



DEMANDES CGT POUR LES (NAO) NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2017

Logistique Alimentaire Intermarché

En préambule, le Syndicat CGT rappelle que la négociation annuelle obligatoire doit être conforme à l'article L 2242-8 et Suivants du code du travail et concerne l'ensemble des salariés toutes catégories confondues : employés, agents de maîtrise et cadres dans le respect de ce dernier sur l'ensemble des thèmes.

Pour la CGT cette augmentation ne doit en aucun cas être discriminatoire envers aucune des catégories et surtout pas sur son mode d'attribution.

Les revendications CGT comportent neuf points principaux:

1. Passage de 35 heures à 32 heures avec maintien du salaire
2. Salaire de base à l'embauche 1800€
3. L'augmentation de salaire pour l'année 2017 avec rétroactivité au 1^{er} janvier
4. 14^{ème} mois en remplacement de l'intéressement.
5. Remise en place de la subrogation.
6. Revalorisation des accessoires de salaire (+ 10 %).
7. Prime d'ancienneté 1% tous les 3 ans
8. Prise en charge de la journée de solidarité à 100% par la direction.
9. Suppression du délai de carence pour maladie.

1. PASSAGE DE 35 HEURES A 32 HEURES

Comme l'âge pour partir à la retraite continue d'augmenter et du fait du nombre important de chômeurs dans notre pays, afin de donner du travail à tous, la CGT demande la réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires pour un contrat à temps complet. Cela réduirait aussi la pénibilité au travail et diminuerait l'absentéisme sur les établissements.

Pour information dans le Groupe c'est déjà fait comme Ranou où leur accord date de 1997 (loi de Robien avec de bons résultats !!) et également chez Ikea, Pasquier, etc..

2. SALAIRE DE BASE A L'EMBAUCHE 1800€

3. L'AUGMENTATION SUR LES SALAIRES

75 € pour tous sans discrimination.

Régularisation des écarts salariaux entre H/H, F/F, F/H et par établissement et au niveau national.

L'année dernière de nombreux salariés n'ont même pas eu l'augmentation du coût de la vie (indice INSEE et la prise en compte d'un salaire médian) de fait, ils ont perdus du pouvoir d'achat.

Pour rappel, la confédération CGT demande au niveau national le SMIC à 1800 € calculé en fonction des besoins réels des familles.

La demande est donc très loin d'être utopique. Il ne s'agit que d'un strict minimum pour vivre décemment de son travail.

Chez INTERMARCHÉ, chaque salarié du Groupe génère environ 2400€ / an d'aides et de financements d'origine publique ! Au total le groupe reçoit 278 Millions d'Euros en exonération (CICE + exo cotisation Fillon + exo famille) .

Chez ITM-LAI si la direction accorde 75€ d'augmentation à tous les salariés soit environ 3,3 M€ cela ne représente que 10% des allègements (CICE + exo Fillon + exo famille) sur un total d'exonération de 31 Millions d'Euros.

Donc de l'argent vous en recevez du gouvernement VIA nos impôts, donc vous pouvez augmenter nos salaires convenablement. De plus, les adhérents plaçant leurs économies dans L'Organisme de Placement Collectif Immobilier (OPCI) interne au groupement ont un rendement de 6 % par an alors que le livret A n'est que de 0.75 % pour nous, Cherchez l'erreur !!!!

4. REMPLACEMENT DE LA PRIME D'INTERESSEMENT PAR UN QUATORZIEME MOIS.

Devant la complexité des leviers de déclenchement des primes d'intéressement et la difficulté de plus en plus grande à atteindre les objectifs ex : coût colis national/ local (objectifs qui ont pour conséquence de réduire l'emploi année après année PSE après PSE etc.), nous demandons son remplacement par un quatorzième mois.

Celui-ci aura l'avantage d'être acquis chaque année pour tous les salariés. La somme que représente la prime d'intéressement est désormais partie intégrante du pouvoir d'achat des salariés. Le fait de ne pas la toucher une année met plusieurs familles dans des difficultés financières inacceptables.

Qui plus est, ce nouvel élément de salaire entrera dans l'assiette de cotisation et participera donc au rééquilibrage des comptes sociaux. Pour la CGT, tout salaire doit participer au financement de la sécurité sociale, des ASSÉDIC et des caisses de retraite.

Les charges sociales sont parties intégrantes de notre salaire. C'est simplement du salaire différé. De quoi vivrons-nous quand nous serons malades, retraités ou licenciés ?

5. MISE EN PLACE DE LA SUBROGATION

Nous demandons la remise en place de la subrogation avec la sécurité sociale et la prévoyance afin de ne pas pénaliser financièrement le personnel et ce serait le démarrage d'un peu de social dans cette entreprise. (Subrogation = IJ de remboursement sécu et mutuelle envoyé directement à l'employeur d'où le maintien de salaire sans aucune retenue)

6. REVALORISATION DES PRIMES ET ACCESSOIRES DE SALAIRE (paniers, tickets restaurants, gel, astreintes, repas chauffeurs, etc.)

Une grande partie des primes ont été intégrées dans les salaires de base.

Néanmoins, il en reste encore. Ces primes et accessoires n'ont pas été revalorisés depuis des années. Les 10 % demandés ne sont donc qu'un rattrapage des sommes perdues.

7. RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETE

Dans le contexte actuel et la réorganisation du pôle logistique où l'évolution individuelle est rendue très difficile (voire impossible), la reconnaissance de l'ancienneté est, pour la CGT, le seul moyen permettant une évolution individuelle reconnaissant les compétences de chacun des salariés (toutes catégories confondues).

La CGT propose la mise en place d'une ancienneté dans les conditions suivantes :
Après la période d'essai dans l'établissement tous les 3 ans à date anniversaire échue, attribution d'une prime d'ancienneté mensuelle de 1% du salaire brut du salarié.

Cette prime s'inscrit dans la durée comme suit :

3ans - 6ans - 9ans -12ans - 15ans - 18ans - 21ans - 24ans- 27ans - 30ans- 33ans - 36ans -39ans- 42ans - 45ans etc.

Il est inadmissible de voir aujourd'hui des salariés embauchés au S M I C avec pour seule perspective d'avenir le SMIC à vie.

8. PRISE EN CHARGE DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE A 100 % PAR LA DIRECTION

Cette mesure a été imposée par le gouvernement.

Au vu des bons résultats du Groupement, la direction peut la prendre en charge totalement.

Pour information, cette journée est prise en charge entièrement dans des entreprises et même dans des unités de productions du Groupe INTERMARCHE.

9. DELAI DE CARENCE POUR MALADIE

Les carences pour la maladie sont extrêmement pénalisantes pour les salariés.

Les indemnités journalières sont déjà très faibles. Y ajouter une carence correspond à une double peine pour des salariés déjà en difficulté du fait de leur état de santé.

Souvent les services RH ne demandent pas aux salariés leurs feuilles d'indemnités journalières afin de la faire compléter par la mutuelle alors qu'ils devraient le faire.

La CGT demande la prise en charge par la direction des trois jours de carence et que tous les services RH demandent aux salariés leurs décomptes d'indemnités journalières.

La CGT demande le respect de l'engagement pris par la direction nationale afin d'avoir comme effectif plancher le nombre de salariés en CDI par établissement avec les fonctions, emplois repères ainsi que les effectifs (budgétés) et rémunérations sur le mois le plus faible de l'année.

Merci de respecter vos promesses !

« Il n'est de richesse que d'hommes » voilà votre slogan alors n'oubliez pas les salariés qui année après année voient leur pouvoir d'achat diminuer

Il est demandé la communication de la représentativité de chaque syndicat au 1er janvier 2017 et après chaque élection ainsi que tous les PV.