

L'inFO

Magazine

FO Schneider Electric
Juin 2011

Témoignage

Magali Hue, témoigne sur son rôle de gestionnaire des données techniques, approvisionneuse Achats et élue.

Dossier

Arrêt de travail : quelle rémunération ?

Fiche Pratique

Les limites au pouvoir de surveillance de l'employeur...
Quelles sont les règles ?

FO

L'efficacité réformiste



Agenda

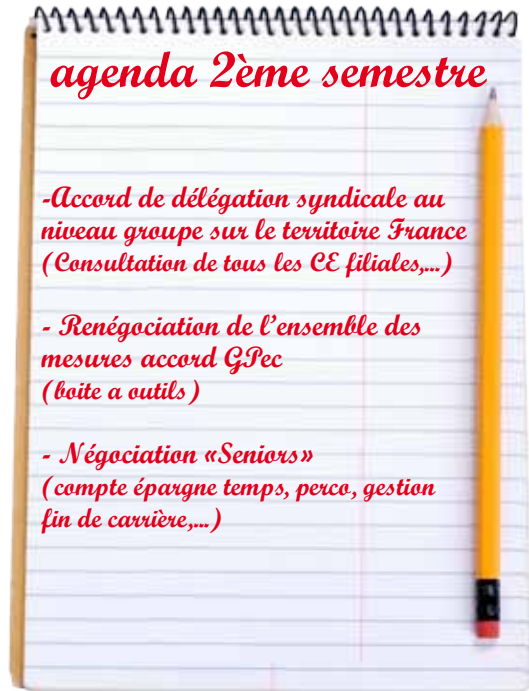
Ce 1er semestre 2011 a été marqué par des négociations salariales difficiles où FO a du batailler ferme pour obtenir des augmentations générales couvrant l'inflation. Victoire modeste à la vue des résultats de l'entreprise mais victoire quand même car cela n'était pas arrivé depuis fort longtemps.

Notre action a également permis de faire évoluer le plan salarial de 2,4% à 2,9% soit 0,5 de plus pour les salariés. Là ou certain s'arrêtaient à la critique, FO agit concrètement.

La reprise économique étant maintenant un fait, notre revendication majeure se porte sur l'emploi.

Le groupe doit embaucher. Les carnets de commande des usines sont confortables et les projets de développement d'offres doivent être concrétisés afin d'assurer les emplois de demain. FO a régulièrement interrogé la Direction sur ce point, a demandé de connaître les plans de renouvellement d'offres à moyen terme et leurs déclinaisons sur les sites de productions. Nous n'avons pas encore toutes les réponses mais maintenant la pression car il en va de nos emplois. En ce mois de juin, toute l'équipe FO Schneider s'associe à moi pour vous souhaiter de bonnes vacances d'été.

Pierre Edelman
(Coordinateur syndical groupe)



Temoignage

Magali Hue, gestionnaire des données techniques, approvisionneuse Achats et élue.



Magali, vous travaillez chez Schneider Electric Manufacturing Bourguebus (ex Crouzet). Pourriez-vous vous présenter brièvement ?

Je travaille dans cette entreprise depuis 25 ans. La société, qui est composée de 135 salariés est une filiale détenue à 100% par Schneider Electric et nous faisons partie de l'organisation PC&A EMEAS.

Nous fabriquons des relais d'automatismes, des minuteriers et des compteurs. Je suis Gestionnaire des Données Techniques et Approvisionneuse « achats.». En parallèle, j'exerce également dans cette filiale les mandats, de déléguée syndicale, d'élue au Comité d'Entreprise, de Déléguée du Personnel et participe au Comité De Groupe pour FORCE OUVRIERE (FO).

Vous avez dû récemment faire face à un plan de restructuration, Pourriez-vous l'évoquer ?

Nous avons subi en septembre 2009 un plan qui a supprimé 42 postes. Cette période a été très difficile à gérer. Il a fallu beaucoup de discussions, d'écoutes et de négociations afin de trouver la meilleure solution pour chacun de ces départs. Depuis, le site de Bourguebus, est rattaché managérialement à celui d'Angoulême, avec un directeur commun. Une interactivité entre les deux sites est en train de se mettre en place, surtout au niveau des services supports, Pour le moment, nous ne ressentons pas de réel projet commun, mais il est peut-être encore trop tôt. Nous attendons...

Je n'oublie pas mes collègues SEI, de la R&D qui travaillent également sur notre site et pour qui malheureusement, une fermeture de leur service a été programmée pour fin 2012. Ils appartiennent à la BU Industry, qui a décidé unilatéralement de supprimer cette entité sur Bourguebus. On peut juste dire que c'est un beau gâchis...

Vous êtes une femme engagée, comment vivez-vous cette expérience ?

J'aime mon travail, même si certains jours, tout est difficile. Je retiens que ce sont parfois les petites avancées qui font les grandes choses, d'où l'importance d'une rigueur au quotidien et dans le respect de ceux qui m'ont fait confiance.

Magali, pour conclure ?

Je profite de ces quelques lignes pour remercier tous mes collègues « FO Schneider » qui sont à mon écoute et se rendent disponibles. Cette entre-aide, cette amitié au niveau du syndicat, cette fraternité est à préserver...

Je pense que ce sont toutes ces qualités qui conforte mon engagement et qui font aujourd'hui la force de FO

Dossier

Arrêt de travail : quelle rémunération ?



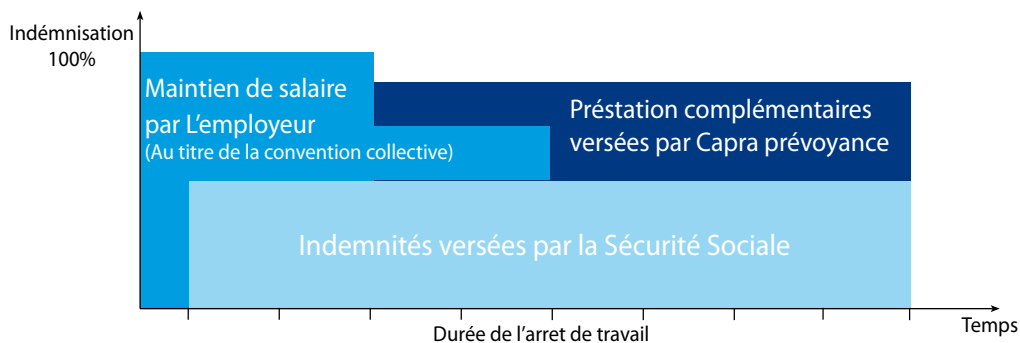
L'essentiel :

Personne n'est à l'abri d'un arrêt de travail et il est important de comprendre comment cela va se dérouler en termes d'indemnités.

Pour les salariés de SEI et SEF ainsi que pour certaines filiales 3 acteurs vont entrer en jeu :

- La sécurité sociale au titre de l'assurance maladie
- L'employeur selon la convention collective et au titre du maintien de salaire
- L'organisme de prévoyance gros risque, Capra prévoyance

Exemple d'indemnisation



Les indemnités journalières de sécurité sociale :

L'indemnité correspond à 50% de votre salaire journalier de base (calculé sur la moyenne des 3 derniers salaires). Il y a 3 jours de carence, elle n'est donc versée qu'à partir du 4ème jour d'arrêt.

Complément de salaire versé par l'employeur :

Les éléments permettant de calculer les droits à indemnisation sont :

Statuts : I&C ou OATAM

Ancienneté (ou date d'entrée dans l'entreprise)

Date de début d'arrêt maladie

En fonction du statut et de l'ancienneté de la personne on calcule

Pour les OATAM les droits à indemnisation à 100% puis à 75%

Pour les cadres les droits à indemnisation à 100% puis à 50%

Les jours sont décomptés en calendrier donc y compris samedis, dimanches et jours fériés.

Barème des droits de convention collective de la métallurgie :

Salariés statut Mensuel : OATAM		
ancienneté	Indemnisation 100%	Indemnisation 75%
De 1 à 5 ans*	45 jours	30 jours
De 5 à 10 ans*	60 jours	40 jours
De 10 à 15 ans*	75 jours	50 jours
De 15 à 20 ans*	90 jours	60 jours
De 20 à 25 ans*	105 jours	70 jours
De 25 à 30 ans*	120 jours	80 jours
De 30 à 35 ans*	135 jours	90 jours
De 35 à 40 ans*	150 jours	100 jours
Au-delà de 40 ans*	165 jours	100 jours
Ingénieurs et cadres et « ex forfaités »		
ancienneté	Indemnisation 100%	Indemnisation 50%
De 1 à 5 ans*	3 mois = 92 jours	3 mois = 92 jours
De 5 à 10 ans*	4 mois = 122 jours	4 mois = 122 jours
De 10 à 15 ans*	5 mois = 153 jours	5 mois = 153 jours
Au-delà de 15 ans*	6 mois = 183 jours	6 mois = 183 jours
*1er jour date anniversaire		

Les droits sont annuels mais si l'arrêt court sur 2 exercices les droits de l'année N+1 ne sont pas ouverts. Il faut une reprise de travail pour les ouvrir.

Complément d'indemnité versé par Capra prévoyance :

La Capra intervient sur la période durant laquelle l'entreprise n'est pas tenue de compléter à 100% les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.

Incapacité Temporaire de Travail	En % du salaire e référence*
Participant n'ayant pas d'enfant à charge	80%
Participant ayant un d'enfant à charge	85%
Participant ayant deux d'enfants et plus charge	90%

*Les prestations comprennent les prestations versées par la Sécurité Sociale

Attention : les règlements sur votre compte par les différents acteurs sont décalés dans le temps. Vous touchez plus en début d'arrêt, vers la fin les ratrages des trop perçus peuvent vous faire des paies à 0€. Gérez prudemment votre budget dans ces périodes.

Vos représentants FO peuvent vous renseigner, contactez-les !

contact@fo-schneider.com

Prodipact : l'équipe FO plébiscitée avec près de 60% des voix !

Lors des dernières élections nos candidats ont remportés 59% des suffrages. Nous remercions l'ensemble des salariés qui nous ont ainsi exprimé leur confiance. Notre équipe est engagée et s'applique à faire avancer les dossiers dans l'intérêt de tous les salariés. Une nouvelle dynamique se met en place afin de faire bouger les choses et répondre aux attentes.

L'activité de notre filiale rattachée à Global Supply Chain est la fabrication de disjoncteur basse tension compact et de bloc déclencheurs. Le transfert de l'activité électrique vers Les Agriès est en cours et nous accompagnons de notre mieux les salariés impactés.



(Raphaël Boin, Solene Carraz, Laurent Simonato, David Fruchart et Laurence Angelin)

Chiffres & indices

Prix à la consommation INSEE (base 100 en 1998) :

	Sans tabac	Avec tabac
Mars 2010	119,58	120,94
Février 2011	120,90	122,36
Mars 2011	121,90	123,36

Plafond de la sécurité sociale 2011 :

Annuel : 35352€

Mensuel : 2946€

Smic 01/2011 :

Horaire : 9€

Mensuel (151,67h) : 1365€

Chômage, allocation journalière en début de chômage :

57,4% du salaire journalier de référence (SJR)

Mini 27,25€

Maxi 75% du SJR

Inflation : Mars 2011 = +0,8%
12 derniers mois : +2%



En cas d'arrêt maladie, seul SCHNEIDER complète votre salaire.

Faux SCHNEIDER a confié votre couverture « gros risques » à l'institut CAPRA PREVOYANCE du groupe Schneider en France qui est géré paritairement entre vos représentants et l'entreprise. Cet institut va compléter sous certaines conditions, vos indemnités journalières versées par la sécurité sociale pour atteindre 80% de votre salaire de référence.

Les risques couverts par la CAPRA PREVOYANCE sont le décès du salarié, l'incapacité temporaire de travail, l'invalidité et la dépendance

La dépendance n'est pas connue.

Vrai Dans votre couverture est incluse une prestation en cas de dépendance. La dépendance totale s'est d'être dans l'incapacité d'accomplir 3 des 4 actes ordinaires de la vie (se déplacer, se nourrir, se vêtir, se laver). Cette couverture est de plus en plus coûteuse suivant l'âge où elle est souscrite. C'est pour cette raison qu'elle est inclus dans le régime de base et que vous avez la possibilité de la conserver lors de votre départ de l'entreprise moyennant le versement des cotisations correspondantes.

La CAPRA PREVOYANCE est une assurance comme les autres.

Faux Grâce à la gestion paritaire de votre institution, les prestations ont été revues à la hausse comme indiqué dans le courrier joint à votre bulletin de salaire de Janvier 2011 et ce sans augmentation de cotisations. De nouvelles couvertures sont ajoutées pour mieux répondre aux évolutions de nos habitudes de vie.

Les limites au pouvoir de surveillance de l'employeur...

Quelles sont les règles ?



L'employeur a le droit de contrôler l'activité des salariés pendant le temps de travail s'il respecte trois règles :

- justifier d'un intérêt légitime pour l'entreprise à la mise en place de la surveillance ;
 - consulter le comité d'entreprise sur le projet de mise en œuvre d'un dispositif de contrôle des salariés ;
 - informer les salariés, avant la mise en œuvre de la surveillance, des modalités de celle-ci.
- Les informations obtenues en violation de ces règles ne constituent pas des preuves valables et ne peuvent donc justifier ni sanction, ni licenciement.

A savoir

Tout traitement informatisé d'informations nominatives doit faire l'objet d'une déclaration préalable auprès de la CNIL, organisme qui délivre par ailleurs un certain nombre de recommandations en matière de « cyber surveillance » des salariés.

.../...

Pour toutes questions :

Frédéric Lenzi
(Président)



L'existence d'un intérêt légitime

La surveillance des salariés doit être justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché. Par exemple, le contrôle par appareils de détection ou fouilles peut être mis en œuvre, sous certaines conditions (respect de la dignité et de l'intimité de la personne), lorsque les salariés travaillent avec des métaux précieux ou des matières dangereuses. Un délégué du personnel qui constate une atteinte injustifiée ou disproportionnée aux droits des personnes et aux libertés individuelles peut exercer un droit d'alerte. L'employeur doit alors procéder sans délai, avec le délégué du personnel, à une enquête et prendre toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser la situation. A défaut, les Prud'hommes peuvent être saisis en urgence.

L'information préalable du CE

Avant d'arrêter la décision de mettre en œuvre des techniques ou moyens pour surveiller l'activité des salariés, l'employeur est tenu de consulter le comité d'entreprise.

L'information préalable des salariés

Vidéosurveillance, enregistrement, exploration de disques durs, autocommutateurs téléphoniques, ... : les salariés doivent être informés, avant leur mise en œuvre, des procédés de surveillance choisis par l'employeur. Les systèmes installés à l'insu des salariés ne peuvent pas être utilisés.

Contact :

contact@fo-schneider.com



Cadres du groupe Schneider Electric et ses filiales !

Comme vous le savez, FO est un syndicat libre et indépendant et ouvert à toutes les catégories socioprofessionnelles. Nous regroupons tous les salariés au-delà de leurs choix politiques, religieux ou philosophiques pour représenter leurs intérêts communs.

Nos priorités sont la sauvegarde de l'emploi, la défense de votre pouvoir d'achat et de notre industrie.

Notre conviction : Le syndicat n'a pas vocation à diriger l'entreprise mais d'être un contrepoids et trouver des solutions.

Messieurs et mesdames, les Cadres, Fo met à votre disposition un site dédié, organisé autour de communiqués, de dossiers thématiques, d'études et enquêtes, et d'un espace juridique.

Alors, allez droit au but ! Consulter votre site :

<http://www.uci-fo.com>

Vous pouvez aussi solliciter vos représentants FO qui chercheront et répondront à vos questions !

Bulletin d'information du syndicat
Force Ouvrière destiné aux salariés de Schneider Electric France.
Directeur de la publication : P Edelman
Crédit photos : Shutterstock.
Contribution : P Montier, A Billiemaz
Conception et réalisation :
Ricochet Communications, ricochet@orange.fr
Imprimé par Salt & Pepper.