

De : CGT CSE POINT P MBM [mailto:cgt.csepointpmbm@orange.fr]

Envoyé : vendredi 22 octobre 2021

À : CGT Point P MBM

Objet : déclaration et interventions CGT réunions CSE Point P MBM - oct 21

Bonjour

Voici les principaux points abordés récemment par les représentants CGT en réunion avec la direction. Cette dernière a répondu sur certains points, d'autres sont en attente.

Déclaration CGT au CSE du 18 octobre 2021

En septembre 2021, les prix à la consommation ont augmenté de 2,2% sur un an. Les familles paient durement la note, notamment celle des produits indispensables au quotidien tels que l'alimentation et l'énergie dont les carburants.

Cette inflation conduit à une revalorisation automatique du SMIC de +2,2%.

Les salariés que nous rencontrons expriment à la fois un mécontentement sur leur niveau de salaire et des revendications telles que des augmentations significatives, un 13^{ème} mois, une prime de pouvoir d'achat ...

Aussi, afin de limiter la baisse du pouvoir d'achat, nous vous demandons d'appliquer sur la paie de novembre une augmentation minimum de 2,2% du salaire brut de base aux 332 salariés exclus des augmentations de salaires en 2021 et de rattraper tous les autres salariés dont le salaire brut de base n'a pas été revalorisé d'au moins 2,2% depuis un an.

Cette mesure urgente de rattrapage serait un signal suffisamment fort de l'entreprise envers les salariés qui ont besoin de reconnaissance et de valorisation.

- **Maintien du salaire à 100% lors des arrêts maladie** prévu par la convention collective. Ce sujet maintes fois abordé vient d'être enfin **pris en compte par la direction** : à partir de janvier 2022, comme cela existe dans les autres régions Point P/SGDBF, les salariés MBM n'auront plus de perte de salaire lorsqu'ils sont en arrêt maladie.
- **Congés payés** : Depuis des années, la direction a choisi de décompter les congés payés en jours ouvrés soit 25 jours au lieu de 30 jours ouvrables. Cela est possible à condition que le calcul en jours ouvrés garantisse aux salariés des droits au moins égaux au calcul en jours ouvrables prévu par le code du travail. Le décompte des congés en jours ouvrés ne doit pas pénaliser le salarié. Lorsqu'une semaine de congé comprend un samedi férié, il doit être décompté 4 jours ouvrés de congés (ou re-créditer le compteur des congés d'1 jour). Si la direction retire 5 jours sur 25 du compteur des congés, c'est défavorable au salarié par rapport au calcul en jours ouvrables où il en serait également décomptés 5 sur 30.
- **Salariés formateurs** (d'alternants ou de nouveaux embauchés) : les identifier et les passer au coefficient C. **C'est en cours dit la direction**. Tout nouvel embauché et les alternants doivent être correctement encadrés par des salariés motivés pour transmettre leurs savoirs. Les formateurs doivent être reconnus

et valorisés par le biais d'un coefficient de classification supérieur et d'une prime.

- **Mutuelle** : demande de communication de la grille des cotisations isolé/famille. Remontée de plusieurs dysfonctionnements notamment du fait du nouveau gestionnaire Gras Savoy. N'hésitez pas à nous faire part des problèmes que vous rencontrez à ce sujet.
- **Fusion des sites** Auch/Tarbes – Montpellier/Nîmes : risque de suppressions de postes notamment dans les emplois administratifs et appro stocks. On voit des départs non remplacés. Ça fait un emploi de moins et du travail en plus pour les collègues. Des salariés peuvent être amenés à travailler sur plusieurs agences d'un site donné. Compte tenu du périmètre plus important de plusieurs sites, il faut limiter les éventuels déplacements des salariés.
- Avoir connaissance des résultats de l'enquête sur les critères de **pénibilité** au sein de l'entreprise (tests sur les poussières, bruit, vibrations, horaires décalés). Tout faire pour réduire la pénibilité au maximum et améliorer les conditions de travail. Mise en place d'une prime pour compenser la pénibilité persistante.
- Demande de communication de la procédure de **vente des matériaux au personnel** à jour. Afin qu'il n'y ait pas de malentendus ni d'erreurs d'interprétation, préciser qui peut bénéficier des tarifs k108. [Réponse direction : c'est en cours de révision au niveau national.](#)
- **Besoin d'emplois** supplémentaires dans les agences, usines et centrales BPE. [La direction semble consciente que les effectifs sont parfois tendus et répond qu'elle a embauché de nombreux alternants.](#) Les apprentis et alternants sont là pour apprendre et non pour combler des manques d'effectifs. Ils ne peuvent pas remplacer des emplois en CDI à temps plein.
- **L'aide de 8000€** versée par l'état à l'entreprise pour **l'embauche d'alternants** est-elle intégrée dans le tabor des établissements (agence, centrale, usine) dans lequel se trouve l'alternant ? [La direction dit qu'elle sera intégrée dans le résultat des établissements concernés sous forme de réduction de la masse salariale.](#)
- Quelle organisation et synergie entre les agences de **Décocéram** de Portet (agence et destocks) et l'agence Thibaud ? Visibilité et avenir des salles expos carrelage de ces agences. [Réponse direction : pas de changement pour le moment. Réflexion sur le modèle Destock de Portet mais s'il fonctionne, on n'y touchera pas. A terme, les Décocéram s'appelleront Point P.](#)
- **BPE**
 - l'application GEDEON ne fonctionne toujours pas de façon sûre. Qu'avez-vous entrepris là-dessus et êtes-vous prêt à investir et créer une application en interne ?
 - Dans certaines salles de commande des centrales, l'armoire électrique est située à moins de 1,50 ml de l'employé. Ces armoires sont-elles aux normes d'isolation électrique pour protéger le salarié ? Pourriez-vous

faire un inventaire des armoires électriques, leur emplacement, et, bien qu'elles sont normalement contrôlées par DEKRA, vérifier qu'elles soient bien isolées ?

- amélioration de l'espace de travail autour du malaxeur des centrales. Entretien et réparation de certaines centrales.
- Besoin de personnel supplémentaire dans les services maintenance et commerce des centrales Toulouse Pyrénées.
- **Usine Carbonne** : remplacement du conducteur de presse parti cet été. L'arrêt exceptionnel de la presse pendant au moins 10 jours va avoir un impact sur la prime d'intéressement car le tonnage budgété dans la marge SIF ne sera pas atteint. Afin que les salariés ne soient pas pénalisés, nous avons demandé s'il était possible de neutraliser ce critère ou de compenser par une prime exceptionnelle. [La direction a répondu qu'elle allait retraiter l'intéressement de cette usine ainsi que celle de Rodez qui a eu aussi un arrêt de la presse cet été.](#)
- **Résultats MBM cumulés à fin septembre** : Chiffre d'affaire +16,8%/Budget et +23,8%/réalisé 2020. Marge MBR +19,8%/B et +25,4%/R2020. Résultats d'Exploitation +113,3% /B et + 126,7%/R020. Pourcentage de REX à 6,70% / 3,67% budgété et 3,66% réel 2020.

Restant à votre disposition pour tous renseignements complémentaires,

Bien cordialement,

L'équipe CGT au CSE

Jean Luc Aurensan - site Auch :	06 85 82 22 16 / Jean-luc.Aurensan@pointp.fr
Théo Courrière - site BPE Tlse-Pyr :	06 31 92 65 23 / courrieretheo@yahoo.fr
Emma Demenitroux - site Tlse :	06 08 82 67 58 / emma.dx31@gmail.com
Yannick Duran - site Carbonne :	06 73 35 80 57 / yann.duran0931@gmail.com
Valérie Troncin - site Narbonne :	06 50 54 78 37 / troncin25@gmail.com

www.cgtpointpmbm.fr

cgtstgobainbatiment.blogspot.com/