



Editorial

Coordination CGT

Accord National
Interprofessionnel

Dossier Nao

Actu et info sites

Bulletin de liaison des
sites Amcor France.

Bulletin visible sur :

<http://cgtsaa.canalblog.com>
<http://cgtamcor.canalblog.com/>

N° 2 Janv. / Mars. 2013

L'édito... En ce début d'année 2013, rien ne va plus ! L'actualité récente est sans conteste le recul social orchestré par le Medef. On parle bien sûr de la Flexisécurité cet accord sur le marché du travail qui a été conclu vendredi 11 janvier 2013 par le Medef avec les gentils CFDT, CGC & CFTC.

La CGT ne sera pas signataire et collabo de ce recul historique, pendant que la CGT argumentait sur la sécurisation des parcours professionnels, d'autres se satisfaisaient d'un assouplissement des licenciements.

Là où le gouvernement se félicite d'un "accord historique", les salariés n'y voient qu'une trahison qui n'est ni plus ni moins la poursuite de la politique libérale de l'ancien président.

Au moment où le chômage explose, ils n'ont rien trouvé de mieux que de négocier un accord qui va encore accroître la précarité des salariés, pour mieux comprendre tous ces charlatans de la flexibilité, il faut revenir en arrière afin d'avoir un avis objectif sur l'énormité des mensonges déblatérés sans vergogne → 3 décennies que le discours sur la flexibilité sert le patronat :

D'abord en 1970, le premier ministre de l'époque, Raymond Barre donne les premiers coups de couteau au code du travail par des premiers emplois précaires intitulés "stages Barre". Le parti socialiste à la même période présente ses "110 propositions" dont la 22ème est le contrat à durée indéterminée "CDI" et deviendra le socle des relations du travail.

1981, la flexibilité fait une toute petite pause puis repart de plus belle avec le CNPF (ancêtre du Medef) en 1984, le président de l'époque, Yvon Gattaz, promet que les entreprises créeront des centaines de milliers d'emplois nouveaux, avec comme dénomination ENCA (Emploi nouveaux à contraintes allégées).

En 1986, Jacques Chirac satisfait la revendication patronale ! le code du travail est largement assoupli en supprimant l'autorisation administrative préalable au licenciement. Et les centaines de milliers d'emplois promis personne n'en n'a vu la couleur !

A partir de 1986/1988 la course à la flexibilité est lancée et tout le monde y va de sa petite touche personnelle aussi bien la droite que la gauche. Martine Aubry, ministre du travail organise en 1992 les allègements de charges sociales pour favoriser le travail à temps partiel féminin, le temps partiel qui jouera un rôle crucial dans l'envolée de la précarité.

Arrive Jospin, qui avant les législatives de 1997 oublie en chemin qu'il avait promis le rétablissement de l'autorisation préalable de licenciement, il envisage deux projets de loi pour taxer les entreprises qui recourent exagérément au travail précaire puis renonce finalement à les présenter.

Et voici la droite qui dans toute sa splendeur et avec panache vient massacrer le code du travail qui n'avait pas encore été assez torturé, création de contrat dit de mission avec son système de rupture conventionnelle, merci Nico !

Pour mieux comprendre encore, 1981, neuf emplois sur dix sont des CDI, trente ans plus tard c'est l'inverse quand dix emplois sont créés, neuf sont des « formes particulières d'emploi » en clair, des CDD, des missions d'intérim, de travail à temps partiel ou encore de stages.

Lorsque le marché du travail est assoupli, les entreprises embauchent plus vite pendant une période de croissance et encore, par contre en période de crise, récession etc. elles licencient aussi beaucoup plus vite ! Les trente dernières années qui viennent d'être développées démontrent que la flexibilité ne stimule en rien l'emploi mais augmente simplement la précarité.

Pourquoi lorsque que notre pays compte 10 millions de pauvres dont 2 millions ont un travail il fallait attaquer une fois de plus le code du travail.

Alors que le chômage explose, pourquoi vouloir encore assouplir et faciliter les plans sociaux ? Une chose est sûre, l'unité nationale existe lors de guerre à l'extérieur du pays, mais bientôt il se peut que la guerre sociale explose quant à elle de l'intérieur et là, plus personne ne parlera d'unité !



Lors de cette rencontre le constat principal est toujours et encore le même : le Groupe Amcor ne manifeste en rien une quelconque volonté d'améliorer le niveau de vie des salariés qui crée les richesses de ce Groupe. C'est pourquoi la CGT a décidé lors de cette coordination de construire des mouvements communs, le 21 février 2013, l'ensemble des sites où est présente la CGT, ont été organisés pendant le temps de travail des réunions d'information. Comme le prévoit le code du travail, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation obligatoire sur les thèmes énoncés aux articles L.2242-5 à L. 2242-14 du code du travail. La négociation doit porter sur les salaires effectifs (les augmentations individuelles sont exclues de ces négociations), la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la prévoyance et l'épargne salariale.

Et les informations nécessaires doivent être communiquées sur chacun des sujets de la négociation. A ce sujet, un jugement du TGI de Paris du 29 mai 2012 oblige l'employeur à communiquer les salaires des cadres Dirigeants aux organisations syndicales lors des NAO. Hors nous assistons clairement à de l'enfumage, de part la diversité des sujets proposés par les directions respectives à chaque sites nous pouvons qualifier ceci de méli mélo que je t'embrouille. Par exemple le PERCO « Plan d'épargne pour la retraite collectif. » qui n'est pas à conditionner aux NAO, et c'est justement avec un meilleur pouvoir d'achat que les salariés pourront cotiser de façon plus importante pour leur retraite !

Idem pour la GPEC «Gestion prévisionnelle des emplois et compétences» qui doit être obligatoirement renégociée que la direction le veuille ou non et ceci en dehors des NAO ! Celle-ci n'hésite pas à remettre le couvert des artifices afin de se détourner du point essentiel que sont les salaires en rajoutant une dotation des chèques vacances, mais celle-ci doit se discuter avec le comité d'entreprise et ne rentre pas non plus dans le cadre des négociations salariales. Les banques acceptent-elles que les traites des salariés soient payées par des chèques vacances !? Perco, Chèques vacances etc. Allez soyons fous, bientôt les kangourous pourront

nous payer en chèques vacances ou chèques cadeaux, avec l'Association de Managers Cupides Organisant le

Racket on vit une époque formidable NON !

L'accord National Interprofessionnel

L'accord National Interprofessionnel sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi " du 11 janvier 2013 que la CGT a refusé de signer et bien parlons en !

Le 6 Mars prochain, le Conseil des Ministres décidera du projet de loi (qui sera ensuite présenté au Parlement en procédure d'urgence !) transcrivant «à la virgule près» dans le Code du Travail, l'accord du 11 Janvier 2013 conclu entre le patronat « MEDEF » et les confédérations **CFDT, CGC, CFTC**.

Cet accord, est de fait illégitime car refusé par 2 des 3 grandes organisations syndicales confédérales, il organise une plus grande flexibilité pour les salariés, un recul de leurs droits individuels et collectifs, au bénéfice des employeurs. Nous devons nous mobiliser pour que cet accord ne soit pas retranscrit dans la loi.

Sans revenir dans le détail et le décryptage largement expliqué dans l'excellent 4 pages de la CGT du 18 janvier 2013, arrêtons nous plutôt sur les conséquences directes auxquelles chacun d'entre nous sera confronté !

Exemple : Généralisation du chantage à l'emploi (article 18) Cela s'appelle maintenant «accords de maintien dans l'emploi» ou de «compétitivité» mais c'est le «copier-coller» des «accords compétitivité-emploi» que voulait Sarkozy.

Si l'employeur fait un chantage à l'emploi et si un accord est signé par une majorité d'organisations syndicales, l'employeur pourra modifier les contrats individuels des salariés :

Baisser le salaire et ses accessoires ... baisser ou augmenter les horaires sans compensation ... les salariés qui refuseraient seront licenciés pour motif économique individuel et donc sans bénéficier de mesures de «Plan Social» (PSE), le motif du licenciement sera inattaquable.

Mobilité ou viré (article 15) Les salariés pourront être licenciés pour motif personnel en cas de refus de mobilité. Quelle limite à la mobilité ? 50 km ? 100 ? 500 ? **Rien dans le texte !**

Les patrons à l'abri des juges (titre V) Les possibilités de recours juridiques des salariés sont limitées dans le montant et dans la durée. En cas de contestation des licenciements au Conseil des Prud'hommes ou pour les réclamations sur les salaires, la durée de recours juridique est réduite de 5 ans à 24 ou 36 mois. **C'est la mesure injuste qui favorise l'impunité patronale.**

Faciliter les licenciements (art.20) Le patronat pourra décider de la procédure de licenciement collectif économique et du contenu du plan social par simple accord d'entreprise. **Il pourra licencier plus facilement et plus rapidement.** Le texte prévoit même que le patron pourra fixer unilatéralement (= seul) la procédure et le contenu du P.S.E. après une simple homologation de la Direction du Travail !

Les CHSCT, eux aussi seront impactés.

En cas de projet de réorganisation touchant plusieurs établissements et en l'absence de CHSCT **central**, actuellement chaque CHSCT doit être consulté.

Et chacun a la possibilité de se faire assister par un expert dès lors qu'il s'agit bien d'un projet important. Et bien ça va changer et naturellement pas en bien. Dans l'accord récemment signé par les partenaires sociaux minoritaires l'avant projet de loi reprend ce

qui à été inscrit, en cas de projet concernant plusieurs établissements, un comité de coordination issu des CHSCT locaux serait mis en place. **Lui seul serait consulté, lui seul aura le droit de se faire assister par un expert.**

Comment tenir compte des réalités du terrain sachant que d'une entreprise à l'autre cela peut être très différent ? Comment un expert mandaté par le CHSCT central pourra prendre en compte les spécificités de chaque site de travail et remplir sa mission dans un délai à respecter ? Résultat, l'entreprise pourra mener à terme plus rapidement le processus de consultation au détriment des CHSCT locaux qui seront muselés.

St Seurin

NAO

2013

Mr Freynet PDG de la société Amcor Flexible Capsules annonce ça venu pour finaliser ces négociations collectivement avec de nouvelle proposition. Les différentes signatures chez Amcor France lui donnent un peu plus de possibilité.

Aujourd'hui voici ma dernière proposition avec signature : En deux options au choix.

Option 1 : AG : 1,7%, AI : 0,5%, chèque vacance de 80€.

Option 2 : AG : 1,6%, AI : 0,5%, Talon de 32€, chèque vacance de 20€.

Après une suspension de séance de 40mn, la CGT refuse cette proposition qui est en dessous de la dernière formulé le 15 Février 2013. La CGT démontre que la direction générale une fois de plus nous prend pour des fanfarons.

Exemple : Un salarié de St Seurin ayant un trajet de + 30Km.

Nouvelle proposition option 1 : 1,7% représente 24€/moi + Chèque vacance 80€/an.

Soit : $24€ \times 12 = 288€ + 80€ = 368€$ sur l'année.

Proposition du 15 Février option 1 : 1,6% représente 23€/moi +50€ chèque vacance + Transport 20% représente 168€/An.

Soit : $23€ \times 12 = 276€ + 50€ + 168€ = 494€$ sur l'année. → **Donc : Une différence de -126€ sur l'année**

Nouvelle proposition option 2 : AG : 1,6%, AI : 0,5%, Talon 32€, Chèque vacance de 20€.

Soit : $32€ \times 12 = 384€ + 20€ = 404€$ sur l'année.

Proposition du 15 Février option 2 : AG : 1,6%, AI : 0,5%, Talon 30€, transport 20%.

Soit : $30€ \times 12 = 360€ + 168€ = 528€$ sur l'année → **Donc : Une différence de -124€ sur l'année**

La CGT ne signera pas ce torchon, une fois de plus la direction fait des propositions en reculant comme l'année dernière.

Preuve faite. Après une suspension de séance de 40 mn, la direction revient avec une proposition tout aussi mauvaise et démontre aucun respect aux organisations syndicales et aux salariés que nous représentons. La direction aura besoin d'une nouvelle suspension de séance pour nous faire une dernière proposition à signature.

AG : 1,6%, AI : 0,5%, Talon de 33€, transport de 20% à St Seurin et 5% à Mareuil.

La Direction général nous donne dans un premier 24h, pour finalement afficher ce jour une réponse avant le 4 Mars 2013 19h.

La CGT ne souhaite pas mélanger les thèmes et demande un report des décisions après les élections professionnelles qui ont lieux les 5 et 6 Mars à Chalon et le 12 Mars à St Seurin.

Mail fait ce jour à M. Vicente et aux organisations syndicales. Nous devons étudier et concerter les salariés sur cette proposition, nous ne pouvons pas faire confiance à une direction qui essaye de faire des NAO au rabais alors que les résultats passés, actuel et future sont excellent.

Chalon sur Saône

NAO

2013

Les NAO 2013 à l'image du groupe Amcor : Comme nous l'avons décidé, nous avons attendu la fin des élections professionnelles de Chalon sur Saône (5 et 6 mars) et de St Seurin (12 mars) pour faire connaître notre position à la Direction générale. Nous regrettons d'ailleurs que les autres organisations syndicales n'en aient pas fait autant, déjouant ainsi cette grossière manœuvre de la Direction pour influencer le résultat de ces élections.

Ce 15 mars 2013, le syndicat CGT d'Amcor Flexibles Capsules a donc fait savoir à la Direction générale qu'il ne donnerait pas son accord pour ces négociations annuelles 2013.

Pour la CGT, rien ne justifie en effet, que l'ensemble des salariés de la société ne bénéficient pas d'une augmentation générale au moins équivalente à l'inflation. Les bons résultats de notre activité ces dernières années doivent profiter à l'ensemble du personnel.

Nous regrettons aussi que, lors de ces négociations, la Direction restreint volontairement les discussions aux montants des augmentations générales et individuelles, alors que de nombreux autres sujets devraient obligatoirement être abordés. Egalité professionnelle, rémunérations, qualifications, organisation du temps de travail, emploi, formation, prévoyance, etc...

Nous condamnons aussi, avec fermeté, la remise en cause du droit de grève par notre Direction qui, pour la deuxième année consécutive, menace de représailles salariales les salariés qui utiliseraient ce droit pour appuyer leurs revendications.

Les revendications légitimes que nous portons, au nom des salariés, ne doivent pas être sous-estimées par la Direction générale. Il en va de l'intérêt de tous. Les négociations 2012 se sont soldées par un accord de fin de conflit, signé par les organisations syndicales CFDT, FO et CFE-CGC contre la CGT alors en grève avec les salariés de l'établissement de Chalon. La Direction est parvenue à faire accepter, à ces organisations syndicales, des dispositions contraires à la loi en matière de discrimination salariale et d'atteinte au droit de grève.

Sélestat

NAO

2013

Les années passent et malgré des résultats de plus en plus importants, les salariés se voient continuellement écarté des bénéfices de l'entreprise et du groupe.

L'entreprise à fais un résultat de 4.8 millions d'euros sur le dernier exercice ? L'entreprise à verser 12 millions d'euros de

dividendes, l'entreprise à une trésorerie de prêt de 14 millions d'euros et les 10 meilleurs salaires de l'entreprise représentent 1,2 millions d'euros.

Mais malgré ceci la direction propose une augmentation des salaires qui reste insuffisante comparer à la perte du pouvoir d'achat des dernières années. Et n'hésite pas à mettre des artifices afin de se détourner du point essentiel que sont les salaires tout en affirmant des décisions de principe et non financière.

Nous ne rejetons pas l'augmentation de la dotation des chèques vacances, mais celle-ci doit ce discuter avec le comité d'entreprise et ne rentre pas dans le cadre des négociations salariales. Les banques acceptent t'elles que les traites des salariés soient payées par des chèques vacances !!

La GPEC doit être obligatoirement renégocié que l'entreprise le veuille ou non et en dehors des NAO !!

Le PERCO n'est pas à conditionner au NAO, et c'est justement avec un meilleur pouvoir d'achat que les salariés pourront cotiser de façon plus importante pour leur retraite ! Concernant le sujet des arrêts de travail pour enfant malade, le droit local est plus favorable que le code du travail et la proposition de la direction et de simplement par ce biais mettre en place un accord qui limite le nombre de jour !!

La subvention exceptionnelle de 5000 € pour le C.E est également un artifice qui se discute avec le comité d'entreprise et ne rentre pas dans les prérogatives des NAO !! Lors de la dernière réunion, la direction après s'être arraché le cœur, à proposer une augmentation de 1,65 % à 1,7 % ce qui représente 1€ ! MERCI PATRON !!

La CGT réitère ces propositions qui sont :

- 40€ d'AG sur une période de 8 mois allant de février à septembre
- 55€ d'AG sur une période de 5 mois (dont le 12ème mois) allant d'octobre à janvier
- 50€ d'augmentation de la prime de vacances en la bloquant pour une période de 3 ans
- Augmentation de la prime d'ancienneté de 1% la passant ainsi de 15 à 16 % pour les plus anciens

Nous rappelons que ces demandes sont totalement recevables et que d'y répondre favorablement correspondrait à 2,4% de la masse salariale environ (410 000€) Tout en sachant que ces charges nouvelles sont déductible de l'impôt sur les sociétés à hauteur d'un tiers, ce porterait l'impact réel des NAO à 273 000€ sans oublier la baisse de la masse salariale de prêt de 2,5 millions d'euros entre 2011 et 2012 !

Eléments important pour les plus bas salaires, la moyenne des rémunérations entre les cadres et les ouvriers s'établie à 2,11 alors qu'elle était encore à 2,05 en 2008.

C'est en rapport à tous ces éléments que la CGT n'a signé pas le projet d'accord des NAO pour cette année et qui est loin non pas des envies, mais bien du besoin pour les salariés !



Dijon & Froges

NAO

Février 2013

Les élus avec le soutien de l'ensemble du personnel de l'usine ont obtenus lors de la dernière réunion les augmentations suivantes : Une Augmentation générale de 1,5 % avec un talon de 34 € pour le personnel non cadre.

Une Augmentation individuelle de 0,5 %, la revalorisation des chèques vacances à 120 € avec pérennisation.

Les négociations ont été difficiles, les propositions de la direction étaient, de 1,2% sur l'AG, 0,5% d'AI et une revalorisation de 5% de la prime d'habillement. Nous ne pouvions pas accepter ces propositions.

Le résultat est meilleur que l'année précédente surtout dans un contexte où le groupe engrange des bénéfices et rémunère les actionnaires. Nous espérons votre confiance pour soutenir les prochains combats à venir. Merci à tout le personnel.

Actu & Info sites

DIJON : Et voilà ce qui devait arriver est arrivé, la fermeture de notre atelier Découpe opercules doit fermer à la fin du mois de février. Cette activité avait permis au site de Dijon de gagner de l'argent et d'employer une trentaine de personne.

La mort dans l'âme, le personnel a été recasé dans d'autres services, merci Amcor !

DIJON : Les pompiers ont démissionné, le but est de réclamer à la direction une prime et des équipements de sécurité. La seule réponse de la direction en accord avec le secrétaire du CHSCT ? est d'avoir pris la décision unilatérale de donner aux pompiers un cocktail et un repas de fin d'année. Cool !

Chalon sur Saône flexibles capsules :

Les élus CGT de l'établissement vous informent de la création du Blog « du syndicat CGT Amcor Flexibles Capsules Chalon sur Saône », à l'adresse suivante : <http://www.cgtamcor.canalblog.com> vous trouverez des informations sur les négociations en cours, les déclarations CGT, des informations sur vos droits et bien d'autres choses encore... **A vos souris...**



2013 l'année de tous les dangers !

L'actualité ne s'arrête pas, pendant l'écriture de ces 4 pages la politique du gouvernement actuel déjà austère envers les salariés accentue encore plus l'austérité en France. Le nouveau feuilleton à venir après avoir laissé le terrain libre au Medef sur la flexisécurité sera le dossier des retraites qui va être remis sur la table. Le gouvernement de gauche "houais" s'est petit à petit mis en porte-à-faux avec les attentes de ceux qui produisent les richesses de ce pays et n'en reçoivent pas la part qu'ils méritent. Au début il y a eu espoir, confiance et attente, puis impatience, puis doute, puis des éléments de déception, puis grogne, maintenant vous avez du mal à trouver des soutiens au gouvernement, à gauche et même dans le parti socialiste.

On est passés de la grogne à la colère. L'été sera chaud !