



DEMANDES CGT POUR LES (NAO) NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2018

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 dix points principaux :

1. Passage de 35 heures à 32 heures avec maintien du salaire
2. Salaire de base à l'embauche 1800€
3. 50€ pour tous 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 primes (panier, ticket restaurant, primes diverses).
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.
10. NAO 2019

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..

Pour rappel en Allemagne les syndicats demandent la semaine de travail à 28 heures et une hausse de salaire de 6%.

2. SALAIRE DE BASE A L'EMBAUCHE 1800€

Demande de la confédération CGT

2.1 COMMUNICATION DE L'ETUDE FAITE SUR LES SALAIRES

Pourquoi faire un audit sur les établissements et ne pas s'en servir en toute transparence avec les élus (donner l'audit aux OS) pour voir les éventuels écarts de salaire ?.

3. L'AUGMENTATION SUR LES SALAIRES

50 € pour tous sans discrimination.

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

Comme les années précédentes 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 INTERMARCHE, chaque salarié du Groupe génère environ 2400€ par 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).

Donc de l'argent vous en recevez du gouvernement VIA nos impôts, donc vous pouvez augmenter nos salaires.

La grille salariale ITMLAI a été inférieure à la grille de notre convention collective en décembre et à déjà due être réévaluée

Au 1^{er} janvier 2018 le SMIC a été revalorisé de 1,24% et comme nous le répétons chaque année le smic augmente plus vite que les maigres augmentations pour les salariés qui sont au-dessus du smic et pour conclure sur le sujet on arrive avec une grille salariale ITMLAI qui est au smic jusqu'au niveau 3 échelon 3 (cherchez l'erreur)

Pour 2018, hausse du gasoil, du prix du timbre, du prix des autoroutes, du gaz, tabac, contrôle technique etc....

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 ASSEDIC 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 ?

Nous demandons pour cette année un complément d'intéressement de **400€**

5. REMISE 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.

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. La demande n'est donc qu'un rattrapage des sommes perdues.

7. RECONNAISSANCE DES COMPETENCES PAR L'ANCIENNETE

Dans le contexte actuel et la réorganisation du pôle logistique où l'évolution individuelle est rendue très difficile (voire impossible), la reconnaissance des compétences et 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 direction nous parle depuis de nombreuses années de l'appartenance à l'entreprise et à l'entreprise elle en a aujourd'hui la possibilité par l'instauration de cette reconnaissance.

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'inscrira dans la durée comme suit :

3ans - 6ans - 9ans - 12ans - 15ans - 18ans - 21ans.

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, ce qui éviterait de demander des acomptes qui selon les documents remis par la direction sont en net augmentation sur les établissements.

10. Nous demandons que les NAO 2019 commencent début novembre 2018 pour application au 1^{er} janvier 2019.

Il est demandé la communication de la représentativité de chaque syndicat au 1er janvier 2018