

## Négociations annuelles obligatoires 2018

Les NAO 2018 viennent de débiter. La 1<sup>ère</sup> réunion a eu lieu à Pessac le 21 février.

Traditionnellement, cette 1<sup>ère</sup> réunion est consacrée à l'étude des données sociales de l'année précédente, fournies par la direction générale.

On avait déjà observé une baisse globale des effectifs dans l'entreprise Saica pack France, et l'année 2017 confirme cette tendance.

En effet, depuis 2014, la baisse est constante: 1193 salariés en 2014 pour 1166 salariés (CDI+CDD) en 2017.

Sur la même période, il y a eu - 21 ouvriers, - 15 employés, +12 AM et T, - 4 cadres..

Malgré la hausse des volumes dans la quasi-totalité des huit établissements en 2017, les effectifs continuent de fondre, notamment dans la catégorie des ouvriers-employés (- 16 salariés en 2017).

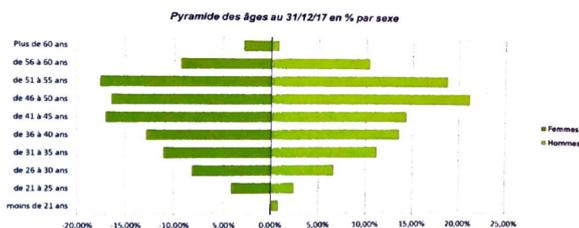
En revanche, le niveau de l'intérim explose en 2017. En effet, on a pu constater une utilisation de l'intérim correspondant à 250 emplois en équivalent temps plein. Soit 21% de l'effectif total Saica Pack France ! Ce chiffre est encore plus significatif, lorsqu'on le ramène à la catégorie des ouvriers, là où sont utilisés le plus grand nombre d'intérimaires.

On est bien loin des bonnes intentions de la direction générale qui chaque année affirme qu'elle va diminuer le recours à l'intérim.

Pour la CGT, l'utilisation des travailleurs intérimaires est devenue structurelle. C'est désormais une forme de gestion, dans laquelle la précarité est le meilleur moyen d'avoir une main d'œuvre flexible en permanence. Cela a des conséquences sur les conditions de travail et les risques d'accident du travail pour ces salariés.

Dans le même temps, la moyenne d'âge des ouvriers Saica continue de croître (voir ci-dessous). L'intensification du travail, liée à l'augmentation de la productivité repose de plus en plus sur des travailleurs qui prennent de l'âge.

	Ouvrier	Employé	AM	Cadre	Moyenne
2015	44,1	45,2	45,4	41,9	44,1
2016	43,9	45,5	46,7	42,5	44,2
2017	44,2	45,2	46,1	42,2	44,4



Si on analyse globalement la moyenne d'âge, on s'aperçoit que 51% des salariés ont plus de 41 ans. Il est donc urgent d'embaucher dans toutes les catégories si on ne veut pas perdre notre savoir faire et augmenter les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Or, entre les discours de la DG et les actes, il y a souvent de grands écarts. Celle-ci nous a informé, lors de cette réunion, qu'elle a demandé aux directeurs d'exploitations en juillet 2017 de freiner les embauches, à cause de l'acquisition du groupe Emin Leydier. La lutte pour l'emploi dans les établissements en transformant des emplois d'intérim en CDI est également une lutte pour l'amélioration des conditions de travail pour tous les salariés. Lors de cette réunion les organisations syndicales ont remis leurs revendications (voir au verso). **La prochaine réunion de NAO sera le 19 mars. C'est à ce moment là que nous rentrerons dans le vif du sujet de la négociation.**

### Salaire de base mensuel par coefficient professionnel au 31 Décembre 2017

Extraction SAP

salariés temps plein - hors cadres, contrat pro., appr., inval incap & entrées sorties

COEF	CCN	MINI	MOYENNE	MAXI	Eff.
125	1 485 €				
130	1 492 €				
135	1 498 €	1 546 €	1 631 €	1 790 €	23
140	1 515 €	1 569 €	1 711 €	1 982 €	81
145					3
150	1 535 €	1 576 €	1 713 €	2 219 €	117
155		1 865 €	1 865 €	1 865 €	6
160	1 560 €	1 619 €	1 754 €	2 332 €	106
165		1 832 €	1 942 €	2 183 €	19
170	1 595 €	1 655 €	1 856 €	2 340 €	199
175		1 690 €	1 870 €	2 316 €	61
180		2 106 €	2 160 €	2 166 €	11
185	1 628 €	1 702 €	1 913 €	2 509 €	123
190		2 286 €	2 286 €	2 286 €	6
195	1 662 €	1 849 €	2 175 €	2 677 €	96
200		1 965 €	2 187 €	2 425 €	22
205					4
215	1 811 €	2 089 €	2 513 €	3 057 €	61
220		2 291 €	2 426 €	2 649 €	6
235	1 959 €	2 153 €	2 472 €	3 018 €	28
240		2 522 €	2 750 €	2 843 €	7
260	2 123 €	2 191 €	2 765 €	3 219 €	17
280					2
285	2 310 €	2 650 €	2 900 €	3 313 €	6
315	2 544 €	2 643 €	2 917 €	3 308 €	10
350	2 812 €				0

Ci-dessus, la répartition des effectifs Saica Pack France (colonne de droite) par coef. On peut constater d'énormes incohérences : de nombreux salaires positionnés sur des coef inférieurs, sont supérieurs aux coef supérieurs. Cette situation est la conséquence d'absence de point 100 unique dans 6 établissements sur 8 et dans les catégories AM et T.

**Conditions de travail :** il ne suffit pas de faire des allégations sur les vilains de la CGT qui ne pensent qu'à en découdre avec la direction. Notamment sur le sujet très vaste des conditions de travail.

D'une part, parce qu'il faut savoir de quoi on parle. D'autre part, la question des conditions de travail est un thème très large. Qui va du temps de travail (et la CGT a fortement contribué aux travers des accords 35H et 3X8 à faire progresser les conditions sociales), jusqu'au contrôle sonore et des poussières dans l'usine et aux modes de management. En passant également par le contrôle des organisations de travail avec l'effectif suffisant par poste, bien formé et qualifié, et le respect des accords sur tous ces sujets. Là encore la CGT a su prendre ses responsabilités.

L'autre aspect des conditions de travail est l'aménagement et l'amélioration des postes de travail. Sur ce point, la CGT est souvent intervenue pour améliorer les postes. Ces dernières années, ce fut sur l'Asahi, le DPV, la navette transfo, la ligne plaques, y compris au sein du service commercial pour aménager des postes. La CGT a également bataillée (et ce n'est pas fini !) pour la diminution la chaleur dans les ateliers et contre le froid...De même sur la question des vêtements de travail pour imposer des tenues adaptées (t-shirt pour l'été) et chaussures de sécurité adaptées aux salariés (chaussures anti-torsion).

Il n'a échappé à personne que la CGT ne dirige pas notre usine. Ce qui explique en partie pourquoi les choses n'avances pas assez vite ou ne correspondent pas forcément aux attentes des salariés.

L'autre difficulté, vient du fait que les directeurs d'exploitations subissent des contraintes budgétaires fixées par la DG, qui elle-même suit les directives des actionnaires. Pour autant, il n'est pas question de renoncer à améliorer les conditions de travail. Il faut avoir beaucoup de détermination pour se confronter aux arguments des différentes directions qui, elles, suivent plutôt l'intérêt des actionnaires.

Il faut donc utiliser tous les outils à notre disposition, DP-CE-CHSCT et également le CCE (Comité central d'entreprise), et de lutter arguments contre arguments pour faire progresser les conditions de travail. Occuper des postes d'élus est une chose, encore faut-il en assumer les responsabilités et avoir le courage de défendre l'intérêt des travailleurs devant les directions.

## **Revendications des syndicats CGT Saica Pack France pour les NAO 2018.**

Les revendications ci-dessous ont été remises à la DG lors de la réunion du 21 février.

Elles sont le résultat des assemblées dans chaque établissement et de la mise en commun des revendications discutés lors de ces assemblées :

1. Augmentation des salaires 2018: 3%, dont une enveloppe par établissement de 0,7%
2. Application de la prime d'ancienneté dès la 1<sup>ère</sup> année, à raison de 1% par an jusqu'à 18 ans.
3. Prime de vacances portée à 800€
4. Majoration des heures de nuit à 30%.
5. Deux jours de congés supplémentaires pour les salariés travaillant en 3x8
6. Panier de jour égal au panier de nuit.
7. Majoration des heures des factions du matin équivalente à 50% de la majoration des heures de nuit.
8. Mise en place d'une grille de qualification commune aux établissements Saica Pack France.
9. Jours pour évènement familiaux : 1 jour de congés pour le décès des grands parents.
10. Augmentation de la prime de transport dans les sites.