



**SYNDICAT CGT de POINT P MBM**  
**Méridionale des Bois et Matériaux**  
19 place St Sernin, 31070 TOULOUSE Cedex 7

Le 3 juillet 2015

Envoi par courriel le 4 juillet 2015  
Remis en main propre le 6 juillet 2015

POINT P MBM  
Mr le DRH,  
43 rue de l'industrie  
  
34534 BEZIERS Cedex

Monsieur,

Dans le cadre des négociations en cours dans l'entreprise sur le temps de travail, l'égalité professionnelle et le contrat de générations, nous vous faisons part des observations, revendications et propositions CGT dont un grand nombre ont déjà été exprimées par notre organisation syndicale à maintes reprises.

### **Temps de travail**

La grande majorité des salariés contactés n'est pas d'accord avec l'annualisation du temps de travail. La CGT y est également opposée parce que cette organisation du temps de travail dégrade les conditions de travail et de vie des salariés.

Comme cela a été dit en réunion de DS et de CE, nous sommes persuadés que les multiples formes d'aménagement du temps de travail qui existe depuis de nombreuses années dans l'entreprise permettent aux salariés de concilier vie professionnelle et personnelle et à l'entreprise d'avoir une certaine souplesse.

Dans les faits, particulièrement lors des congés d'été, il est fréquent, que les salariés fassent des heures supplémentaires et ne prennent pas leur repos afin de pallier à l'absence de leur collègue en congés. Pour autant, ils n'attendent pas le mois de décembre pour récupérer ou se faire payer ces heures supplémentaires, en accord avec leur hiérarchie.

Notre volonté est d'être constructif et d'avancer sur ce dossier. Aussi nous pouvons vous proposer une modulation du temps de travail au bimestre ou au trimestre.

Une modulation au trimestre par exemple (35h en moyenne sur 13 semaines permet à l'entreprise d'avoir plus de réactivité tout en garantissant aux salariés des conditions de travail acceptables.

Dans le précédent accord, la modulation sur 4 semaines maxi allait de 28h à 42h hebdomadaires. Nous pouvons reprendre ces limites.

Il serait possible, sur le 3<sup>ème</sup> trimestre de pouvoir aller jusqu'à 44h hebdo mais sur 3 semaines consécutives maximum.

Les heures supplémentaires au-delà de l'horaire habituel du salarié doivent être payées ou récupérées avec les majorations correspondantes.

Nous souhaitons limiter le nombre d'heures supplémentaires et que le paiement ou la récupération soit au choix du salarié pour les 130 premières heures supplémentaires.

Les emplois doivent à minimas être maintenus avec le remplacement de tous les départs et il faut procéder à des créations d'emplois chaque fois que cela sera nécessaire au regard de la charge de travail des salariés.

Enfin, pour les salariés exerçant des métiers pénibles (magasiniers, chauffeurs, agents de production en usine) et pour tous les salariés de plus de 55 ans, nous demandons une durée du temps de travail hebdomadaire limitée à 40h.

Sur le forfait jour, nous estimons qu'il doit être réservé aux cadres autonomes dans leur travail.

## **Egalité professionnelle**

En matière d'égalité professionnelle et de mixité, nous réitérons nos demandes à savoir :

- Une plus grande part des femmes dans l'entreprise (24% de femmes dans la branche négoce de matériaux, 18% dans l'entreprise) et favoriser leur accès aux métiers de la vente et d'encadrement,
- Salaire égal pour un travail de valeur égale, (même niveau de diplômes, d'expérience, de responsabilité, de charge physique et mentale). Suppression de tous les écarts de rémunération. En première étape pour 2015, réduction des écarts à 2% entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes pour chaque classification et/ou emploi,
- Reconnaissance et valorisation des qualifications de toutes et tous, état des lieux des classifications, prise en compte des formations, diplômes et expérience.
- Organisation du travail non discriminante, prise en compte des contraintes familiales,
- Juste représentation des femmes dans les formations dont celles liés au commerce. Proposer des formations « administratives » aux hommes. Déroulement de carrière et durée de passage entre 2 échelons identique pour les femmes et les hommes,
- 3 jours pour enfants malades de moins de 16 ans, ouverts aux deux parents et rémunérés, sur présentation d'un certificat médical.

## **Contrat de génération**

- embauche en CDI dont des jeunes de moins de 25 ans,
- réduction de la précarité : limiter fortement l'intérim, transformer les CDD (dont les alternants en CAP à l'issue de leur période d'apprentissage) en CDI,
- le diagnostic n'indique pas de formation pour les jeunes. Est-ce une erreur. Sinon, accès à la formation pour tous les jeunes,
- création d'un statut pour les stagiaires garantissant une rémunération, une protection sociale et un contenu pédagogique,
- il apparaît également sur le diagnostic que les séniors de 55 ans et plus n'ont plus aucune promotion et pas de formations en 2013 et 2014. Nous considérons que c'est discriminatoire. Avec une ancienneté moyenne de 27 ans, 39% des séniors sont dans les catégories ouvriers-employés dont 32,5% chez les ouvriers. Augmenter le nombre de séniors ayant accès à la formation et reconnaître leur qualification,
- reconnaissance et réparation de la pénibilité : aménagement de postes de travail et d'horaires, manutention et port de charges lourdes à 2 personnes, durée maximale de travail hebdomadaire à 40h pour les salariés exerçant des métiers pénibles et pour tous les plus de 55 ans,
- possibilité pour tous les séniors qui le souhaitent de passer à un temps partiel bonifié avec maintien du salaire à 80% (dont prime d'ancienneté sur la base du temps plein) ou accorder aux séniors 3 jours de congés supplémentaires par an,
- reconnaissance des missions de formation et de tutorat pour les salariés qui sont tuteurs ou référents de jeunes (décharge horaire, prime).

Vous souhaitant bonne réception de la présente,

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Emma DEMENITROUX  
Déléguée syndicale CGT  
Secrétaire générale du syndicat