

**THEMES QUE NOUS SOUHAITONS DISCUTER
DANS LE CADRE DES REUNIONS DE FIN D'ANNÉE 2008**

SALAIRE :

Base coef 130 = 1 600 €.

Valeur du point : 8,83 €.

Formule : exemple au coef 145 (145 – 130 = 15).

145	1 600 € + (8,83 € X 15 = 132,45)	= 1 732,45 €
155	1 600 € + (8,83 € X 25 = 220,75)	= 1 820,75 €
165	1 600 € + (8,83 € X 35 = 309,05)	= 1 909,05 €
175	1 600 € + (8,83 € X 45 = 379,35)	= 1 997,35 €
185	1 600 € + (8,83 € X 55 = 485,65)	= 2 085,65 €
195	1 600 € + (8,83 € X 65 = 573,95)	= 2 173,95 €
215	1 600 € + (8,83 € X 85 = 750,55)	= 2 350,55 €
240	1 600 € + (8,83 € X 110 = 971,30)	= 2 571,30 €
.....		
880	1 600 € + (8,83 € X 750 = 6 622,50)	= 8 222,50 €

A travail égal salaire égal.

Appliquer les augmentations générales sur l'ensemble des composants de la rémunération et à toutes les catégories de personnel.

PRIMES :

➤ **MISE EN PLACE D'UNE PRIME DE VACANCES** pour l'ensemble du personnel égale à 1 600 € minimum.

La prime de vacances doit être virée sur les comptes au minimum 48 heures avant le départ de l'intéressé en vacances.

➤ Ouverture de négociations sur les **PRIMES DE POSTES** : celles-ci doivent constituer un élément garanti de la rémunération mensuelle :

- 33 % pour les continus, chaufferie, gardiennage, sécurité.
- 23 % pour les postés ne travaillant pas le dimanche et les jours fériés.
- 13 % pour les 2 X 8.

➤ **PANIER DE NUIT EN SUS** pour l'équipe de nuit.

Ces primes à tous les postés doivent être payées en cas de maladie, accident, congés payés et RTT. Elles seront intégrées pour le calcul du 13^{ème} mois.

➤ **PRIME D'ANCIENNETE** portée à 18 % pour 18 ans.

➤ **ATTRIBUTION DE L'ISTJA** pour tous ceux qui ont travaillé en partie ou en totalité en juillet et août.

➤ Revalorisation des différentes **PRIMES (CHALEUR – SALISSURE)** suivant le coût de la vie de l'INSEE.

➤ Nous demandons à ce que le 13^{ème} mois ainsi que les indemnités journalières soient prises en compte pour le mode de calcul du 1/10^{ème} dans le cadre de la régularisation des congés annuels.

- Egalité de traitement entre hommes et femmes.

CONGES :

CONGES ANNUELS :

- Possibilité pour les travailleurs qui le demandent et plus particulièrement pour le personnel des DOM TOM et Immigrés de cumuler leurs congés et RTT sur 2 ans et de prendre leurs congés dans la période de leur choix, donc y compris en été.
- Libre choix de la prise des 5 semaines de congés pour tous. Respect de la programmation prévisionnelle des C.A. validés et acceptés par l'entreprise en début d'année.
- Respect de la loi en matière de congés supplémentaires lorsqu'une partie des congés est prise en dehors de la période légale (1^{er} mai/31 octobre), soit 1 jour lorsque le nombre de congés pris en dehors de la période sera compris entre 3 et 5 jours, et 2 jours à partir de 6 jours.
- Lorsqu'un salarié souhaite prendre un CS ou un JDR, que ce choix soit respecté et que la maîtrise ne mette pas un CA à la place.
- Réintégration des congés supplémentaires (C.S.) supprimés par l'accord 35 h.
- Attribution des congés supplémentaires aux salariés à mi-temps, à temps partiel ou en PRP dans le respect de la Convention Collective et de ses avenants.

EMPLOIS... EFFECTIFS :

- **LA NECESSITE D'EMBAUCHES** qui se fait sentir dans tous les ateliers et services pour :
 - améliorer les conditions de travail.
 - ne plus avoir recours à la flexibilité et aux heures supplémentaires.
 - combler le sous-effectif.
 - permettre à tous de prendre leurs congés comme ils le souhaitent ainsi que les jours de repos.
 - permettre un bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel.
- **SUPPRIMER LE RECOURS AUX AGENCES INTERIMAIRES**, ainsi qu'aux entreprises sous-traitantes qui sont de véritables négriers et compenser par des embauches en contrat à durée indéterminée.
- **LES EMBAUCHES DOIVENT ETRE A CONTRAT A DUREE INDETERMINEE.**
- **TRANSFORMER LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE.**
- **PAIEMENT DES STAGIAIRES AU SMIC AU MINIMUM.**

RETRAITE :

Droit à la retraite :

- **POUR LES POSTES ET SALARIES EFFECTUANT DES TRAVAUX PENIBLES :**

Mise en place d'un système de réduction du nombre de trimestres de cotisations selon le nombre d'années travaillées en poste ou ayant effectué des travaux pénibles. Ces trimestres seraient payés par l'entreprise. Ces trimestres doivent permettre de valider une retraite PLEINE et ENTIERE dès 55 ans.

- **POUR LES AUTRES CATEGORIES :**

Cessation progressive dès 55 ans avec cessation définitive à 58 ans ou dès 37,5 ans de versements.

- **POUR LES MERES DE FAMILLE :**

S'ajoutant aux autres mesures, mise en place d'un système de réduction du nombre de trimestres (en temps de travail) pour les femmes salariées ayant eu :

- 1 enfant 1 an
- 2 enfants 2 ans.

- 3 enfants et plus .. 3 ans.

Ces mesures doivent obligatoirement s'accompagner d'embauches : à chaque départ une embauche en CDI.

Que soient maintenus le statut et les acquis de la Manufacture (ex : Mutuelle, pneus d'essais, C.E., etc.).

Que, pour ceux qui le souhaitent, l'avance des indemnités de départ en retraite soit versée à l'intéressé et ne soit pas imposable.

CLASSIFICATIONS :

Ouverture de négociations pour introduire dans un accord de classifications la valorisation des diplômes et validation des acquis de l'expérience, ainsi que la reconnaissance des responsabilités qui sont de plus en plus confiées aux salariés (ex. O.R., etc.....).

CONDITIONS DE TRAVAIL :

- **REPOS HEBDOMADAIRE SAMEDI ET DIMANCHE ET SUPPRESSION DES EFS.**
- **TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF EGAL AU TEMPS DE PRESENCE DANS L'ENTREPRISE.**
- **OUVERTURE DE NEGOCIATIONS SUR :**
 - La limitation ou la réduction des cadences de travail.
 - La réduction du nombre de machines, d'appareils à conduire et à surveiller par travailleur dans les ateliers où cette organisation est appliquée.
 - L'attribution ou l'élargissement des temps de pause, notamment dans le cas des postes pénibles.
 - La limitation du travail de nuit aux seuls emplois auxquels s'imposent de réelles contraintes techniques et interdit aux femmes.
 - Le dégagement des moyens financiers nécessaires à la mise en place de techniques nouvelles qui augmenteraient la sécurité pour les travaux pénibles, dangereux et insalubres.
 - La limitation du travail posté aux seuls cas où il est impossible de faire autrement.
 - Concernant le travail sur écran :
 - Limiter le temps de travail sur écran à 4 h/jour.
 - Accorder 10 mns de pause toutes les 50 mns.
 - Visite gratuite une fois par an, chez l'ophtalmologiste.
 - Un forfait de 150 € pour l'achat de lunettes.
 - Un aménagement du poste et de la salle de travail.
 - Faire des avancées en ce qui concerne l'utilisation des données ergonomiques lors de l'implantation de consoles ou visionneuses (éclairage – bruit – surface – chaises – tables réglables – matériel adapté pour les gauchers ou droitiers ...).
 - Les CHSCT doivent avoir les moyens pour leur action et la pleine maîtrise de leurs décisions. Ils doivent disposer du temps nécessaire et rémunéré comme temps de travail pour l'accomplissement de leur mission et prioritairement pour les risques engendrés par les conditions de travail.
 - Information des salariés sur les dangers de travailler seul ou isolé et que soit portée à leur connaissance la composition des produits qu'ils emploient, leurs dangers, etc.
- **RESPECT DE LA REGLE LEGALE** disant que tout fait survenu en temps et lieu de travail affectant un salarié doit être considéré à priori comme accident du travail et déclaré comme tel à la Sécurité Sociale.

- **DONNER AU MOMENT DU DEPART DE L'ENTREPRISE (RETRAITE, CCA, DEMISSION, ETC...)** les fiches d'exposition aux différents produits utilisés et ambiances dans lesquelles les salariés se trouvaient.
- **AU MOMENT DU DEPART A LA RETRAITE**, prise en charge par l'entreprise d'un bilan de santé hors médecine du travail.
- **POUR LES SALARIES TRAVAILLANT DANS LES ATELIERS DE FABRICATION ET DE MAINTENANCE** à la douche obligatoire et payée.

FORMATION PROFESSIONNELLE :

Droit à la formation professionnelle et à l'éducation permanente accessible à toutes et à tous.

➤ **LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE :**

Prolongeant l'éducation, la formation professionnelle initiale doit assurer à tout jeune une formation générale, scientifique, technologique, technique lui permettant :

- d'acquérir une qualification professionnelle et une certification reconnue nationalement et inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.
- de s'insérer durablement dans un emploi correspondant à sa qualification ;
- de maîtriser la diversité des situations au travail qu'il rencontrera dans cet emploi ;
- d'accéder à la formation professionnelle et à l'éducation permanente tout au long de sa vie.

➤ **LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DIFFEREE :**

La formation professionnelle initiale différée doit permettre à un(e) salarié(e) dont la formation initiale a été interrompue, de reprendre ses études, s'il ou elle le souhaite, afin d'acquérir une certification reconnue nationalement. Elle doit se traduire par des droits supplémentaires à la formation et un accès prioritaire aux formations qualifiantes.

➤ **LA FORMATION CONTINUE :**

La formation professionnelle continue et l'éducation permanente doivent être accessibles à toutes et à tous, quels que soient l'âge, le niveau d'étude, l'emploi occupé et la taille de l'entreprise, ce qui implique :

- qu'elle soit réalisée sur le temps de travail et rémunéré comme tel ;
- un droit de la, du salarié(e) à une information sur ses droits en matière de formation ;
- un droit de la, du salarié(e) à l'orientation tout au long de sa vie professionnelle comprenant l'accueil, l'information et l'orientation pour l'identification de ses besoins de formation et la définition de son projet professionnel en vue de nouvelles technologies ;
- un droit d'accès et d'accompagnement gratuits à la validation des acquis de l'expérience ;
- un droit individuel à la formation, à l'initiative du salarié, transférable, garanti collectivement et financé par les employeurs ;
- la reconnaissance professionnelle et salariale de la qualification acquise. Toutes les certifications de branches professionnelles doivent être reconnues par les conventions collectives et inscrites dans les grilles de classification. En fin de vie professionnelle, tout salarié doit atteindre, au minimum, un niveau de qualification supérieur à celui de son niveau de départ et un niveau de rémunération double ;
- une priorité d'accès à la formation aux salariés les plus exclus (femmes, travailleurs faiblement qualifiés, salarié(e)s en temps partiels et en situation précaire, en situation de handicap, immigrés) ;
- une attention particulière à la lutte contre l'illettrisme ;
- une extension du droit à la formation syndicale permettant à chacun d'être pleinement citoyen dans l'entreprise.

EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES :

- **RATTRAPAGE IMMEDIAT DE LA DIFFERENCE DE SALAIRE (ARTICLE 12-9 – MAI 2001) ;**
- **TEMPS PARTIEL CHOISI ET NON IMPOSE ;**
- **POUR TEMPS PARTIEL CHOISI, SUPPRESSION DES PENALITES SUR LE SALAIRE ET SUR L'ÉVOLUTION DE CARRIERE ;**
- **NE PLUS DEQUALIFIER LE PERSONNEL AYANT DES PROBLEMES DE SANTE, VOIRE LES LICENCIER ;**
- **CHOIX DE L'ÉQUIPE DE TRAVAIL POUR LES SALARIE(E)S POSTE(E)S ;**
- **CONCILIER VIE FAMILIALE, ASSOCIATIVE ET PROFESSIONNELLE :**
 - avoir les informations concernant l'entreprise, le poste, le service, la ligne de produits pendant les absences (maternité, etc...),
 - développement des crèches accessibles à toutes les catégories,
 - indemnités supplémentaires pour les personnes qui ne peuvent avoir accès à la crèche pour raison d'horaires ou de place ou d'organisation du travail,
 - mettre en place des organisations du travail permettant de concilier vie familiale et professionnelle. Organisation des réunions pendant les horaires habituels de l'intéressé(e),
 - comptabiliser le temps passé pour des mandats associatifs ou électifs comme temps de travail effectif (élu, CESR, association, etc....),
 - congés spéciaux rémunérés comme temps de travail effectif pour les salariés ayant des enfants handicapés reconnus par la Sécurité Sociale, pour se rendre à des visites médicales ou consultation de spécialistes.
- **CONCILIER VIE FAMILIALE, ASSOCIATIVE ET PROFESSIONNELLE :**
 - allouer le temps nécessaire pendant les heures de travail pour les femmes désirant allaiter leurs enfants, temps rémunéré et considéré comme temps de travail effectif.
 - respect des accords existant concernant la maternité,
- **ÉVOLUTION DES CARRIERES :**
 - neutraliser le temps partiel, les congés maternité et parental pour les évolutions de carrière,
 - droit à la formation professionnelle à l'issue d'un congé maternité, paternité,
 - accès à la formation professionnelle qualifiante tout au long de la carrière de façon régulière,
 - ouvrir l'ensemble des métiers aux hommes et aux femmes,
 - ne pas pénaliser les femmes par l'exigence de mobilité,
 - accès à la formation et aux centres de ressources pendant les heures de travail,
 - perception de la moyenne des augmentations générales et individuelles de la catégorie à l'issue d'un congé parental.
- **AMÉLIORER L'ERGONOMIE DES POSTES.**

DROITS ET LIBERTES DES TRAVAILLEURS, DE LEURS REPRESENTANTS ELUS :

- **Ouverture de négociations avec les délégués du personnel et les délégués syndicaux sur ces droits et libertés.**

La quasi-totalité des salariés exige :

- a) que chaque travailleur (sans tenir compte de l'appartenance ou non à un syndicat) ait droit à la promotion et à la formation, d'exprimer son avis et ses critiques sur son travail et la marche de l'entreprise.
- b) la reconnaissance de la citoyenneté dans l'entreprise.
- c) le droit d'expression directe et collective : que le temps consacré à cette expression soit au minimum de 12 heures par an et payé comme temps de travail.

- d) pour chaque salarié, 1 heure par mois pendant le temps de travail et payée comme tel pour information syndicale comme les informations « 5 minutes ».
- e) temps nécessaire aux élus et mandatés pour accomplir correctement leur mission au service des salariés sans contingent d'heures et sans retenue sur la paye.
- f) pour tous les élus et mandatés, la prise en compte du temps de trajet de l'atelier au lieu de réunion, ce temps doit être décompté de leur contingent afin que celui-ci soit totalement consacré à l'activité propre du délégué du personnel ou du mandat qui lui est confié.
- g) la mise en place de panneaux adaptés pour informations syndicales et pour les délégués du personnel dans les locaux sociaux et lieux de travail.
- h) le respect par l'employeur des formes d'actions décidées par les travailleurs.
- i) La possibilité pour les responsables syndicaux représentant les salariés d'intervenir dans les stages organisés par l'entreprise.
- j) arrêt de toute forme de discrimination raciale, sexiste, syndicale pour les tous les salariés, avec rattrapage de salaires, de coefficient et évolution de carrière.
- k) l'élimination des disparités entre professions par la revalorisation des rémunérations dans les professions ou les secteurs de l'usine à concentration féminine (par exemple : les salaires, le droit à la formation...).
- l) L'application de la loi de décembre 1973 sur l'égalité des rémunérations.
- m) L'indemnisation des heures nécessaires à la préparation de l'accouchement prophylactique.
- n) Les temps de pause payés pour les femmes enceintes avec salle de repos aménagée (au-delà du 5^{ème} mois de grossesse).

TRANSPORTS :

➤ **OUVERTURE DE NEGOCIATIONS SUR :**

- l'indemnité de transport pour tous correspondante au coût réel de leur transport comme le réclament les salariés.
- l'implication réelle de l'entreprise dans la mise en place de transports collectifs gratuits permettant à un maximum de salariés de les utiliser en veillant à ce que le temps de transport soit le plus court possible, ces transports devant fonctionner 12 mois et tous les jours travaillés pour protéger l'environnement.
- le paiement des frais réels de déplacement (du domicile à l'usine) et indemnités pour préjudice pour tous les salariés qui sont convoqués en dehors de leur temps de travail, serait une mesure conforme à la justice.

COMITE D'ETABLISSEMENT :

Renégociation du budget social du Comité d'Etablissement pour avoir un budget égal à 3 % minimum de la masse salariale, afin de répondre aux besoins des salariés, des retraités, préretraités avec leur famille. Besoins qui sont maintes fois renouvelés et qui se traduisent bien par cette progression du budget social demandée, plus un budget spécifique pour les retraités.

MALADIE – ACCIDENTS DU TRAVAIL :

- Respect de l'accord du 27 octobre 1970 concernant les compléments de salaire en cas d'arrêt maladie ou accident du trajet.

- Arrêt des absences indemnisées pour cause d'accident du travail et respect de la législation en matière d'accident du travail et déclaration de tout incident pendant le temps de travail ou de trajet.

MUTUELLE :

- parité pour tous (50/50).
- participation de l'entreprise à 60 % du coût total des différentes cotisations.
- maintien de la prise en charge du fonctionnement de la Mutuelle (locaux, etc.).
- prise en charge par l'entreprise de l'augmentation au titre de la CMU.
- pas deux régimes obligatoires dans un couple.

CAISSE DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE :

- **NEGOCIATIONS ORGANISATIONS SYNDICALES/DIRECTION** en vue d'une meilleure garantie et un meilleur niveau de cette retraite, en portant la cotisation contractuelle à 10% -y compris le taux d'appel à 125%- de la rémunération brute pour l'ensemble du personnel et la répartir comme suit :
 - 3,3% pour les salariés.
 - 6,7% pour la M.F.P.M.

SOCIAL :

➤ OUVERTURE DE NEGOCIATIONS DANS LE CADRE DE L'AVENANT D'ENTREPRISE SUR :

- La possibilité pour l'un des parents de bénéficier de journées de congés rémunérées pour soigner chaque enfant malade ou effectuer les démarches familiales ou administratives.
- La prise en compte du congé parental à 100% pour le calcul de l'ancienneté, de la retraite....
- La possibilité d'horaires adaptés pour l'un des parents ayant un ou des enfants handicapés. Les clauses devront s'appliquer quelle que soit la situation familiale (divorce, remariage...).
- Les évènements familiaux survenant pendant la période de congés, période qui doit interrompre le congé pendant le nombre de jours indemnisables (nous rappelons qu'il est inadmissible que le décès des beaux-parents ne bénéficie pas de la même mesure que le décès des parents).
- Accorder une journée pour l'hospitalisation du père ou de la mère du salarié.

- Retour à l'Avenant d'entreprise de 1959 pour les évènements familiaux :

Décès :)	1 jour après 4 mois de présence
Père, Mère, Conjoint,)	2 - 8 -
Enfant, Beaux-Parents)	3 - 1 an -

Décès :)	
Frère, Soeur, Beau-Frère)	
Belle-sœur, gendre,)	1 jour après 1 an de présence
Belle-fille, grands-parents,)	
Petits-enfants)	

Mariage :)	
Frère, Soeur, Beau-Frère)	1 jour après 1 an de présence
Belle-sœur, Enfant)	

DIVERS :

➤ Sur une grande variété de sujets, des réclamations reviennent avec insistance. Nous en transmettons les plus collectives qui sont soit du ressort de délégués du personnel, soit du ressort de la négociation (annuelle ou de l'avenant) :

1. Reconnaissance du temps passé au service militaire dans l'ancienneté avec effet rétroactif pour l'ensemble du personnel ayant effectué le service militaire avant 1976.
2. Equiper en pneus d'essai le véhicule du conjoint du salarié décédé en activité.
3. Le droit à la Médaille Nationale du Travail a été avancé de 5 ans. Il doit en être de même pour la Médaille de l'entreprise. Le montant de la prime doit être égal au minimum à 1 500 € pour 25 et 35 ans. Elle doit être accordée à tous ceux qui sont partis en FNE ou en cession anticipée d'activité.
4. Attribution du chèque-restaurant pour l'ensemble du personnel correspondant au barème des impôts et accès à tout salarié au restaurant d'entreprise.
5. Servir un repas chaud au personnel posté. Les nouveaux réfectoires s'y prêtent parfaitement.
6. Instaurer une règle des 70 à la place de celle des 80 qui engendre une baisse de charge de travail, de pénibilité et faciliter le choix de l'équipe.
7. Faciliter le dépostage des plus anciens.
8. Prise en charge par la M.F.P.M. de la cotisation sociale (part salarié) concernant les pneus d'essai comme la M.F.P.M. le fait pour la Médaille de l'entreprise.
9. Information du Comité d'Etablissement et des organisations syndicales sur l'utilisation des aides octroyées par les pouvoirs publics ou organismes publics comme le définissent les articles L.132-27 et L.432-4 du Code du Travail.
10. Par respect pour les organisations syndicales et les salariés, répondre aux courriers qu'ils vous adressent.
11. La Journée dite de Solidarité (Lundi de Pentecôte) doit être prise en charge entièrement pas l'entreprise, c'est-à-dire chômée et payée.

- * - * - * -