurs itinérants. Elle a remplacé cette augmentation par un avantage en nature. Par ailleurs les collaborateurs peuvent à présent choisir un véhicule 2 places gratuit pour un usage professionnel.

Des réussites avec des points de vigilance

Organisation du télétravail

- Un accord avec une indemnisation **trop minimaliste** (inférieure à celle de la fonction publique) mais de la souplesse d'utilisation (mensualisation) : la CFTC ne l'a pas signé car il était **inéquitable vis-à-vis des vendeurs**
- Cet accord fait l'impasse sur la compensation du déjeuner pris à domicile et permet à Schneider de ne pas partager les énormes économies liées à la réduction du nombre de m² sur les futurs sites d'EDENN et des agences

Valorisation du travail en équipe et reconnaissance de la performance

- La Direction refuse encore la mise en place d'objectifs de performance réellement mesurables, atteignables et motivants.
- Un **sentiment d'injustice** subsiste parfois dans les entretiens annuels surtout en cas de désaccord profond avec son manager, car aucun recours n'est possible

Un accompagnement sur-mesure des salariés

La CFTC est **au service de tous**, sur tous les sujets avec des solutions personnalisées sur l'emploi, la carrière, les augmentations salariales, la retraite, la santé, l'épargne salariale...



La CFTC a contribué à la reprise de la création d'emplois chez Schneider en France

- Un dialogue social constructif a permis d'améliorer l'image de Schneider France au niveau du groupe et de générer des **investissements industriels avec création de postes.**
- Au niveau national, l'emploi chez Schneider Electric en France a repris des couleurs avec : une **évolution des effectifs** qui a plus que compensé les départs (+ 2 %), un **rajeunissement** (âge moyen 46 ans, avec 18 % des salariés de moins de 35 ans) et une **féménisation** des effectifs (31 % de femmes)

Les actions de la CFTC ont permis de rendre plus concret l'engagement sociétal de Schneider

- La **cotisation retraite** peut désormais se faire sur la base d'un temps plein pour certains **temps partiels** (naissance / adoption, retraite progressive, pass solidaire retraite...)
- Un système de protection des salariés a été mis en place en cas de **violences familiales** avec des propositions de poste sur un autre site de Schneider Electric

Poursuite de la transformation des ASC du CSE Paris et agences

- **Maitrise des coûts** de fonctionnement du CSE
- Simplification des procédures
- Amélioration de la communication sur les règles de fonctionnement
- **Diversification des possibilités** d'usage et de cumul d'activités
- Redistribution des réserves avec l'opération **chèque-cadeaux**

