

GPEC

Si la direction veut l'imposer,

La **CGT** va s'y opposer !

L'accord GPEC n'a pas été signé et le protocole de désaccord, signé uniquement par la **CFE/CGC**, n'est pas valable.

Et pourtant, la direction qui a des idées sur tout, enfin qui a surtout des idées... va tenter de passer en force sa grille des salaires nauséabonde et la prime de polycompétence qu'elle souhaite nous imposer. Même si elle affirme que c'est à la demande de la majorité des salariés. De quels salariés parle-t-elle ? des agents de maîtrise ? des cadres ?

Les salariés qui seraient concernés par cette grille sont les caristes expédition, les sous-conducteur et les conducteurs. Ont-ils été consultés par la direction ? La **CGT** en doute fortement !

La **CGT** avait exprimé sa volonté de négocier sans se voir tout imposer par la direction. Si la direction passe en force, alors qu'il n'y a pas d'accord, la **CGT** DS Smith S^t Just utilisera son droit d'opposition comme l'y autorise sa représentativité (à plus de 53%) qu'elle a obtenu aux dernières élections

Cette grille de salaires que DS Smith veut nous imposer, en ignorant totalement le principe du dialogue social, ne servira qu'à diviser les salariés en les mettant constamment en opposition. La **CGT** n'est pas dupe et s'y opposera pour les raisons suivantes.

Une qualification doit correspondre à une rémunération, pour exemple, un conducteur découpe-impression-assemblage correspond à un coefficient 170 avec un salaire de base de **1843,95€**.

Demain, il y a aura dans le coefficient 170, cinq niveaux de rémunération. Pour progresser dans cette grille et monter les échelons, les salariés devront être totalement dévoué et soumis à leur hiérarchie.

En effet, il est clairement écrit dans le projet d'accord de la direction qu'il faudra « **Répondre positivement aux besoins de disponibilité des ateliers, Etre présent, impliqué et réactif sur son poste de travail** ». En clair, si vous n'êtes pas :

- 100% disponible pour DS Smith,
- si vous tombez malade,
- si vous refusez de venir faire des heures supplémentaires alors que vous aurez été prévenue 2h avant,
- si vous refusez un poste aménagé suite à un accident du travail,
- ou pire encore, si vous prenez un mandat de représentant du personnel,

Et bien dommage pour vous ! vous resterez bloqué au premier échelon. Vous aurez bien l'obligation de conduire puisque vous serez au coefficient 170 mais vous serez payé 3% de moins qu'actuellement, soit un salaire de base à **1788,63€** (55€ de moins par mois - 663€ de moins par an).

Et c'est bien sûr votre chef de secteur associé à votre responsable de transformation qui décideront si vous méritez ou pas d'obtenir l'échelon supérieur !

Pourquoi ne pas associer les organisations syndicales au processus de promotion des salariés afin que nous ayons un regard sur la justesse des décisions qui seront prises par la direction et d'éviter ainsi les abus de pouvoir et autres promotions à « la tête du client ». Plus de transparence sur les critères d'acceptation ou de refus de progression dans la grille permettrait une saine émulation des salariés sans les placer en position de dépendance face à leur hiérarchie directe.

Quant à la prime de polycompétence, elle ne risque pas de couler trop cher à notre direction car elle ne concernerait que les salariés de l'onduleuse qui accepteraient de venir travailler en salle. Et qui viendra faire des remplacements en transformations pour **4€ brut par poste** ?

**La CGT avait fait des propositions à la direction,
elles ont toutes été refusées !**

Voilà la méthode de négociation made-in DS Smith !

Maintenant c'est aux salariés de juger. Si vous souhaitez que cette grille de salaires soit appliquée, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus **CGT** et faites-le nous savoir. Si la majorité souhaite cette grille, dans ce cas, la **CGT** ne s'y opposera pas !

Dans le cas contraire, elle se battra pour que ces dispositions ne voient jamais le jour !

La CGT.