



Négociation salariales 2024 Schindler :

Faisons ensemble le bilan de la négociation et du nouvel accord !

Vélizy, le 25 février 2024

À l'issue des 3 réunions de « négociation » organisées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2024, la direction Schindler a soumis aux organisations syndicales CGT, FO et CFDT un projet d'accord. **Après consultation des syndiqué-e-s, la CGT Schindler a pris la décision de ne pas signer cet accord.**

Les principales mesures ? Pas grand-chose avec une pincée de mépris...

Les seules véritables mesures concernant tou-te-s les salarié-e-s de l'entreprise sont les suivantes :

- Refus de toute augmentation générale ;
- Mise en place d'un budget de 3,5 % de la masse salariale pour des augmentations au mérite ;
- Uniformisation de la prime d'ancienneté sur la valeur du point la plus favorable (revendication portée par la seule CGT depuis plusieurs semaines contre l'inégalité entre les salarié-e-s).

Les autres propositions concernent les tickets restaurant (pour 40 centimes !) et la participation repas au siège de Vélizy. La question de **l'accord d'intéressement, mentionnée dans l'accord n'est pas le résultat de la négociation** : pour continuer à bénéficier de conditions fiscales avantageuses, la direction est obligée d'obtenir un accord avant le 30 juin 2024. Quoiqu'il arrive, cette négociation était prévue de longue date. Après trois années sans la moindre prime d'intéressement, qui peut encore croire à cette arnaque ?

Quelle est la position de la CFDT et de FO ?

La CFDT Schindler a annoncé dès la 2^{ème} réunion de négociation qu'elle signerait l'accord.

FO Schindler a diffusé un tract le 16 février dans lequel elle annonce signer l'accord, après « concertation des élus » (à notre connaissance, seuls les élus de la DA Ouest et peut-être de Lyon ont été consultés).

Les mesures de la direction sont insuffisantes et inférieures à celles de 2023 !

En 2023, la direction, sans signature syndicale, a mis en place 3 % d'augmentation générale et 1,6 % d'augmentation individuelle (« mérite »), soit un budget global de 4,6 % de la masse salariale.

Pour 2024, la direction a expliqué qu'elle n'était pas là pour compenser l'inflation. Cela signifie simplement que la valeur de notre travail baisse. Et ce dans un contexte d'inflation des prix alimentaires et de l'énergie. Il est toujours aussi coûteux de se nourrir, de se loger, de se chauffer...

Ce travail que nous effectuons au quotidien permet à l'entreprise de fonctionner et à notre employeur d'être payé et de réaliser ses bénéfices. Il doit donc être rémunéré !

De l'argent, il y en a (beaucoup) dans les poches de nos patrons !

En juillet 2023, **RCS a distribué 10 millions € de dividendes, sur un bénéfice de 25 millions €.** La direction dispose donc largement des fonds qui permettrait de verser à chaque salarié une prime de partage de la valeur de 3 000 €. Ce montant compenserait à peine l'absence de prime d'intéressement



et de prime Macron sur les 3 dernières années. Ces sommes sont allées directement dans la poche des actionnaires.

En juillet 2022, le bénéfice affiché par RCS se montait à 10 millions € seulement. **En un an, les bénéfices annoncés ont été multipliés par 2,5 !!!** Mais dans le même temps, nos salaires réels baissent et sont petit à petit rattrapés par le SMIC !

La direction méprise la CGT et les salarié-e-s que notre syndicat représente

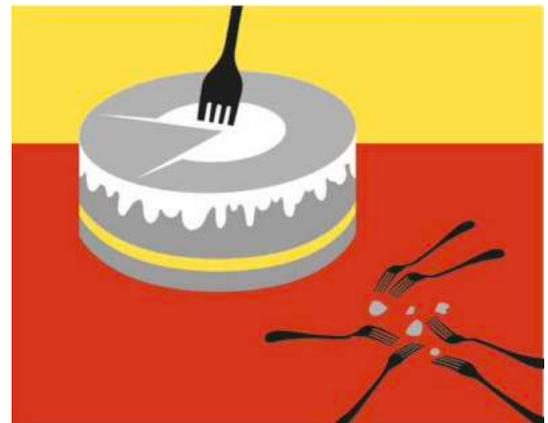
Tout au long de cette prétendue négociation, la direction n'a eu de cesse de mépriser l'organisation CGT. Alors que nous avons demandé le respect du cadre légal, en demandant la communication d'un certain nombre de documents, la direction a systématiquement tardé à les communiquer (sans aucune remarque des deux autres organisations). Par exemple, la direction n'a remis que tardivement le tableau des salaires réels dans l'entreprise, mis à jour des nouvelles classifications.

Ensuite, **prétextant que la CGT aurait remis ses revendications en retard, elle n'a même pas pris la peine de les examiner !** Alors que FO et CFDT, signataires de la nouvelle convention collective nationale, n'ont pas bougé le petit doigt à ce sujet, que ce soit sur les classifications ou la prime d'ancienneté, la CFDT découvrait au dernier moment l'importance d'une prime d'ancienneté égalitaire, la direction faisant mine de le découvrir à la fin des négociations, alors que nous portions cette demande depuis le début.

Signer l'accord 2024 sur les salaires, **c'est encourager la direction à proposer toujours moins en nous faisant travailler toujours plus !**

Signer l'accord 2024 sur les salaires, **c'est valider la politique de la direction qui prend aux salarié-e-s pour donner aux actionnaires !**

Signer l'accord 2024, **c'est accepter, avec les seules augmentations au « mérite », la mise en concurrence des salarié-e-s et l'hypocrisie patronale sur l'engagement et la performance individuelle !**



Nous avons besoin d'un outil collectif pour nous organiser et agir ensemble ! Seule l'action collective des salarié-e-s imposera de véritables augmentations de salaires et l'amélioration de nos conditions de travail !

Quelques éléments pour mesurer la valeur de l'accord proposé :

	2022	2023
Masse salariale	91 662 000 €	95 465 000 €

Augmentation annoncée pour 2023 (calculé sur masse salariale 2022)	Montant prévu pour 2023 (calculé sur masse salariale 2022)	Montant réel (différence entre masses salariales 2022 et 2023)	Différence entre mesure annoncée et application réelle	Augmentation réelle en 2023	Dividendes distribués pour 2022 en juillet 2023
4,6 %	4 216 452 €	3 803 000 €	- 413 452 €	4,15 %	10 253 870 €

Ces éléments démontrent que la direction ne tient même pas ses engagements, puisqu'au final, **l'augmentation réelle est inférieure à l'engagement pris pour 2023.**

Pour 2024, 3,5 % de la masse salariale, cela représente un budget de **3 341 275 €**, mais ce sera chacun pour sa pomme ! **ALORS, IL EST BON CET ACCORD SALARIAL ?????**