



# REVENDICATIONS CGT NAO 2025

## SALAIRES, PRIMES & ORGANISATION DU TRAVAIL

Agilité, efficacité, éradication de la non-qualité, valeurs, famille... chez Schindler, la direction n'a pas peur des grands mots et des grands discours. Année après année, la direction « félicite » les équipes tout en arnaquant les salarié-e-s sans complexe : pas d'augmentation en 2020, aucune prime exceptionnelle Macron ou prime de partage de la valeur depuis 2020, pas d'augmentation générale en 2024, aucun intéressement pour les années 2021-2022-2023 (alors que la CFDT et FO avaient « négociés » les objectifs), pas d'accord en 2024...

En réalité, la direction ne connaît qu'un seul principe : **pour les salarié-e-s, les efforts, pour l'actionnaire les profits ! Il est temps que ça change !!!**

**LA CGT PROPOSE, GRÂCE AU MATÉRIEL EXISTANT DANS L'ENTREPRISE, QUE LES RÉUNIONS DE NÉGOCIATION SOIENT RETRANSMISES EN DIRECT (sur le modèle si inspirant du Schindler Live, animé par notre PDG).**

### Demande de documents complémentaires :

- A – communication du montant des bénéfices et des dividendes distribués par les entreprises de l'UES Schindler en 2024 ;**
- B – communication des augmentations de salaire et primes du comité de direction Schindler France pour 2022, 2023 et 2024 (pour voir si tout le monde fait vraiment des efforts dans cette entreprise) ;**
- C - communication des masses salariales Schindler des années 2020, 2021 2022, 2023 et 2024**

### **LES SALARIÉ-E-S CRÉENT LA RICHESSE, À EUX D'EN BÉNÉFICIER !**

- 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 sur l'intéressement, les salarié-e-s n'ayant rien touché depuis 4 ans) ;**
- 3 - Revalorisation de 10 % de l'ensemble des primes et prime d'astreinte à 5 €/h ;**
- 4 – prime d'ancienneté : rattrapage valeur du point conforme à l'accord NAO 2024 à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024**
- 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 véritable 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 **Mettre en place une collecte de nettoyage des bleus de travail :** les éléments polluants (huile, graisse, etc...) sont envoyés par l'entreprise dans le système collectif de traitement de l'eau
- 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<sup>er</sup> janvier 2025**

1. Toutes les augmentations de salaires concerneront tous les salariés. Même celles et ceux qui ont reçus 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. Garantir la prise en compte des salariés proches de la retraite, trop souvent écartés des augmentations ;
4. Mise en place d'une grille qui associe diplôme minimum et classification d'emploi ;
5. 2 % de la masse salariale pour supprimer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
6. Revalorisation de 1 % de la masse salariale pour les travailleurs handicapés ;
7. 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<sup>er</sup> janvier 2025**

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<sup>er</sup> janvier 2025**

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 embauchés ;
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

