



REVENDICATIONS CGT NAO 2024

SALAIRES, PRIMES & ORGANISATION DU TRAVAIL

La direction de l'entreprise, sous la houlette du PDG, ne change pas de philosophie : elle réaffirme que son rôle est de prioriser l'actionnaire. Cette « philosophie » se résume ainsi : **pour les salarié-e-s, les efforts, pour l'actionnaire les profits !**

Année après année, la direction « félicite » les équipes et arnaque les salarié-e-s 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 pour l'intéressement...

LA CGT PROPOSE, GRÂCE AU MATÉRIEL EXISTANT DANS L'ENTREPRISE, QUE LES RÉUNIONS DE NÉGOCIATION SOIENT RETRANSMISES EN DIRECT DANS TOUTES LES AGENCES.

Demande de documents complémentaires :

A – communication du montant des bénéfices et des dividendes distribués par Roux Combaluzier Schindler en 2021, 2022 et 2023 ;

B – communication des augmentations de salaire et primes du comité de direction Schindler France pour 2020, 2021, 2022 et 2023 (pour voir si tout le monde fait vraiment des efforts dans cette entreprise) ;

C – communication de la grille des salaires existants dans l'entreprise en relation avec les nouvelles classes d'emploi remises aux salarié-e-s ;

D – communication des masses salariales Schindler des années 2020, 2021 2022 et 2023

PARTAGEONS LES RICHESSES CRÉÉES PAR LES SALARIÉ-E-S

1 – 10 % d'augmentation générale pour toutes et tous avec un talon de 200 € (augmentation appliquée au salaire de base) ;

2 - prime exceptionnelle de 3 000 € pour chaque salarié-e (en rattrapage des primes Macron et partage de la valeur pas accordées et de l'arnaque des objectifs sur l'intéressement, les salarié-e-s n'ayant rien touché depuis 3 ans) ;

3 - Revalorisation de 10 % de l'ensemble des primes ;

4 – prime d'ancienneté égale pour tou-te-s, sur la base de la métallurgie Région parisienne

5 - Ouverture d'une négociation pour un accord d'entreprise sur les conséquences de la nouvelle convention collective de la métallurgie (définition des évolutions dans les métiers et règles d'augmentation salariale, garantie salariale en cas de changement de classe d'emploi, clarification des majorations...)

A - 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 **Trier, dépolluer et recycler les vêtements de travail ;**
- o Autoriser le covoiturage ;
- o **Réduire l'utilisation des huiles minérales polluantes** (ex : remplacer les coulisseaux graissés par des rollers...)
- o Privilégier les réparations plutôt que le remplacement des cartes électroniques ;
- o Mettre fin à la politique commerciale visant à vendre des gadgets connectés inutiles et polluants à long terme (e-parfum, Cube, e-screen...).

B - AUGMENTATIONS DE SALAIRES au 1^{er} janvier 2024

1. Toutes les augmentations de salaires concernent tous les salariés. Même celles et ceux qui ont reçu une augmentation ou qui ont rejoint l'entreprise en cours d'année ;
2. Mettre hors champs de la négociation les augmentations de salaires liées à la mise à niveau des salaires minimums hiérarchiques de la nouvelle convention collective de la métallurgie ;
3. Mise en place d'une grille qui associe diplôme minimum et classification d'emploi ;
4. 2 % de la masse salariale pour supprimer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
5. Revalorisation de 1 % de la masse salariale pour les travailleurs handicapés ;
6. Revalorisation à 5 € de l'heure d'astreinte et mise en place d'une prime de dérangement de 100 € par période d'astreinte.

C - AUGMENTATIONS DES PRIMES au 1^{er} janvier 2024

1. La CGT revendique une indemnité mensuelle de 100 € pour chaque salarié en télétravail.
2. En absence de transport en commun, mettre en place une indemnité de transport spécifique pour les sédentaires (à l'exemple de la Corse).
3. Instauration d'une prime de compensation pour frais de transports (dite prime d'insularité) pour les collègues de Corse, compensant le surcoût local.

D - ORGANISATION DU TRAVAIL au 1^{er} janvier 2024

1. Arrêter le vol de RTT des salarié-e-s en reversant les RTT non pris dans la réserve Mathis ;
2. Augmentation de 1% de la masse salariale pour l'amélioration des conditions de travail ;
3. Mise en place d'une véritable politique de tutorat pour la formation des jeunes embauché-e-s ;
4. Suppression de la confiscation d'un jour de RTT pour la journée de solidarité ;
5. Valoriser l'expérience des salariés et préserver les savoirs faire par :

- La dotation d'une nouvelle journée supplémentaire de congés après 5 ans d'ancienneté ;
- La dotation d'une nouvelle journée supplémentaire de congés après 10 ans d'ancienneté ;
- La dotation de 5 jours de congés supplémentaire pour chaque médaillé du travail ;

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

Pour la CGT, le délégué syndical central,
Adrien PETTRÉ

