

# CR 2<sup>ème</sup> réunion négociation NAO 2022

29 mars 2022 – salle Mars (5<sup>ème</sup> étage), Siège

**Direction** : Philippe BOUÉ, Marie SIEWERTZ, David KOGINSKY

**CGT** : Alain BOYER, Mohamedou DEM, Michael PEZERAT, Adrien PETTRÉ (DSC)

**CFDT**: Sébastien CWIKLINSKI (DSC), David VAN DEN BOSCH, Arnaud CHARVOLIN, Christophe MARTIN.

**FO** (à distance via MS Teams) : Alexandre BORKOVIC, Hélène MARTIN (DSC), Thierry LECLUSE.



## REVENDEICATIONS CGT NAO 2022 avec les réponses de la direction

### SALARIALES, PRIMES & ORGANISATION DU TRAVAIL

La direction de l'entreprise met en avant sa philosophie : prioriser l'actionnaire. Avec un seul résultat : pour l'actionnaire les profits, pour les salarié-e-s, les efforts. Année après année, la direction félicite les équipes et nous arnaque sans complexe : pas d'augmentation en 2020, pas de prime exceptionnelle Macron en 2020 ni en 2021, des augmentations différenciées et insuffisantes en 2021, des objectifs inatteignables...

**En préambule de la négociation, la direction annonce qu'elle propose une augmentation de 2,1 % (au lieu de 1,9 % lors de la première réunion).**

**Cette mesure de la direction est systématiquement justifiée par l'argument de l'équilibre budgétaire.**

**Le PDG a également prétendu que c'est la crise pour tout le monde, et que Schindler sera aussi impacté, car moins d'investisseurs.**

#### **PARTAGEONS LES RICHESSES CRÉÉES PAR LES SALARIÉ-E-S**

#### **1 - augmentation générale pour toutes et tous, 200 € mensuel minimum ;**

**Cette mesure représenterait 6 millions d'€ annuels (masse salariale à 100 millions € environ). La direction oppose une question de « vision » et donc refuse le principe des augmentations générales.**

**La direction rappelle sa proposition de 2,1 %.**

#### **2 - prime exceptionnelle de 1 500 € pour chaque salarié-e ;**

**Refus systématique de toute augmentation générale (sauf circonstance exceptionnelle qui surviendrait).**

### **3 - publication des augmentations de salaire et primes du comité de direction Schindler France pour 2020 et 2021.**

Tout le comité de direction est rattaché à RCS, la DRH soulignant que c'est une autre entreprise « indépendante ». Et le PDG ne voudrait pas que ces informations conduisent à « jeter » des gens en pâture. Il a même dit que cela pourrait « alimenter la lutte des classes », parce que nous n'avons pas une culture apaisée et commune sur cette question. Notre délégation CGT a insisté sur le sens d'une telle publication : quand on demande des efforts en permanence aux salariés, il est juste de montrer qu'on s'applique la même règle ! La direction nous a demandé de lui faire confiance sur la question : la CGT a répondu qu'elle ne faisait pas confiance à la direction.

#### **1 - AUGMENTATIONS DE SALAIRES au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

1. Mise en place d'une grille des salaires avec un salaire mini de 1800 € brut échelon 3.1 ;  
Direction valide la proposition. Elle considère que c'est une anomalie que des salariés 3.1 soient en deçà de ce minimum (15 salariés concernés).

2. Augmentation minimum de 80 € pour un passage de classification, en complément de l'augmentation générale et en dehors de la prise en charge du passage « assimilé cadre (art 36) » ;

La direction annonce examiner ce point lors de la mise en place de la nouvelle convention collective nationale Métallurgie et du chantier qui va s'ouvrir à ce sujet. Le patronat a d'ailleurs commencé des ateliers sur la question

3. 2 % de la masse salariale pour supprimer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;

NON

4. Revalorisation de 1 % de la masse salariale pour les travailleurs handicapés ;

Refus parce que ce serait une « discrimination » à l'envers, selon la DRH.

5. En attendant la mise en place de la grille des salaires, passage obligatoire du coefficient 2-3 à 3-1 après 3 ans d'ancienneté, accompagné d'une revalorisation salariale d'un minimum de 80 € ;

Même réponse que pour les classifications.

6. Attribution obligatoire du coefficient 3-1 à tout détenteur d'un Baccalauréat ;

La direction refuse de s'engager sur une classification minimum, mais rappelle que le coefficient 3.1 s'applique aux détenteurs d'une mention complémentaire.

La question va se poser pour le BTS.

Accord de l'Éducation Nationale pour la création d'un BTS option ascenseur.

7. Respect de l'accord national classifications pour tous les salariés entrant dans l'entreprise avec un Bac +2 ou plus ;

Même réponse sur les classifications.

8. Revalorisation à 5 € de l'heure d'astreinte et mise en place d'une prime de dérangement de 100 €.

Aucune réponse de la direction, qui va regarder le point. Au départ, c'était un refus pur et simple, la délégation CGT a argumenté sur les conditions d'exercice de l'astreinte, et la direction a été obligé de reconnaître qu'il fallait qu'elle travaille sur la question.

#### **2 - AUGMENTATIONS DES PRIMES au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

1. Revalorisation des primes de zone ;

2. Revalorisation de la prime d'ancienneté sur le salaire de base ;

3. Revalorisation à 25 € de la prime Semaine Décalée ;
4. Revalorisation de 250 € de la prime de mutation ;
5. Revalorisation de 75 € de l'aide au déménagement par enfant à charge ;
6. Revalorisation de la prime d'aide au logement.
7. La CGT revendique une indemnité mensuelle de 100 € pour chaque salarié en télétravail.
8. En absence de transport en commun, mettre en place une indemnité de transport spécifique pour les sédentaires.

La direction annonce 0,90 € pour la NET (indemnité nettoyage) et 9,30 € (soit + 15 cts) pour le ticket restaurant.

Pour le reste, la direction renvoie à l'ouverture de deux négociations (encore de mauvais coups en préparation) :

- Primes et indemnités
- Télétravail

### **3 - ORGANISATION DU TRAVAIL au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

1. Augmentation de 1% de la masse salariale pour l'amélioration des conditions de travail ;

NON

2. Mise en place d'une véritable politique de tutorat pour la formation des jeunes embauchés ;

Le PDG annonce une réflexion sur la question. En gros, ils vont réfléchir pour finalement remettre ce qui fonctionnait, c'est-à-dire un véritable tutorat et suivi pour les nouveaux embauchés. Mais ils ne veulent prendre aucun engagement – en particulier parce qu'ils veulent éviter le travail à deux.

3. Suppression de la confiscation d'un jour de RTT pour la journée de solidarité ;
4. Valoriser la fidélité des salariés et préserver les savoirs faire par :
  - o La dotation d'une nouvelle journée supplémentaire de congés après 5 ans d'ancienneté ;
  - o La dotation d'une nouvelle journée supplémentaire de congés après 10 ans d'ancienneté ;
  - o La dotation de 5 jours de congés supplémentaire pour chaque médaillé du travail ;

La direction ne partage pas la « philosophie » d'ajout de jours de congés, comme elle ne partage pas la « vision » d'augmentation générale.

5. Revalorisation de la dotation des CSE à 2 % de la masse salariale.

Refus pour question d'équilibre budgétaire.

### **4 - PAS D'EMPLOI SUR UNE PLANÈTE MORTE, pour une véritable politique écologique**

Mise en place d'une vraie politique écologique visant à préserver la planète (plutôt que le greenwashing et la communication verte sans intérêt) comme :

- o Autoriser le covoiturage ;
- o Réduire l'utilisation des huiles minérales polluantes ;

- Remplacer les coulisseaux graissés par des rollers ;
- Privilégier les réparations plutôt que le remplacement des cartes électroniques ;
- Choisir les circuits courts pour les contrôles des engins de levages contrairement à la logique INEX ;
- Mettre fin à la politique commerciale visant à vendre des gadgets connectés inutiles et polluants à long terme (e-parfum, Cube...) ;
- Trier, dépolluer et recycler les vêtements de travail.

Un échange a eu lieu sur cette question d'une véritable politique écologique, la direction se disant disposée à discuter d'un certain nombre de points. Elle reconnaît même que certaines choses sont des gadgets (comme les e-screen en cabine) mais qu'elle doit les vendre sinon ce sont les concurrents qui vont le faire.

En conclusion de la réunion, juste avant de partir, la direction nous demande de retirer du site internet la grille des salaires remise lors de la première réunion.

Elle explique que ce serait des informations confidentielles et que si nous continuons, elle ne remettra plus de documents pour les négociations.

**PROCHAINE RÉUNION = 06 avril 2022, à 10H, en distanciel (MS Teams).**

Pour la délégation CGT,

Adrien Pettre

