

- PROCES VERBAL DE DESACCORD -

Négociation annuelle du 24 juin 2019

sur la fixation de la politique salariale

de la Société Schindler pour 2019

A la suite de la réunion préliminaire du 12 juin 2019, la négociation annuelle sur les salaires 2019 s'est déroulée le 24 juin 2019.

Participants :

- CFDT : Sébastien Cwiklinski - Délégué Syndical Central, David Van Den Bosch, Christophe Martin, Philippe François,
- CGT : Stéphane Leprevost – Délégué Syndical Central par délégation, Alexandre Borkovic, David Rigaudière
- FO : Hélène Martin - Déléguée Syndicale Centrale, Didier Bossard
- Direction des Ressources Humaines : Marie Siewertz et Sophie Delattre

Aucun accord n'ayant pu intervenir à l'issue de la négociation, il est établi le présent procès-verbal de désaccord.

1 – POSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES EN LEUR DERNIER ETAT

CFDT

Voir propositions annexées ; en dernier lieu :

- Personnel Non Cadre
2,3 % d'augmentation individuelle
- Personnel Cadre
2,3 % d'augmentation individuelle
- Ticket Restaurant : 9.25 €
- Taux horaire indemnité de trajet : 12 € de l'heure
- Déjeuner : 17 €
- Dîner : 30 €
- Indemnité Grand Déplacement « GD » : indemnité identique mais prévoir le remboursement du dîner du soir en dehors de l'indemnité GD
- Revalorisation des indemnités NUI/NEX/NET
- Abondement de l'entreprise sur le supplément placé par le salarié sur les placements PEE de l'entreprise
- Engagement de la Direction sur l'organisation des NAO 2020 au 1^{er} trimestre 2020 avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2020

CGT

Voir propositions annexées ; en dernier lieu aucune proposition

FO

Voir propositions annexées ; en dernier lieu :

- Revalorisation des Indemnités Zone

Direction

Les propositions de la Direction en leur dernier état ont été :

Augmentations : (applicables au 1^{er} juin 2019)

Non cadres:

- **1.8% d'augmentation individuelle**

Cadre :

- **1.8% d'augmentation individuelle**

Conditions liées à l'attribution de l'augmentation individuelle :

- Performance
- Implication et contribution au bon fonctionnement de l'équipe

Autres revalorisations :

- **Indemnité de temps de trajet** : 11.15 € /h à compter du 1^{er} juillet 2019
- **Ticket restaurant** : 9.15 € avec part employeur de 5.49€
- **Déjeuner** sur note de frais remboursé à hauteur de 16.75 euros TTC
- **Diner** sur note de frais remboursé à hauteur de 29 euros TTC
- **Prime panier Télétravail** : 5,49€
- **Indemnité Grand Déplacement « GD »** : 80.90 euros cependant. Passage de l'ensemble aux frais réels en cas de dépassement du forfait GD, dans la limite toutefois de 109,90 euros.

2 – POLITIQUE SALARIALE APPLICABLE EN 2019

Les mesures seront applicables au 1^{er} juin 2019.

Augmentations : (applicables au 1^{er} juin 2019)

Non cadres:

- **2% d'augmentation individuelle**

Cadre :

- **2% d'augmentation individuelle**

Conditions liées à l'attribution de l'augmentation individuelle :

- Performance
- Implication et contribution au bon fonctionnement de l'équipe

Autres revalorisations :

- **Indemnité de temps de trajet** : 11.15 € /h à compter du 1^{er} juillet 2019
- **Ticket restaurant** : 9.15 € avec part employeur de 5.49€
- **Déjeuner** sur note de frais remboursé à hauteur de 16.75 euros TTC
- **Diner** sur note de frais remboursé à hauteur de 29 euros TTC
- **Prime panier Télétravail** : 5,49€
- **Indemnité Grand Déplacement « GD »** : 80.90 euros cependant. Passage de l'ensemble aux frais réels en cas de dépassement du forfait GD, dans la limite toutefois de 109,90 euros.

3 – AUTRES ENGAGEMENTS - 2019

La Direction s'engage à ouvrir les Négociations Annuelles Obligatoires 2020 au premier trimestre 2020 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2020.

Ce procès-verbal de désaccord est établi pour l'année 2019, et sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier et une version support électronique auprès de la DIRECCTE des Yvelines.

Fait à Vélizy, le 24 juin 2019



Pour la Société Schindler
Marie Siewertz, Directrice des Ressources Humaines

Annexes :

Propositions CFDT :

- Personnel Non Cadre
1,6 % d'augmentation générale, applicable au 01 janvier 2019 et rétroactif
2,0 % d'augmentation individuelle, applicable au 01 janvier 2019 et rétroactif
 - Personnel Cadre
1,6 % d'augmentation générale, applicable au 01 janvier 2019 et rétroactif
2,0 % d'augmentation individuelle, applicable au 01 janvier 2019 et rétroactif
 - Revalorisation des salaires intégrant les primes et bonus.
 - Prise en charge à 100 % par Schindler de la complémentaire et de la surcomplémentaire.
 - Revalorisation du ticket restaurant à 9,50 € et rajout d'une prime panier journalière de repas complémentaire non imposable de 2 €/jours/salariés
 - Revalorisation de la Prime Panier journalière de télétravail (pour ex RIE) de 5,43 € à 6 €
ET mise en place de ticket restaurant pour tous les salariés du siège dès que réception du nouveau siège social « Quartz »
 - Taux horaire indemnité de trajet 14 € de l'heure
 - Mise en place de chèques vacances avec participation de l'employeur
 - Prime d'ancienneté (non revalorisée depuis 2014 à revaloriser) calculée sur les salaires réels et équité entre les sédentaires et les gens de terrain pour le paiement des primes d'ancienneté
 - Remboursement des frais de repas à 20 € (pour le déjeuner pris seul) sur note de frais
 - Remboursement des frais de repas à 34 € (pour le dîner pris seul) sur note de frais
 - Salaire minimum à 1850 € brut niv 3.1 minimum avec évolution des derniers niveaux 2
 - Enveloppe exceptionnelle supplémentaire pour revaloriser le salaire des salariés ayant une ancienneté >15 ans dans l'entreprise car un écart important des salariés est constaté et vécu avec le marché du travail depuis plusieurs années (un jeune nouvel embauché peut gagner plus qu'un ancien présent dans l'entreprise depuis 20 ans)
Présence > 15 ans revalorisation immédiate +100 €/mois
20 ans +200 €/mois
25 ans + 300 €/mois
30 ans + 350 €/mois
 - Mise en place, via la holding RCS, d'une prime exceptionnelle de 3 000 € pour tous les salariés en France (64 486 derniers chiffres 31 dec 2018 monde, 2400 en France) car chaque employé contribue au résultat, non seulement de la France, mais aussi du Groupe et des dividendes aux actionnaires. La Plupart des grandes entreprises reverse le fruit du travail et l'implication quotidienne via la mise en place d'une prime exceptionnelle. Schindler Fait partie des grandes entreprises mondiale.
Résultats 2018 RCS:
Revenu 10 879 M CH (+14%)
Ebit 11,7 % (+6,9 %)
Cash Flow 2 248 M CH (VS 2017 1 709 M CH)
- ex : prime exceptionnelle
BMW 2018 = 9500 € / BMW 2017 = 9000 €
Mercedes = 5700 €
VW = 4000 €
Daimler 2018 = 5700 €
Daimler 2019 = 4965 € (130 000 salariés) (malgré une baisse des bénéfices de 28% en 2018)
- Mise en oeuvre d'un budget supplémentaire spécifique pour les techniciens de services et de montage, ainsi que pour les sédentaires de 0,30 % selon des critères de technicité, de performance et du respect des valeurs de l'entreprise.
 - Prime et indemnité « GD » à augmenter à 120 € suite aux prix marché actuels des hôtels etc.. La prime actuelle ne permet pas de rentrer dans ses frais et impose au salarié de payer pour aller travailler.
 - Actualisation immédiate de la feuille de remboursement note de frais qui ne reprend jamais les NAO.
 - Actualisation du barème indemnité km 2019 <5000 km et >5000 km car en 2018 4CV revalorisé alors que 6 et 7 cv non revalorisé depuis plusieurs années.
 - Enveloppe de négociation salariale supplémentaire AI attribuée par rapport à la masse salariale globale de l'entreprise en intégrant 100% des salariés sans retirer certains cas exceptionnels tels que (renégo salaire 3

mois avant, long arrêt maladie ou maternité, accident travail, départs volontaires ou négociés). L'enveloppe permettra de récompenser les salariés impliqués.

- En cas de non mise en place d'un accord d'intéressement, le budget annuel initialement prévu lors des négociations, sera versé à chaque salariés sous forme d'une prime exceptionnelle et en rajoutant le forfait social de 20% qui devrait être supprimé en 2019

Proposition CGT

Afin de récompenser la fidélité et le savoir-faire des salariés SCHINDLER, nous proposons un salaire minimum par tranche d'année d'ancienneté.

Année d'ancienneté	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Salaire minimum	2000 €	2100 €	2250 €	2400 €	2550 €	2700 €	2850 €

A l'image des années de mariage, plus les années sont nombreuses plus les noces sont précieuses.

- Talon de 150€ mini pour les salariés en dessous de 2500 euros mensuels brut hors prime d'ancienneté et 100 euros pour l'ensemble des autres personnels.
- Mise en place d'une prime de vacances annuelle de 300 € pour chaque salarié. 800 euros en 2019
- 1 % de la masse salariale pour un rattrapage des bas salaires et la résorption des écarts de rémunération (hors enveloppe des équipes)
- Reconnaissance des diplômes, des formations pour le calcul des salaires et évolution de carrière conformément à la convention collective de la métallurgie.
- Prise en compte du « travail réel », notamment celui induit par les « nouvelles technologies », pour adapter les charges de travail au plus juste de la réalité quotidienne des salariés.
- Indemnité horaire de l'astreinte à **4€/h** pour tous les établissements.
- Arrêt des astreintes hors horaire pour les salariés de plus de 55 ans qui le souhaitent.
- Reconnaissance du lundi de pentecôte (journée de solidarité) comme jour férié, chômé et payé par l'entreprise.
- Reconnaissance de la pénibilité du travail et des carrières longues avec possibilité de départ anticipé à 58 ans pour les salariés concernés avec prise en charge totale de l'entreprise et une embauche pour chaque départ.
- 1,50 € supplémentaire par Zone
- 1,50 € supplémentaire par ticket restaurant
- 0,50 € supplémentaire par indemnités type NUI, NEX et autres
- Revalorisation à 25 € de la prime Semaine Décalée
- Revalorisation de 250,00 € de la prime de mutation.
- Revalorisation de 50,00 € de l'aide au déménagement par enfant à charge.
- Revalorisation de l'indemnité kilométrique pour utilisation d'un véhicule personnel (le prix des carburants et assurance a fortement augmenté tandis que l'indemnité n'a pas bougé depuis au moins 10 ans)
- en Île-de-France, extension de la prime d'écoute pour le midi et instauration de la pause payée lors des permanences samedi, dimanche et jours fériés.
- Revalorisation de la prime pour travail de soir et de nuit (pas réévaluée depuis sa mise en place)
- Égalité de traitement concernant les primes et bonus pour l'ensemble du personnel. Remplacement des récompenses en tee-shirt ou des repas offerts hors du temps de travail pour les techniciens afin d'obtenir les mêmes sommes sonnantes et trébuchantes que les cadres.
- Revalorisation prime transport Corse, qui n'a pas été revue depuis mise en place de l'accord
- Mise en place d'une prime de transport de 50€ pour les salariés sédentaires ne bénéficiant pas de remboursement d'un abonnement de transport avec un bonus pour usage du vélo

Propositions de FO :

- Revalorisation du pouvoir d'achats des salaires les plus bas
AG : 2,5 % pour les salaires annuels jusqu'à 40000 €
AG : 1,00 % pour les salaires annuels entre 40000 et 55000 €
AG : 0,5% pour les salaires annuels au-dessus de 55000 €
AI : 1,0% pour permettre la reconnaissance de performances individuelles, de l'engagement.
- Le coûts des repas en extérieur ou des nuitées à augmenter. Le personnel non assujéti aux zones mais sur notes de frais, a des remboursements de repas nettement supérieurs (16,55 € le midi, 28,50 € le soir). La zone comprend également le temps de trajet. Nos collègues en déplacement se plaignent que les coûts engendrés sont trop supérieurs à la compensation de l'employeur.

Z11A passage de 8,93 à 12 €
Z12A passage de 8,93 à 12 €
Z13A passage de 14,46 à 17 €
Z14A passage de 17,22 à 20 €
Z15A passage de 19,98 à 23 €
GD passage de 80,87 à 120 €
GDR passage de 16,08 à 19 €
PA passage de 8,93 à 10 €
PN passage de 8,93 à 10 €
NET passage de 0,74 à 1,00 €

- La prime d'ancienneté n'augmente plus après la 15^e année. Création d'une prime de reconnaissance pour les salariés de plus de 16 ans d'ancienneté plus imiter le turn-over.
 - 1% de plus pour les salariés de 17 ans d'ancienneté
 - 2% de plus pour les salariés de 19 ans d'ancienneté
 - 3% de plus pour les salariés de 21 ans d'ancienneté
 - 4% de plus pour les salariés de 23 ans d'ancienneté
 - 5% de plus pour les salariés de 25 ans d'ancienneté
- FO demande une revue particulière pour ceux qui n'auraient pas bénéficié de changement de qualification depuis + de 5 ans
En 5 ans, les compétences doivent avoir évolué. Si ce n'est pas le cas, une attention devrait être apportée pour mettre en place une formation. Si c'est le cas, un ajustement de la qualification devrait être prise en compte.
- FO demande une revue particulière pour ceux qui n'auraient pas bénéficié d'augmentation individuelle depuis + de 3 ans
En 3 ans, l'engagement du personnel devrait être pris en compte ou un échange particulier devrait être planifié. Est-ce qu'un ajustement pourrait être pris en compte ou envoi d'un courrier explicatif ?
- FO demande une prime collective pour les équipes ayant atteint leur objectif : 250 €
Afin de développer l'esprit d'équipe, l'engagement à la réussite, est-ce que les équipes ayant atteint leur objectif pourraient être récompensées, cela développerait l'émulation et serait une reconnaissance du travail ?
- FO demande une prime de transport : 30 € mensuels
Mise en place d'une indemnité carburant compensatrice pour les sédentaires ou prise en charge transport en commun, pour permettre de compenser une partie du coût du transport individuel. Une grande partie du personnel est dotée d'un véhicule Schindler donc bénéficie d'un avantage par rapport aux autres.
- FO demande que la Journée de solidarité soit prise en charge par l'employeur
Pour certains secteurs IE, les techniciens sont dans l'obligation de prendre un RTT en amont de leurs astreintes afin de ne pas dépasser les 51 h par semaine. Les RTT ne sont donc pas vraiment des journées de récupération.
- FO demande une prime pour Déclaration de presque accident : 80 €
Plus nous rencontrons des situations de presque accident, plus nous sommes en risque d'avoir un accident. Récompenser les déclarations de presque accident pour mettre en œuvre des actions de formation, déploiement de « bonnes pratiques », faire un devis, etc... et limiter les accidents. Cela inciterait les collègues à remonter l'info pour qu'une telle situation n'arrive pas aux autres. Pour l'instant la déclaration de presque accident est perçue comme un énorme risque de sanction (baisse de la confiance dans les managers), il faut changer ce comportement (remontée terrain, analyse objective, résolution de la situation).
- FO demande une meilleure analyse des écarts de respect des process
A chaque cas de non-respect des process, recherche systématique des raisons de ce non-respect des process pour les ajuster, les modifier ou mieux les expliquer afin de mettre chacun dans des conditions de travail optimum au niveau sécurité et rentabilité. Servons-nous des mauvaises expériences pour améliorer nos comportements.
- **FO demande l'utilisation qualitative des Entretiens Individuels**
Pour créer de l'énergie dynamique, de l'émulation dans les équipes dès le début de l'année, les entretiens individuels doivent développer l'esprit d'équipe et dynamiser l'engagement à suivre les managers. Il faut travailler la confiance et l'échange dans les 2 sens.
Assurer un meilleur suivi dans la réalisation des entretiens individuels et de leur qualité de réalisation pour créer de l'engagement.
Dès Janvier / Février, transmission des objectifs et des lignes stratégiques à développer sur l'année pour partager les informations et développer le bon comportement.

Réalisation de l'entretien individuel complet avant fin Avril pour ajuster les lignes stratégiques à tenir dans chaque service.

Mise en œuvre du plan d'actions décidé avant fin Mai pour définir le plan d'actions à respecter pour aboutir aux objectifs.