



Paiement des heures d'équipe :

A la demande de FO, les salariés en temps partiel thérapeutique qui sont en travail posté (5h -9h et 17h-21h) bénéficieront de la prime d'équipe (8% proratisée au temps de présence) à compter de ce mois-ci avec rétroactivité !

Prévoyance :

A la demande de FO, les salariés en invalidité recevront leur rente de la prévoyance mensuellement à compter du 1^{er} juillet (trimestriellement auparavant).

Salariés à 32 heures :

A la demande de FO, les salariés à 32 heures qui ont leur jour de repos hebdomadaire qui tombe le 15 aout pourront le récupérer cette année ! En effet, cela représentait pour Force Ouvrière une inégalité de traitement entre les salariés : tous les salariés de l'entreprise posent 14 jours (35 heures) ou 11 jours (32h) sauf excepté les salariés à 32 dont leur jour de repos (imposé par l'employeur) coïncide avec le 15 aout, il devait alors poser 12 jours !

Jours fériés :

Les jours fériés sont majorés à 125% dans l'entreprise ! A notre demande, les jours fériés doivent être majorés exceptionnellement en fin de mois. Cependant, la Direction fait la majoration uniquement aux salariés qui souhaitent se les faire payer ! Pour ceux qui les veulent au compteur, ils doivent attendre la fin d'année pour une partie de la majoration (25% : 2h) !

Force Ouvrière considère que cela représente une inégalité de traitement puisqu'un salarié qui a souhaité récupérer cette journée avant le 31 décembre ne bénéficiera pas des 25% ! Depuis quelques mois, Force Ouvrière insiste sur cette inégalité de traitement mais la Direction refuse catégoriquement de majorer les heures en fin de mois !

Force Ouvrière a alerté le Groupe et celui devrait nous répondre rapidement ! A défaut de réponse positive, nous alerterons les instances compétentes !

Accord Qualité de Vie au Travail

Force Ouvrière, après quelques mois de négociation a signé l'accord Qualité de Vie au Travail Groupe, voici succinctement ce qu'il contient :

- Formation gestes et postures de 3 jours pour les OP
- Mise en place de 2 référents ergonomie (formation d'une semaine)
- Etat des lieux pour identifier les postes pénibles qui génèrent le plus de maladie professionnelles et mise en place de plans d'action
- Maintien de l'accord enfant malades : soit 2 jours par salarié pour les enfants de 0 à 5 ans inclus et 1 jour pour les 6 à 11ans+4 jours pour enfants hospitalisés (contre 2 auparavant). Ces jours sont rémunérés à 100%.
- Participation de la Direction aux licences ou abonnements sportifs (40€ + 10€ du CSE)
- Ouverture d'une négociation sur un accord fin de carrière
- Possibilité d'acheter des jours de congé mensuellement (pas une revendication FO)



Le 20 juillet 2023

Négociation en plasturgie : les minima conventionnels augmentent !

Vos salaires évoluent au 1^{er} juillet !

Fin juin, une négociation de branche aboutissait à l'augmentation des minima conventionnels sous l'impulsion des propositions de Force Ouvrière !

Qu'est-ce qu'un minima conventionnel ? Les partenaires sociaux (représentants des syndicats d'employeurs et de salariés) établissent des barèmes de salaires minimums dans les conventions collectives (Plasturgie pour Qualipac)

L'employeur doit respecter le minimum légal (le SMIC) mais également ces minimums conventionnels !

À défaut de respecter ce minimum conventionnel, l'employeur s'expose à une action en justice du salarié qui pourrait demander, devant le Conseil de prud'hommes, des **rappels de salaires**.

Vous trouverez donc ci-dessous la nouvelle grille de salaire applicable dans l'entreprise au 1^{er} juillet :

Grille de salaire de la plasturgie													
Coefficient	710	720	730	740	750	800	810	820	830	900	910	920	930
Salaire (€)	1779	1799	1850	1930	2047	2182	2334	2554	2736	3251	3405	3909	5074

Exemple : Aujourd'hui la rémunération d'un coefficient 710 à Qualipac est de **1751 €**.

Pour info, le SMIC est à **1747 €** !

Suite à la négociation de branche de fin juin, le minima conventionnel des 710 passe à 1779 €. L'entreprise sera donc obligée d'augmenter tous les 710 de 1751€ à **1779€** soit 28 euros !

Chaque salarié qui a un salaire inférieur à la grille ci-dessus sera augmenté à compter du 1^{er} juillet !

Ci-dessous le calendrier de fin d'année :

Septembre à décembre : Négociation accord fin de carrière (Groupe) et Prévention des Risques Professionnels

Novembre : Négociation Abondement Plan Epargne Groupe

Novembre : Elections professionnelles



Les négociations de salaires (NAO) de Qualipac Aurillac auront lieu début septembre !



Les coulisses de l'Audace :

La Prime sur le Partage de la Valeur (PPV)



Les conditions d'obtention de cette prime, dévoilées ci-dessous par Force Ouvrière, vous montreront la Considération que le Groupe porte au dialogue social et par conséquent à ses salariés !

Le 3 mai dernier, Force Ouvrière envoyait une lettre ouverte à la Direction Site et Groupe dans l'objectif de réouvrir des NAO suite à la dernière augmentation du SMIC au 1 er mai conduisant ainsi les coefficients 710 à être des « smicards » ! **Initiative suivie par la CFDT et copiée par la CGT !**



Le 4 mai, la Direction réceptionne notre demande et nous informe :
« qu'elle reviendra vers nous dans les meilleurs délais »

Le 25 mai, Force Ouvrière relançait la Direction site et Groupe !



Le 5 juin, la Direction recevait les Organisations Syndicales pour annoncer :
Une ouverture des NAO avancée à septembre (prévue initialement en octobre)
et une possibilité d'acompte sur le 13^{ème} mois.

Nous avons fait connaître à la Direction notre mécontentement quant aux réponses apportées et insisté sur l'utilité de répondre aux demandes des salariés concernant la perte de pouvoir d'achat de ces derniers mois. Cette dernière hausse du SMIC (1^{er} mai) a fait basculer les coefficients 710 au rang de « smicards ». Nous avons alors demandé à la Direction de compenser ces 3 mois d'attente avant l'ouverture des NAO par une prime. La Direction s'est alors engagée à remonter cette demande auprès du Groupe !



Le 15 juin, la Direction répondait à notre demande de prime :
Le Groupe répondait défavorablement ! C'était un NON non négociable !

Nous avons de nouveau insisté (FO et CFDT, la CGT ne s'étant pas présenté) et largement argumenté une fois de plus auprès de la Direction Site qui a remonté une nouvelle fois notre revendication !



Le lundi 5 juillet, la Direction Pochet annonçait aux salariés « son souhait d'accompagner le pouvoir d'achat des salariés et de valoriser les équipes... » faisant croire ainsi à l'ensemble des salariés que cela venait de sa propre initiative et dans le cadre des 400 ans !

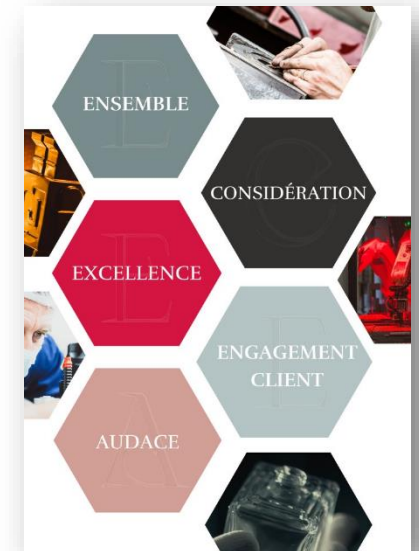
Avant de vouloir insuffler aux salariés les valeurs d'un Groupe, il faut commencer par les respecter !

C'est ce que l'on appelle communément : la **Considération** !

Cette demande de prime émanait **des salariés** par le biais de leur syndicat Force Ouvrière ...en aucun cas la Direction Pochet n'avait eu l'intention de distribuer une prime !

Suite à notre persévérance, la Direction Site a persisté auprès du Groupe en utilisant nos propres arguments ! Cela a permis d'obtenir une prime de **150€ net** (exonérée de prélèvements sociaux et fiscaux) en attendant l'ouverture des NAO en septembre ! Prime qui sera finalement attribuée à tous les sites du Groupe...

Le Groupe s'est alors empressé de communiquer auprès des salariés pour les informer de leur généreuse et subite bonté à propos de leur pouvoir d'achat alors qu'il s'en « tamponnait » 10 jours plus tôt ! Communication qui a été faite sans respecter les obligations légales d'information/ consultation du CSE soi-disant en passant



Que craignait-il ? Surement que les organisations syndicales communiquent avant eux !

Pourtant ce Groupe qui souhaite « accompagner le pouvoir d'achat des salariés » n'hésite pas à proratiser la Prime au temps de présence considérant ainsi qu'un salarié à temps partiel ou en maladie a moins de besoin qu'un salarié à temps complet ! Pourtant les dépenses quotidiennes, les factures ...ne sont quant à elles, pas proratisées au temps de travail, loin de là !

Ce Groupe qui prône certaines valeurs dont « Ensemble » n'hésite pas à mettre en place unilatéralement une prime évitant ainsi toute négociation sur le montant ou les critères avec les organisations syndicales qui ont pourtant été à l'initiative de la demande ! A croire que le dialogue social sur les sites ne revêt aucune importance pour la Direction Groupe !

**C'est bien de se mettre en valeur
Mais c'est encore mieux d'en avoir !**

