

❖ **Les dernières propositions de la direction sont inacceptables :**➤ **OATAM :**

- ✚ **0,1 %** au titre d'un budget spécifique « *dédié à la **recherche*** (!!) de l'Égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes* » (selon les termes de l'accord)

*« **dédié à la recherche de...** », ce qui signifie que la direction n'aurait pas encore trouvé la solution pour résorber les inégalités salariales H/F ?? Nous, on sait ! Trop forte cette direction... Nos collègues féminines apprécieront l'idée qu'elle se fait de l'Égalité salariale et de sa réelle motivation à la transposer dans la réalité ! Quel mépris.

- ✚ **1,2 %** au titre d'un budget global réparti comme suit :

- **AI : 0,6 % maximum dédié aux augmentations individuelles**
- **AG : 0,6 %** dédié aux augmentations générales. Plancher de 20 € mensuels (base temps plein) pour les salaires inférieurs ou égaux à 2000 €.
- **Primes :** (« conditions de travail » seules et notamment les primes d'équipe, astreintes...) seront réévaluées au 1er janvier 2018 à hauteur de **1 %**.

➤ **Ingénieurs & Cadres :**

- ✚ **0,1 %** au titre d'un budget spécifique « *dédié à la **recherche*** (!!) de l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes* »
- ✚ **1,2 %** dédié aux augmentations individuelles

Pour tous, la prise en charge obligatoire par l'entreprise des frais de transports en commun (abonnements) passe ainsi de 50% à 75%. Toutes ces mesures effectives au 1er avril 2017.

La méthode utilisée pour négocier est aussi inacceptable. 3 petites réunions et puis s'en vont... A cela s'ajoute un chantage : ou bien l'accord présenté par la direction est signé par une ou des organisations syndicales, ou bien la direction applique des propositions encore inférieures. La CGT ne négocie pas avec un pistolet sur la tempe.

❖ **L'esprit de la négociation est perverti :**

Si la direction a répondu favorablement à la demande de la CGT de se pencher sur la question des primes, de toutes les primes (qui peuvent être aujourd'hui différentes d'un site à l'autre) et qui sont versées dans les différents établissements, elle contourne l'esprit de la négociation car :

1. Elle a refusé de présenter la cartographie des primes versées lors des réunions. Elle n'avait pas le temps ! Forcément, en bâclant la négociation en 2 semaines ...
2. Elle renvoie la présentation et leur étude à une « *commission d'expertise** » réservée aux seuls « *signataires du présent accord* », en espérant exclure la CGT ? Il s'agit pourtant de négocier...

*« *Commission d'Expertise qui aura pour objectif de restituer aux Organisations syndicales les éléments de diagnostic sur les thèmes suivants : une cartographie des primes existantes dans l'Entreprise, les déplacements à l'étranger, la restauration et les congés payés sur l'année civile* »

3. Elle a été incapable de présenter un chiffre unique correspondant au montant de la masse salariale qui sert de référence pour le calcul du montant des enveloppes dédiées. Est-ce 613,8 millions d'euros, comme évoqués une première fois ? Y compris les 5,73 millions d'euros perçus par le PDG ? Quel est le montant finalement retenu ? On ne sait pas.....

La loi est claire et précise que l'employeur doit engager « **sérieusement et loyalement** » les négociations, ce qui implique, notamment, qu'il ait communiqué les informations nécessaires aux syndicats pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et qu'il ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales (Code du travail article D. 2241-1).

Enfin, en instituant cette « commission d'expertise » qui excluait les non-signataires, la direction pourrait bien se retrouver « hors la loi », ce que va vérifier très rapidement le syndicat CGT qui dénonce par ailleurs la forme d'autoritarisme qui s'institue à travers cette méthode de négociation.

La société Schneider Electric, qui se présente comme socialement responsable, serait-elle incapable de se protéger du chant des sirènes émanant du climat malsain qui s'instaure dans notre société ?