



SYNDICAT CGT de POINT P MBM

19 place St Sernin 31070 TOULOUSE Cedex 7

Courriel : contact@cgtpointpmbm.fr

Téléphone des Délégués Syndicaux CGT :

Emma 06 08 82 67 58 / Denis 06 08 82 68 11 / Jean Luc 06 74 56 81 08

Pour plus d'infos, le site internet du syndicat CGT :
www.cgtpointpmbm.fr

Santé et sécurité, emploi, salaire, 35 heures Comité d'Entreprise

=====
Il ne portait pas ses gants = licenciement ! Même à 56 ans et 23 ans de boîte.

C'est ce qui vient d'arriver à un magasinier. La direction dit aussi qu'il n'avait pas mis la ceinture et qu'il fumait sur l'élèveur, ce que conteste le salarié.

Il est licencié pour faute grave, sans indemnité, après 15 jours de mise à pied.

Ne pas porter les EPI prévus peut être préjudiciable à votre santé, à votre sécurité et à celle des autres mais aussi à votre emploi.

De l'ouvrier jusqu'au cadre, tout le monde est concerné et un oubli est si vite arrivé !

Cependant il existe une échelle des sanctions et la CGT considère que la sanction de licenciement pour faute grave est disproportionnée à la faute reprochée.

L'emploi : MBM, Point P et Distribution Bâtiment Saint-Gobain

Effectifs total MBM au 31 décembre :

2007 : 1670	2008 : 1575	2009 : 1349	2010 : 1268	2011 : 1246
2012 : 1204	Au 31/10/2013 : 1169 (969 négoce, 200 industrie/BPE)			

Effectifs Point P France au 31/12/12 : 24361. Au 30/09/13 : 23861 soit -500 emplois.

La DB groupe Saint-Gobain paie un lourd tribut en matière de suppressions d'emplois :
A structure non comparable, -8606 emplois depuis 2008 soit -12%, -2473 emplois depuis fin 2012 soit -4%.

La CGT constate que la gestion des effectifs dans la Distribution Bâtiment et plus particulièrement chez Point P échappe au débat et aux négociations. Pour notre organisation syndicale, il s'agit d'un PSE, Plan de Suppressions d'Emplois permanent qui dégrade les conditions de travail avec une surcharge de travail, des pressions et du stress. Moins de chiffre d'affaires ne signifie pas proportionnellement moins de travail

Les directions ont supprimé des emplois par le biais de licenciements individuels, rupture conventionnelles et non remplacement des autres départs, sans tenir compte des propositions syndicales pour le maintien des emplois (formation, reclassement).

Salaires 2013, négociations pour 2014

La première réunion de négociations s'est tenue le 27 novembre.

Bilan des revalorisations salariales 2013 communiqué par la direction :

1090 personnes ont eu une augmentation salariale.

262 salariés ont eu les primes médailles du travail. 61 personnes ont un salaire de base + prime d'ancienneté inférieur à 1600€ dont 57 des secteurs négoce, 3 de l'industrie et BPE et 1 sur le siège. (Temps plein hors apprentis)

Grille des salaires de base de l'entreprise, par coefficient (au 30 septembre 2013)

Coefficient	salaire mini	salaire maxi	salaire moyen
170	1535	1580	1559,38
180	1450,79	1600	1527,46
195	1504,50	1735	1552,51
210	1548,06	2000	1650,71
225	1600	1925	1652,16
245	1661,53	2159,50	1737,23
250	1684	2750	1908,47
270	1750	2400	1897,61
290	1818,74	2459	1950,30
310	1889	3004,50	2375,18
330	1946,76	2709	2173,67
350(non cadres)	2010,77	2900	2229,88
350(cadres)	2400	3875	3025
380	2500	3550	2912,50
410	2560	4200	3280,48
450	2689,31	5500	3787,67
490	3370	4500	4049,38

L'intersyndicale CGT, FO et CFTC demande une nouvelle fois la mise en place des chèques déjeuner.

Exemple d'estimation sur 11 mois, pour 800 salariés, (les chèques déjeuner ne sont pas cumulables avec une autre indemnité repas) avec 8 chèques par mois d'une valeur de 6€, (3€ salarié, 3€ entreprise) = 211200 € financés par l'entreprise soit 0,7% de la masse salariale.

Pour 2014, nos revendications salariales prioritaires sont l'augmentation des salaires, les chèques-déjeuner, le maintien des primes médailles du travail. Nous disons aussi STOP à la baisse des effectifs. Enfin, nous demandons la revalorisation des indemnités repas et kilométriques.

Propositions de la direction au 27/11/13 : une enveloppe de 0,7% de la Masse Salariale comprenant la compensation de la cotisation prévoyance, les médailles du travail, les progressions de prime d'ancienneté (changement de tranche) et l'effet report des augmentations de 2013. Autant dire que le compte n'y est pas.

Alors que les salariés de nombreuses entreprises Point P bénéficient des chèques déjeuner (ou titres restaurant) comme Point P Centre, Comasud, Est, Ile de France, Nord, Rhone-Alpes, TP, Cédéo, la direction de la MBM dit être « peu favorable aux chèques déjeuner ».

La CGT estime que la direction doit (et peut) faire le geste attendu par une majorité de salariés et depuis longtemps : les chèques déjeuner avec un nombre minimum acceptable pour démarrer, sachant que la règle c'est un chèque par jour travaillé.

La balle est dans le camp de la direction qui doit revoir à la hausse son enveloppe afin d'avoir une politique salariale et sociale à la hauteur des besoins des salariés, qui passe entre autres par le maintien des emplois, les chèques déjeuner, l'augmentation des salaires et la pérennisation des primes médailles du travail.

La direction dénonce 2 accords : le temps de travail et l'organisation sociale de la MBM et des IRP

...Et de nouvelles négociations vont s'engager.

Sur le temps de travail, les priorités de la CGT : 35 heures hebdomadaires, le maintien voire la création d'emplois, de bonnes conditions de travail et un aménagement du temps du travail conciliable avec la vie personnelle et familiale de chacun(e).

Instances Représentatives du Personnel : par accord en 2001, syndicats et direction ont décidé d'une organisation sociale de l'entreprise et des représentants du personnel dans le cadre de 2 Comités d'Etablissement par activité (négoce et industrie), un Comité Central d'Entreprise et quelques droits supérieurs à la loi pour les représentants du personnel.

Nous faisons tous partie d'une même entreprise, la MBM. Pour autant, en matière d'Activités Sociales et Culturelles des CE, les salariés bénéficient de prestations différentes selon qu'ils dépendent du CE « négoce » ou du CE « industrie ».

Le CE « négoce » a développé ses activités et prestations et a proposé en 2013 :

-  Noël des adultes avec bons d'achat ou colis gastronomique (90€)
-  Noël des enfants de moins de 12 ans avec bons d'achat (30€)
-  Chèques vacances en juin (70€ pour les non cadres, 60€ pour les cadres)
-  Chèques lire ou disque ou carte scènes et sorties en juin (20€)
-  Billetterie cinéma, 4 places maxi par salarié et par mois au prix de 4,50€
-  Locations de vacances été et hiver

Chaque CE a le même budget - 0,7% de la masse salariale - pour les Activités Sociales et Culturelles. En 2012, le budget ASC était d'environ 180€ par salarié et les CE décident de son utilisation à destination des salariés et de leur famille.

Cependant, le rôle du CE ne se limite pas à la gestion des activités sociales et culturelles. Il est essentiel pour tout ce qui concerne la gestion de l'entreprise, la situation sociale du personnel (bilan social, emploi, égalité professionnelle, durée et organisation du travail, formation, logement ...) etc.

Nous vous tiendrons au courant de l'évolution des prochaines négociations sur ces 2 points, sachant qu'en l'absence de nouveaux accords, les anciens continueront de s'appliquer pendant 15 mois au total.

Les représentants CGT sont l'un de vos porte-parole.

Exprimez-vous, faites nous part de votre avis, vos difficultés, vos revendications, que cela concerne votre emploi, votre salaire, votre classification, vos horaires ...

Non seulement vous avez votre mot à dire mais c'est ensemble que nous pourrons agir pour l'amélioration des conditions salariales, sociales et de travail.

Et si vous voulez rejoindre le syndicat CGT, être candidat aux élections DP/CE, contribuer à la défense des droits et intérêts de tous, contactez-nous.

Avec des syndiqués, des militants, du courage, de l'audace, des convictions, de la motivation et du travail, le syndicat CGT sera encore et toujours à vos côtés.

DECLARATION DE LA CGT EN PREAMBULE DE LA REUNION DU CCE DU 6 SEPTEMBRE 2013

La CGT condamne fermement toutes les ruptures conventionnelles, qu'elles soient à l'initiative de la direction ou des salariés et à plus forte raison quand ce sont des délégués CGT.

Par ce biais, la direction s'est déjà débarrassée de plusieurs délégués CGT en surenchérissant le montant des indemnités de départ qui peuvent apparaître mirobolantes pour des travailleurs pauvres et vulnérables à un moment donné.

La CGT condamne aussi fermement l'attitude de représentants CGT qui profitent de leur mandat syndical pour négocier leur départ, et cela au mépris de l'intérêt collectif.

Un délégué CGT a été élu et mandaté pour être au service des travailleurs et non pour son propre intérêt personnel.

Libre à chacun de démissionner s'il le souhaite. Les cotisations d'assurance chômage sont déjà insuffisantes pour permettre aux licenciés et privés d'emplois d'avoir un revenu de remplacement.

La solidarité n'est pas faite pour le confort de quelques-uns mais pour l'intérêt général de tous.

Loi sur les retraites, votée le 26 novembre

Cette loi qui prétend garantir l'équilibre du système français de retraite par répartition fondé sur la solidarité entre les générations ne garantit rien du tout ! Comme les précédentes réformes de 1993, 2003 et 2010 qui n'ont rien résolu non plus mais qui ont toutes eu des effets négatifs pour les salariés et les retraités : allongement de la durée de cotisation, recul de l'âge de départ à la retraite et baisse du montant des pensions.

Voici les principaux articles de cette loi rétrograde, qui va impacter négativement toutes les catégories :

- Augmenter la durée de cotisation d'un trimestre tous les 3 ans entre 2020 et 2035 ce qui aboutit à 43 ans de cotisation pour la génération née en 1973.
- Augmenter progressivement sur quatre ans le taux de cotisation de 0,3% pour les salariés et les entreprises.
- Revaloriser les pensions au 1^{er} octobre et non plus au 1^{er} avril.
- Créer un compte pénibilité qui est une usine à gaz et que de toute façon ne permet pas de partir avant 60 ans, comme nous le revendiquons pour ceux exerçant des métiers pénibles.
- Réformer la majoration pour enfant en plafonnant progressivement la majoration pour 3 enfants élevés et en la transformant par une majoration forfaitaire.
- Donner la possibilité aux jeunes de racheter jusqu'à 12 trimestres au titre des années d'études supérieures et ce, dans les 10 ans qui suivent la fin des études. Encore faut-il avoir un travail pour pouvoir racheter ces trimestres. Le problème, c'est que l'âge moyen d'entrée dans la vie active et aujourd'hui d'environ 24 ans et ne cesse de reculer.

TVA : racket sur les pauvres

Impôt le plus injuste, la TVA va augmenter au 1^{er} janvier. Elle pèse 40% plus lourd dans le budget des familles modestes que dans celui des plus aisées et aura un impact sur la consommation et l'activité économique.

Emma DEMENITROUX
Syndicat CGT de la MBM
2 Décembre 2013