



SYNDICAT CGT de POINT P MBM

19 place St Sernin 31070 TOULOUSE Cedex 7

Courriel : contact@cgtpointpmbm.fr

Contact syndicat :

Emma 06 08 82 67 58 ; Christian 07 86 01 25 03 ; Yannick 06 73 35 80 57

TANT DE REUNIONS POUR SI PEU !!!

Les réunions de « négociations » salariales et sociales se suivent mais **le compte n'y est pas pour les salariés de l'entreprise.**

Comme chaque année, la CGT exprime et défend un certain nombre de revendications axées sur l'augmentation des salaires, les chèques-déjeuner, la reconnaissance des qualifications et progression de coefficient, la reconnaissance de l'expérience par le biais d'une tranche supplémentaire de prime d'ancienneté ou par une prime médaille du travail ...etc.

Après des années d'austérité salariale, nous avons été plus exigeants envers la direction en lui demandant de faire un effort exceptionnel sur les revalorisations de salaire et la mise en place des chèques-déjeuner.

La réunion du 1^{er} février avec le nouveau DRH et nouveau DCE n'a pas permis d'obtenir les avancées légitimes attendues depuis longtemps.

Pourtant, nul ne peut ignorer les difficultés du quotidien des familles qui doivent (sur)vivre avec des salaires trop bas, des hausses de tarif (loyer, alimentation, électricité, gaz, carburant, péage ...etc.) et un pouvoir d'achat qui régresse pendant que nos patrons s'octroient des payes à 5 ou 6 chiffres (avant la virgule !) et se gavent de dividendes gagnés par notre travail à tous.

Ce n'est pas faute de l'avoir exprimé haut et fort et d'avoir déployé tous les arguments possibles pour convaincre la direction d'avoir enfin une politique sociale en faveur des travailleurs, compte tenu des constats suivants (éléments donnés par l'entreprise :

- Faible niveau général de salaire : 266 personnes ont un salaire brut de base inférieur à 1680€
- Evolution du salaire de base moyen par catégorie 2017/2016 : en baisse de -0,64% pour les ouvriers et -1.19% pour les employés.
- 50% des salariés non cadres n'ont pas eu d'augmentation de salaire en 2017. Idem en 2016.
- 163 salariés non cadres sont rémunérés au minima conventionnel de leur coefficient. Ils étaient 148 en 2016 et 104 en 2015.
- Pourquoi sommes-nous traités différemment (en plus mal) de nos collègues des autres Point P puisque toutes les sociétés Point P ont négocié la mise en place des chèques-déjeuner, sauf nous et Bretagne-Pays de Loire (mais ces derniers ont un 13^{ème} mois).
- Peu ou pas d'accords salariaux depuis des années.

Malgré cette situation alarmante et notre intervention déterminée et persévérante pour défendre vos revendications, il semble que la direction ne veuille pas entendre le mécontentement d'une grande partie du personnel sur les salaires.

Mécontentement exprimé également lors de l'enquête « Saint-Gobain et moi » puisque 71% des salariés qui ont répondu ne sont pas satisfaits de leur rémunération et 39% non satisfaits de leurs opportunités d'évolution.

Faut-il l'exprimer plus nombreux et plus forts pour qu'elle l'entende ?

Il ressort de la réunion du 1^{er} février les propositions patronales suivantes, calculées sur une Masse Salariale d'environ 28 370 000 € et selon ses estimations :

- 0,1% de la MS au titre de l'impact des minima conventionnels,
- 0,15% au titre de l'impact de la prime d'ancienneté (progression de la prime)
- 0,51% pour les chèques-déjeuner à raison de 4 par mois à 6,90€ (50% employeur, 50% salarié),
- 0,8% pour les augmentations individuelles,
- 0,1% pour les promotions,
- 0,17% (limité à une enveloppe de 48 000€) pour les salaires bruts de base au 31/12/17, inférieurs à 1680€ : augmentation de 20€

La direction a bien voulu s'engager pour 4 chèques déjeuner de plus en 2019 et 3 en 2020 mais « sous réserve de l'atteinte des objectifs annuels de chiffres d'affaires de la région ».

Il n'est pas acceptable que les salaires, les avantages sociaux et plus généralement le statut social des salariés dépendent de la réalisation de chiffres d'affaires.

On ne demande ni l'aumône, ni la charité, mais pouvoir vivre décemment de notre travail.



Qu'en pensez-vous ?

A la lumière des « largesses » de la direction, n'oublions pas que la défense de vos droits et revendications, même avec les meilleurs arguments, dépend aussi de votre implication, de votre mobilisation et des actions que nous pourrons mener ensemble.

Faut-il arrêter les camions, les élévateurs, les ordinateurs pour se faire entendre et obtenir un mieux social ?

Et si vous commenciez par signer la pétition ci-après ?

Et ensuite, rejoindre la CGT ? Plus qu'un choix, c'est une nécessité !

Pour mes droits et mes revendications, je me syndique CGT

(Votre adhésion reste interne au syndicat, la direction n'y a pas accès)

Nom Prénom Téléphone

Adresse

Lieu de travail Adresse internet

A retourner à : Syndicat CGT de la MBM, bourse du travail, 19 Place St Sernin,

31070 TOULOUSE Cedex

courriel contact@cgtpointpmbm.fr

Intéressement : l'accord a été signé le 1^{er} février par FO et la CFTC.

Observations et demandes CGT :

- intéressement calculé sur le périmètre du site et non par agence,
- critères Chiffre d'Affaires/marge non cumulatifs,
- déclenchement entre 95 et 97% de l'objectif,
- revoir/changer le critère marge SIF dans l'industrie,
- sortir le TF1 des critères,
- ne pas subir de retenue sur la prime suite à un court arrêt maladie.

Ce qui a progressé en partie : intéressement calculé à 75% sur l'agence et 25% sur le site, pas de retenue sur la prime en cas de court arrêt maladie. Explications dans les usines et centrales du critère marge SIF, qui nous semble bien « opaque ». Pas sûr que cela nous permette de mieux le comprendre et de voir comment il est pris en compte dans le calcul des primes.

La CGT a réservé sa réponse sur cet accord. Une consultation des syndiqués CGT est en cours. Donnez également votre avis, y compris sur les mesures salariales envisagées.

De façon générale, la CGT n'est pas favorable à l'intéressement pour plusieurs raisons :

➔ **C'est le salaire qui paie notre travail, notre qualification (formation, niveau de connaissances, diplômes, expérience). C'est avec le salaire qu'on vit chaque mois et il est trop faible pour beaucoup d'entre nous, peu ou pas revalorisé.**

➔ **L'augmentation des salaires reste la priorité. Les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation entrent en concurrence avec le salaire, voire sont au détriment des salaires, des avantages sociaux, des emplois, des conditions de travail.**

➔ **Les salariés demandent de meilleurs salaires, un 13^{ème} mois, les chèques-déjeuner ou indemnité repas, la reconnaissance de leur qualification et de bonnes conditions de travail.**

➔ **L'intéressement est un revenu aléatoire basé sur des critères gérés et maîtrisés par les directions selon leur politique commerciale et tarifaire. Les travailleurs ne participent pas à l'élaboration des orientations et décisions stratégiques de la direction.**

➔ **Les sommes au titre de l'intéressement et de la participation ne participent pas au financement de la protection sociale. Seul le salaire et les cotisations sociales sont pris en compte pour les soins de santé, le calcul de la retraite, les indemnités maladie, licenciement et chômage.**

Nous comprenons que l'intéressement puisse apparaître aux yeux des salariés, comme un ballon d'oxygène, surtout pour les petits salaires, tout au moins quand ils en bénéficient.

Pour autant, nous ne fermons pas les yeux sur un intéressement qui tente de masquer une politique salariale au rabais, sans augmentation générale, sans aucune amélioration du statut social du personnel, qui engendre des pertes de recettes importantes pour la protection sociale, une mise à mal des caisses de retraites et au bout du compte la fragilisation du pouvoir d'achat des salariés et futurs retraités.

La CGT pourrait revoir sa position sur l'intéressement si les salariés pouvaient bénéficier de meilleures conditions salariales et sociales. La balle est dans le camp de la direction. Il lui revient d'être vraiment à l'écoute des salariés, d'être en capacité de dire OUI à des mesures significatives sur les salaires. Bref d'être dans une conquête de « leader social » dès 2018 !

