

LE JOURNAL

Informations de la CGT Ondulys Saint-Quentin

300€ D'AUGMENTATION POUR TOUS C'EST POSSIBLE !

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)



Les NAO sont engagées !
C'est le moment, les salariés doivent toucher ce qui leur revient.
La CGT revendique 300€ d'augmentation de salaire mensuel pour tous.
Voilà pourquoi c'est possible :

UN HBS À 20 MILLIONS D'EUROS

20 millions d'euros, c'est près de 115.000€ par salarié. Une augmentation de 300€ par mois, par salarié, coûterait à l'entreprise environ 5.000€ par salarié, soit un peu plus de 1 million pour un an. Les 20 millions du HBS, c'est environ 23 ans de cette augmentation. Et si la société investit 20 millions d'euros, c'est qu'elle espère un retour sur investissement et faire de nouveaux bénéfices à la hauteur de la dépense.

279.000€ PERÇUS EN 2018 AU TITRE DU CICE

Le CICE est un cadeau fiscal offert par le gouvernement, sans aucune contrepartie, aux entreprises. C'est de l'argent public, payé par nos impôts directs et indirects. Il doit, au minimum, revenir aux salariés. La mesure a été préparée par Sarkozy, votée sous Hollande et doublée par Macron. 279.000€, c'est plus de 130€ par mois, par salarié. Rien que cette mesure finance un tiers de notre demande.

LE CHIFFRE D'AFFAIRE A AUGMENTÉ DE 6 MILLIONS EN 4 ANS

Entre 2013 et 2017, le chiffre d'affaires d'Ondulys Saint-Quentin est passé de 39,4 millions et 45,8 millions d'€. Dans le même temps, les salaires et charges ont diminué de plus de 100 000€ (source verif.com).

Le groupe VPK Packaging auquel Ondulys appartient, vient de se porter acquéreur du groupe Corenso comportant 13 sites de production et cumulera 1 milliard 625 millions d'€ de chiffre d'affaires (source Graphiline). VPK Packaging se porte bien, tant mieux.

PAS D'AUGMENTATION SÉRIEUSE DEPUIS 9 ANS

Tous les ans, le SMIC augmente. Depuis 2013 à 2019, le SMIC a augmenté de 7% pour atteindre 1204,20€ net. Nos salaires stagnent ou augmentent si peu que nous sommes nombreux à nous rapprocher du SMIC. Les NAO symboliquement négociées et les hausses ridicules (entre 0% et 1%) accordées par Eric Gheysens ne suffisent pas. Une augmentation au % favorise les gros salaires. 300€ d'augmentation, c'est une demande tout à fait légitime.

LE COÛT DE LA VIE AUGMENTE

Notre niveau de vie baisse. Tous nos frais augmentent : l'électricité, le gaz, l'eau, l'essence, les loyers, l'alimentation... Nombre d'entre nous a renoncé aux vacances, aux loisirs (malgré la billetterie du CSE ou les sorties proposés par la CFDT dans le dos du CSE*). Dans le même temps, les salaires des dirigeants et les dividendes versés aux actionnaires (dont Ondulys, nous cache le montant) augmentent. La belle vie pour les uns sur le dos de la galère des autres. 2 millions de salariés français ont reçu une prime de 450€ (source Le Monde). Nous demandons 300€ pour tous, et non un %. Il n'y a pas de raison que ceux qui gagnent déjà plus, soit augmentés plus que ceux qui gagnent moins.

SOMMAIRE

PAGES 1 ET 2

NAO : nos demandes

PAGE 3

Pannes machines :
la situation inquiète

Suppression de 30 postes

La direction refuse de
fournir des documents à
la CGT

PAGE 4

Nouvelle assignation au
tribunal

CFDT et direction
perdent leur procès face
à la CGT

Ondulys condamné aux
prud'hommes

8 mars : journée du droit
des femmes - Ce n'est
pas une fleur que nous
voulons

Où en est la procédure
de licenciement d'Alice ?

NAO : NOS AUTRES DEMANDES

- Répercussion systématique de l'augmentation du smic

Nous vous le rappelons le SMIC a augmenté de 7% depuis 2013 et nos salaires ont augmenté seulement d'à peine 2,5%. L'écart initial avec le SMIC ne cesse de se réduire.

- Application du passage d'échelon systématique

Il s'agit de faire appliquer un article de la convention collective.

- Diminution des écarts de salaire moyen entre les hommes et les femmes

A ancienneté égale, à statut égal, rien ne légitime qu'une femme soit moins bien rémunérée qu'un homme.

- Application des 1/10ème de régularisation des congès payés

Lors que nous faisons des heures supplémentaires, nous ouvrons des droits à congès payés qui doivent nous être payés selon la convention collective.

- Panier de nuit à 6.50€

Difficile de se restaurer correctement pour moins de 6,50€

- Panier de jour égal au panier de nuit

Le panier de jour est de 1,90€. Impossible pour un salarié posté de 5h à 13h ou de 13h à 21h de se restaurer correctement avec une somme aussi dérisoire. L'effort physique pendant 8h de poste dans le bruit, la poussière, la chaleur impose de prendre plus qu'un encas de nuit comme de jour.

- Majoration équipe de nuit à 20% avec maintien de cette majoration pour les titulaires de nuit

17% actuellement pour compenser les risques encourus par les collègues travailleurs de nuit comme l'apparition de troubles du sommeil, des performances cognitives dégradées, des troubles digestifs, des maladies cardiovasculaires, ... pour compenser un mode de vie décalé, une vie sociale décalée et une espérance de vie réduite de 8 à 10 ans

- Prime d'assiduité revalorisée à 30€/mois soit 90€ tous les trimestres

Cégétistes nous ne sommes pas fan de cette prime. Nous partons du principe qu'un collègue absent l'est pour une bonne raison. Nous ne sommes pas malades par plaisir. 5€ de revalorisation de cette prime reste un minimum.

- Prise en charge des frais de repas des commerciaux aux frais réels

Être en déplacement chaque jour fait parti de leur mission. Les commerciaux doivent pouvoir diversifier leur repas pour des raisons d'hygiène alimentaire évidentes. C'est à l'employeur d'en supporter le coût.

- Prime à chaque certification BRC, FSC, ISO9001, ISO14001, LNE avec une échelle de valeur liée à la note obtenue.

Nous sommes tous acteurs de l'obtention de ces certifications liées au respect d'exigence de propreté, de tris des déchets, ... Nous recevons tous des directives en ce sens les veilles d'Audit et devons tous être récompensés des efforts faits pour leur obtention.

- Prime d'astreinte de 150€ + 50€/intervention

Le droit à la coupure n'existe pas dans notre activité professionnelle pour nombre d'entre nous, c'est une réalité. Nous condamnons cette situation. Certains sont dérangés dans le réfectoire pendant leur pause déjeuner, d'autres le sont la nuit par des appels téléphoniques liés à des problématiques de chargement de camion, de sécurité, d'autres encore le sont pendant leur congé. Chaque dérangement doit être rémunéré.

- Prime de remplacement ou de prise en charge du travail du binôme de 50€/jour

Le remplacement d'un collègue ou d'un supérieur engage notre responsabilité. Nous devons donc être rémunéré de ce travail supplémentaire attribué.

- L'attribution d'un chèque déjeuner à 6.50€ pour les salariés de journée

Ce chèque déjeuner vient rééquilibrer le bénéfice du panier attribué aux collègues d'équipe. Les salariés de jour se restaurent eux aussi.

- L'absence de jours de carence en cas d'arrêt maladie pour tous

Être absent pour maladie n'est jamais une volonté de la part d'un salarié.

- une journée de congé pour un membre de la famille décédé (grands-parents, beaux-parents, oncles, tantes, cousins,...)

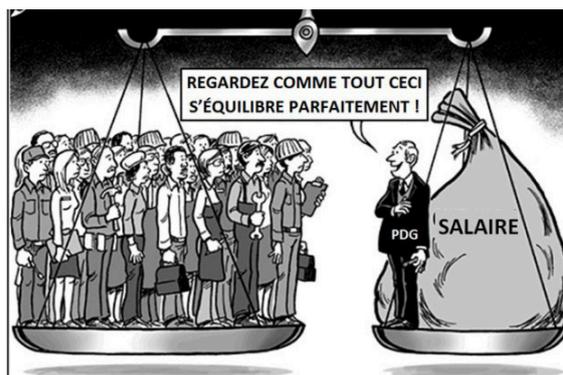
La perte d'un proche est toujours une douleur. Une journée de congé pour assister aux obsèques est un minimum.

- la journée mère de famille pour toutes les femmes embauchées même après 2013

La Filpac est entrain de négocier avec l'UNIDIS, syndicat des patrons, pour le retour de cette journée. Ondulys doit s'inscrire dans cette avancée.

- une journée de congé supplémentaire pour les salariés travaillant en 2x8 et de nuit

Petite compensation des horaires décalés pour les travailleurs d'équipe



*Le 8 mars, certains élus du CSE ont apposé au dessus de la pointeuse une affiche proposant une sortie le 7 avril 2019 à Berck sur Mer intitulée « Les Cerfs volants ».

Ces élus ne manquent pas d'humour étant donné qu'ils ont repris notre commentaire sur les dépenses de l'année dernière.

La CGT précise que cette sortie n'a pas fait l'objet d'une consultation du CSE et que nous ne validons toujours pas ces sorties entre amis !

Les dépenses du CSE au titre des oeuvres sociales doivent faire l'objet d'une consultation de l'ensemble des membres titulaires du CSE. Nous ne validons pas ces sorties entre amis et les dénonçons car elles ne bénéficient pas à l'ensemble des salariés.

LES PANNES MACHINES MENACENT NOS EMPLOIS

Les pannes machines se succèdent et s'amplifient. De nombreux salariés nous font part, à juste titre, de leurs inquiétudes sur l'avenir de l'entreprise, de leurs emplois. Les conditions de travail sont aussi impactées.

LA MÉTHODE GHEYSENS : SUPPRIMER LA MAINTENANCE COURANTE

Avant l'arrivée d'Éric Gheysens en 2013, la maintenance n'était pas que l'affaire de l'équipe maintenance, elle était l'affaire de tous les salariés sur machine.

Les vendredis de 17h à 19h, les machines étaient à l'arrêt pour nettoyage. En août, les vendredis après-midi étaient consacrés à l'entretien des machines. La production était à l'arrêt pour permettre le nettoyage-graissage de l'outil de travail.

La semaine 52 (entre Noël et jour de l'an) était aussi consacrée au gros entretien annuel. La production était aussi stoppée pour permettre l'accès à toutes les pièces et aux armoires électriques.

LES RETARDS S'ACCUMULENT, LES PLAINTES CLIENTS AUSSI

Les arrêts usine engendrent de nombreux retards de production et donc des retards de livraison de marchandise.

Les plaintes et réclamations clients se multiplient. Certaines commandes sont annulées. Certains clients renoncent à travailler avec Ondulys Saint-Quentin.

UN CALCUL À COURT TERME POUR DES PROFITS IMMÉDIATS

Le choix fait est simple : faire tourner les machines à fond, tout le temps, aussi longtemps que possible.

Mais si cela fonctionne quelques années sur des machines jusque là bien entretenues, la stratégie arrive aujourd'hui à ses limites.

L'ÉQUIPE MAINTENANCE N'EST PAS MAGIQUE, ELLE NE PEUT PAS TOUT ENTREtenir SEULE

La direction prend aujourd'hui le prétexte de la vétusté des machines, de la chaudière ou des armoires électriques. Si celle-ci rentre en ligne décompte, le manque d'entretien courant, la poussière accumulée, les graissages insuffisants sont les principales causes des pannes. Les machines sont poussées à bout.

S'ajoute à cela une équipe maintenance réduite à peau de chagrin. La direction n'a pas su retenir les démissionnaires dans des conditions de travail et des salaires au plus bas, n'a pas hésité à liquider du personnel de maintenance en pratiquant du licenciement fusible ou de la non embauche fusible de personnel qualifié. Après s'être taillé une réputation terrible chez les électromécaniciens, Ondulys cherche à recruter 5 personnes ! Et, pour palier au manque de personnel, Ondulys soustrait le personnel de maintenance ! A quel prix ? Celui qui aurait pu être versé dans les salaires des collègues de la maintenance présents et partis !

LA DIRECTION L'A ANNONCÉ LORS DU DERNIER CSE : L'AUTOMATISATION (HBS) VA SUPPRIMER UNE TRENTAINE D'EMPLOIS

Dans notre région déjà sinistrée, c'est une nouvelle inacceptable que nous annonce la direction. Dans un article de l'Aisne Nouvelle, un cadre de l'entreprise déclarait qu'il n'y aurait pas de licenciement. Ca reste à voir et ça n'en reste pas moins inacceptable. L'investissement de 20 millions d'euros va servir à supprimer une trentaine d'emploi, principalement des caristes. La stratégie de la direction pose la question de l'avenir de nos emplois, de tous nos emplois !

LA DIRECTION REFUSE DE FOURNIR LES DOCUMENTS À LA CGT

Pour préparer les NAO, il ne nous a été fourni qu'un document succinct avec quelques chiffres.

Les éléments ne permettent pas une bonne préparation. **Les négociations peuvent difficilement être sérieuses et loyales.**

Il manque, entre autres :

- Les données financières de l'entreprise
- Les grilles de salaire Ondulys avec la moyenne de salaire par coefficient pour les hommes et les femmes
- Les règles de calcul sur la prime d'ancienneté
- L'accord triennal d'intéressement
- L'accord sur la prime d'assiduité
- Les modalités d'attribution de la prime de vacances
- Les avantages pécuniaires de nuit
- L'accord de participation
- Tous les accords de primes mises en

place dans la société

A plusieurs reprises, nous avons demandé à la direction de nous fournir les documents permettant d'exercer correctement nos mandats de membres du CSE et de déléguée syndicale. A ce jour, la direction n'a toujours pas daigné nous répondre.

Nous attendons toujours :

- la réponse à nos réclamations préalables à la réunion du CSE du 04/02/2019
- le déblocage de l'adresse mail cgtondulys02@gmail.com
- les clés du local CSE
- la convention et les accords en place dans l'entreprise,
- le rapport annuel de l'égalité homme/femme,
- le bilan du travail à temps partiel,
- le bilan social,

- les documents relatifs à la formation professionnelle et au plan de formation,
- les documents relatifs à l'accueil de stagiaires.

- La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;

- Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;

- La position de l'entreprise au sein du groupe ;

- La répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

La direction a-t-elle peur à ce point de la CGT qu'elle refuse de nous donner une copie des documents auxquels nous avons légalement droit ?

NOS COMMUNIQUÉS

Régulièrement, en fonction de l'actualité de notre entreprise, la CGT publie des communiqués. Ceux-ci sont affichés dans notre panneau syndical et publiés sur notre page Facebook (page Alice Gorlier, Facebook ayant censuré la page CGT Ondulys). Nous publions ici des extraits, vous pouvez les retrouver en intégralité sur Facebook.

ONDULYS CONDAMNÉ AUX PRUD'HOMMES

Notre collègue de travail Loïc, informaticien pour Ondulys Groupe, avait été injustement licencié en 2017 suite à du vol de matériel informatique dans son véhicule, la nuit, devant son domicile. La direction l'avait licencié pour faute grave.

Le Conseil des Prud'hommes requalifie le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Ondulys est condamné à lui payer ses indemnités de licenciements, ses congés payés et les frais engagés par Loïc dans le cadre de la procédure.

...La reconnaissance de cette injustice prouve à nouveau avec quelle méprise la direction d'Ondulys considère les salariés qui font tourner l'entreprise et créent ses richesses.

ENCORE UNE ASSIGNATION AU TRIBUNAL

IL SEMBLE QUE LA DIRECTION N'ACCEPTÉ PAS QUE LES SALARIÉS SOIENT INFORMÉS

Alice a reçu une nouvelle assignation au tribunal, par huissier, à son domicile, ce 19 février 2019

Le 11 février, nous avons affiché, dans le panneau CGT, un document nommé «Lettre d'information - Compte rendu CGT de la réunion CSE du 4 février 2019». Visiblement, cette communication reste en travers de la gorge de notre directeur de site puisqu'il engage une procédure pour en demander le retrait. Le prétexte ? Nous nous serions substitués au procès verbal officiel.

Nous y voyons surtout une nouvelle tentative d'empêcher la CGT de communiquer avec les salariés et de leur fournir des éléments sur le fonctionnement de l'entreprise et de ses instances.

Nous y voyons aussi une nouvelle étape dans l'acharnement à l'encontre de notre déléguée syndicale, Alice, à nouveau personnellement visée. Délibéré le 4 avril.

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT D'ALICE OÙ ÇA EN EST ?

Le 21 décembre, une procédure de licenciement est engagée contre notre RSS, Alice, à la veille des élections CSE. Le 25 janvier, l'inspection du travail rejette le licenciement pour vice de forme. Les élus CFDT ont voté POUR un licenciement non conforme au code du travail ! Le 8 février, la direction réengage une procédure. Seule la CGT votera CONTRE le licenciement lors du CSE extraordinaire. L'inspection du travail mène son enquête contradictoire. La décision sera connue au plus tard le 8 avril.

CFDT ET DIRECTION PERDENT LEUR PROCÈS CONTRE LA CGT

la CFDT voulait l'annulation de l'élection comme membre CSE d'Alice sous un prétexte fallacieux de parité et d'ordre de présentation des candidats sur la liste.

Le tribunal a estimé que l'ordre de présentation n'a pas eu d'incidence sur le résultat étant donné l'élection des 2 candidats CGT.

La CFDT voulait la modification de la représentativité de la CGT dans l'entreprise suite à l'annulation éventuelle de l'élection d'Alice.

Le tribunal a confirmé que la représentativité se calculait sur les voix obtenues par la liste CGT et non par les candidats indépendamment et a rejeté la demande non fondée.

Suite à l'assignation de la CFDT demandant la modification de la représentativité, la direction d'Ondulys avait assigné Alice et la FILPAC CGT pour contester son mandat de déléguée syndicale. La représentativité n'étant pas liée à l'élection d'un candidat, la demande est rejetée.

Les décisions du tribunal d'instance mettent en évidence :

- La légitimité des mandats d'Alice de membre du CSE et de déléguée syndicale CGT.
- La collaboration CFDT/direction pour tenter de se débarrasser de la CGT.
- La stratégie d'acharnement de la direction contre la CGT et ses représentants.

NI FLEUR, NI ASPIRATEUR ! LE 8 MARS EST LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

La journée internationale des droits des femmes n'est pas la journée de la femme.

Ce n'est pas la fête des mères ou la Saint Valentin !

Cette journée a été initiée au début du 20^e siècle par les femmes ouvrières, pour rejoindre les hommes dans la lutte contre l'exploitation capitaliste. Leurs revendications premières étaient le droit de vote des femmes, le droit au travail et la fin des discriminations au travail.

Depuis maintenant presque 2 ans, la CGT Ondulys demande des documents nous permettant d'analyser la situation des femmes dans l'entreprise. A ce jour, la direction n'a fourni aucun document.

...La fleur que M. Gheysens se permet d'offrir le 8 mars aux femmes salariées d'Ondulys, alors même qu'il refuse d'aborder le sujet en profondeur et cherche à se débarrasser d'Alice, femme militante, est une insulte au symbole de cette journée et à la mémoire des femmes qui ont lutté pour leurs droits.

Nous contacter : 06.49.85.64.53 - cgtondulys02@gmail.com