



LA GUERRE EST DÉCLARÉE !

Le 11 mars dernier, la guerre était déclarée contre le Covid19.

Immédiatement après les annonces du gouvernement, la CGT a impulsé la mise en place de réunions « Covid » deux fois par semaine avec la direction et l'ensemble des organisations syndicales. En effet, la priorité pour notre organisation syndicale était de répondre rapidement aux problématiques des nouvelles organisations du travail que nous imposaient les mesures sanitaires et de répondre aux besoins de protection des salarié·e·s.

La première chose à faire était de lutter contre les mesures des ordonnances Macron : report de paiement des primes, suppression des congés d'été... et de reprendre nos revendications dans le cadre des négociations salariales : augmentation des salaires, prime Covid, prime intéressement avec un seuil de déclenchement selon certains critères, ainsi qu'une répartition égalitaire du versement de la participation dès la stabilisation de la pandémie et la fin de l'état d'urgence.

La première réelle réunion de négociation pour faire aboutir nos revendications a eu lieu ce jeudi 28 mai. Après un *laïus* convenu de la direction sur les incertitudes économiques du deuxième semestre, nous avons pu aborder les discussions sur les points suivants :

Participation

Depuis la mise en place de ce dispositif, la CGT Saillat demande que cette prime soit identique pour toutes et tous et ne soit plus calculée en fonction du niveau de salaire. Suite au courrier commun avec la CFDT,

[La direction de Saillat a validé notre revendication !](#)

Cependant, comme le périmètre de l'accord intègre les entreprises du CBB et du siège (IP France), la validation de cette décision IP Saillat ne pourra être valide que si ces autres sites donnent un avis favorable à cette décision dans le cadre d'un CSE ou après négociation avec les délégués syndicaux.

Intéressement

La direction nous a présenté l'évolution des seuils de déclenchement de l'intéressement par critères (EBIT, environnement, 3A, efficience, réduction des coûts).

Au-delà de la demande de non prise en compte des trois mois « Covid » concernant les fiches 3A, nous avons aussi insisté sur les pertes de production à la finition et aux MAPS pendant et après les mois Covid (diminution de la production aux MAPs et F1 pour favoriser le Presse-Pâte) ; la direction a confirmé que, comme l'année dernière, ses choix de gestion seront « sortis » des calculs.

NAO, prime vacance, Prime COVID

Nous avons choisi de ne pas séparer les négociations NAO de celles sur la prime Covid car elles se sont déroulées de façon concomitante. De plus, il aurait été difficile de parler de l'une sans



l'autre car, même si légalement (code du travail) les négociations doivent être séparées, dans la pratique, la direction dispose d'une « enveloppe globale » pour ces deux négociations.

Après un long débat sur la méthodologie d'attribution de la prime Covid, afin que son attribution soit la plus équitable possible, nous avons validé ensemble la même méthode que pour les CIS (compléments individuels de salaire).

Pour les augmentations salariales, les premières propositions de la direction étaient :

- 1,1% d'augmentation générale ;
- 600 euros maximum pour les salarié-e-s présent-e-s sur le site ;
- 300 euros maximum pour les salarié-e-s en télétravail.

Après discussions et une suspension de séance, la direction a accepté d'améliorer sensiblement sa proposition en acceptant d'octroyer une prime de 750 euros maximum et 150 minimum pour les salarié-e-s présent-e-s sur le site et de 350 euros maximum pour les salarié-e-s en télétravail.

Les salarié-e-s qui n'étaient pas présent-e-s à 100%, toucheront une prime calculée au prorata de la participation en pourcentage, cette méthode de calcul étant plus intéressante que celle de calculer une prime par jour travaillé.

La prime de vacances augmentera de 26 euros environ suite à notre accord 2019 qui prévoyait une augmentation de 2%.

L'ensemble des jours « Vcovid » ont été retiré du calcul. Une organisation spécifique au deuxième semestre permettra un équilibrage de ces jours, service par service, en privilégiant les salarié-e-s qui n'ont bénéficié d'aucun jour de récupération pendant les trois mois de crise sanitaire.

Après consultation dans l'entreprise, la CGT tend vers la signature de cet accord même si elle juge le pourcentage de l'augmentation générale trop faible. La consultation des salarié-e-s continue et le syndicat Cgt Saillat reste disponible pour écouter les avis des un-e-s et des autres et reste prête pour toute action si elle était plébiscitée par une majorité de personnel.

Le monde d'après...

Malgré les difficultés qui s'annoncent pour les mois à venir, plusieurs négociations sur d'autres sujets vont devoir être menées en suivant un calendrier déjà établi. Nous resterons vigilants au respect de celui-ci ainsi qu'à l'ouverture rapide de négociations suscitées par la situation dans la période du coronavirus : télétravail, accès à l'usine du bas, intégration permanente dans les process de travail des moyens de protection Covid...

La CGT vous sollicitera également quand viendra le moment de demander des comptes à nos gouvernants sur leur gestion déplorable de cette crise sanitaire et sur leur responsabilité dans la destruction de notre système de santé et de nos services publics en général.

À Saillat, le 29 mai 2020