



Cahier de revendications NAO 2017



Paris, le 3 SEPT 1978

15.778

à la Prefecture, le 3 SEPT 1978

Les membres du Comité des Membres du Conseil d'Administration de la dénomination de Syndicat des Industriels de la Région Nord-Pas-de-Calais

qui ont la mission des lieux de travail de Valenciennes (Nord-Pas-de-Calais)

de créer, je transmets, conformément à l'article 10 de la loi du 23 mai 1962, au Président de la République, un cahier de revendications des sites Air Liquide de Valenciennes, l'assurance de la continuité de l'activité de ces sites.

Secrétaire Général,

Fait à Valenciennes, le 3 SEPT 1978

Revendications des sites du Blanc-Mesnil

Salaire :

- Revalorisation la Valeur du Point Air Liquide à 10,13€ pour 35h.
- Revalorisation du salaire mini mensuel hiérarchisé Air Liquide, selon la formule suivante :
 - $1900€ + 10,13€ \times (\text{Coefficient} - 130)$ ce qui donne pour la Convention Collective de la Chimie, les salaires minis suivants :

175	2356€
190	3825€
205	3977€
225	4179€
235	4281€
250	4433€
275	4686€
300	4939€
350	5446€
360	5547€
400	5952€
460	6560€
550	7472€
660	8586€
770	9700€
880	10814€

- **Soit 30628€ annuel pour le coefficient 175.**
- Négociation d'un indice Air Liquide permettant d'avoir une vision réelle du cout de la vie
- Attribution d'une augmentation générale annuelle au 1^{er} janvier de 2210€ (170€ mensuel) ce qui représente à peine 1% des 922 Millions d'euros distribués aux actionnaires
- Revalorisation de l'ensemble des primes
- Attribution d'une prime de vacances versée intégralement pour les salariés à temps partiel et versée au prorata du temps de présence pour les nouvelles embauches
- Prime d'ancienneté calculée en pourcentage du point Air Liquide revendiqué multiplié par le coefficient, et versée dès la première année jusqu'à la fin de carrière (à savoir 1% par an de présence)
- L'enveloppe totale consacrée à la «politique salariale» ne doit plus intégrer l'ancienneté
- Le remplacement de l'Allocation de Fin d'Année (AFA) par un véritable 13^{ème} mois : salaire actuel annuel divisé par 12, plus un 13^{ème} mois versé en juin
- Le remplacement de l'intéressement par un 14^{ème} mois versé en décembre
- Pour les salariés de la convention collective Chimie, attribution de jours d'ancienneté identique à la convention de la Métallurgie à savoir :
- Ancienneté entre
 - 5 et 10 ans : 1 jour
 - 11 et 15 ans : 2 jours
 - 16 et 20 ans : 3 jours
 - 21 et 35 ans : 4 jours
- Prise en charge par Air Liquide du coût de la journée de solidarité.
- Restitution des informations sur les salaires et évolutions de carrière des élus et mandatés et les autres salariés et bilan **par organisation syndicale**

Emploi :

- Arrêt immédiat de toutes les restructurations/filialisations dans le Groupe Air Liquide compte tenu des profits réalisés et de l'importance des dividendes versés aux actionnaires.
- L'embauche avec un statut Air Liquide en CDI pour mettre fin :
 - au travail précaire
 - aux heures supplémentaires
 - à la sous-traitance
- Engagement de la Direction à proposer un CDI aux alternants à l'issue de leur contrat.
- Embauche de travailleurs handicapés (6% dans le respect de la législation en vigueur)
- Maintien et développement des emplois en France pour travailler dans de bonne condition nous **demandons l'embauche de :**
 - Pour le service argon et mélange : 27 salariés.
 - Pour le service emballage CCOA : 12 salariés.
- Bourses d'emplois ouvertes sur 3 mois maximum avant recrutement externe

Egalité professionnelle

- Application de la législation sur la notion de « travail de valeur égale, salaire égal »
- Déroutement de carrière des femmes au moins égal à celui des hommes
- Accès aux postes à responsabilités pour les femmes
- Déroutement de carrière des militants, élus du personnel et délégués syndicaux au moins égal aux autres salariés de l'entreprise. Pour cela, mise en place d'un outil de suivi pour chaque salarié élu et mandaté
- Octroi de CESU (garde d'enfants) à tous les salariés y compris ceux bénéficiant de places de crèches
- Dans le cadre de l'« Egalité Femmes/Hommes et de la conciliation Vie pro Vie perso » nous demandons que les primes liées aux résultats de l'entreprise soient versées à part égale

Temps de travail

- Réduction du temps de travail pour une semaine à 32H sans perte de salaire
- Respect du droit européen pour fixer une limite journalière de temps de travail pour les salariés en forfait jours
- Demande d'un réel outil de décompte du temps de travail (pointeuse) pour les sites qui n'en sont pas équipés

Qualification / Classification :

- Nous proposons une grille de classification **dont l'objectif est de reconnaître la qualification de chacun en prenant en compte la formation initiale, la formation et l'expérience professionnelle.**
- Evolution régulière du coefficient tenant compte de l'expérience dans le poste occupé

Coef	Niveaux d'embauche Diplômes, évolutions	Échelonnement des catégories	Calcul des salaires	Salaire de base brut
130	→ Niveau d'embauche d'un salarié sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience. Passe à 140 après 1 an maxi	Ouvriers & Employés	1900 €	1900 €
140	Passe à 160 après 2 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (10 x 10,13 €) =	2001 €
160	Passe à 180 après 2 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (30 x 10,13 €) =	2204 €
180	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 5 (CAP, BEP, ...) (passe à 200 après 3 ans maxi)		1900 € + (50 x 10,13 €) =	2407 €
200	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (70 x 10,13 €) =	2609 €
225	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 4 (BT, BAC Pro, ...). Passe à 250 après 3 ans maxi (T&AM)	Techniciens Agents de Maîtrise	1900 € + (95 x 10,13 €) =	2863 €
250	Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (120 x 10,13 €) =	3116 €
280	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 3 (BTS, DUT, etc.) Passe à 310 après 4 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (150 x 10,13 €) =	3420 €
310	→ Niveau d'embauche des Bac + 3 (Licence, VM, etc.). Passe à 350 après 4 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (180 x 10,13 €) =	3724 €
350	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 2 (Bac + 4) Passe à 400 après 1 an maxi à ce coefficient (I&C)	Ingénieurs & Cadres	1900 € + (220 x 10,13 €) =	4129 €
400	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 1 (ingénieurs, Masters/DESS, etc.). Passe à 450 après 3 ans maxi (I&C)		1900 € + (270 x 10,13 €) =	4636 €
450	→ Niveau d'embauche des Bac + 8 (Doctorat). Passe à 550 après 3 ans maxi à ce coefficient		1900 € + (320 x 10,13 €) =	5143 €
550			1900 € + (420 x 10,13 €) =	6156 €
660			1900 € + (530 x 10,13 €) =	7271 €
770			1900 € + (640 x 10,13 €) =	8385 €
880		1900 € + (750 x 10,13 €) =	9500 €	

Formation

- La CGT pense qu'en matière de formation professionnelle, la priorité doit être l'accès à la formation qualifiante. Si détenir un diplôme ne suffit pas à protéger du chômage, l'absence de qualification rend très difficile l'accès à l'emploi. C'est pourquoi nous pensons que les actions en faveur de l'accès aux savoirs de base sont primordiales et doivent être amplifiées. Donc, la formation professionnelle a ici, un rôle déterminant à jouer, et particulièrement en direction de ceux qui ont peu ou n'ont pas de diplôme. La formation est un moyen qui permet de répondre non seulement aux besoins des personnes, mais aussi des entreprises. La CGT demande que chaque salarié puisse consacrer à minima 10% du temps collectivement travaillé pour sa formation. La CGT revendique l'évolution de la rémunération après une période de formation.

Mutuelle

- Intégration de tous les retraités Air Liquide vers la mutuelle SMI

Subvention CIE :

- Revalorisation de la subvention de la Direction, aux activités sociales, à 3% de la masse salariale
- Application de ce pourcentage à l'ensemble des filiales du Groupe
- Intégration de toutes les filiales sur le périmètre social commun

Retraite

- Départ en retraite à 55 ans pour les salariés ayant travaillé en poste, sur des parcs, ayant été exposés à l'amiante, aux CMR... et aux autres facteurs de pénibilité
- Augmentation de la part patronale dans la cotisation CNP pour permettre à l'ensemble des salariés de partir en retraite avec 70% du salaire, conformément aux engagements pris en 1995
- Prise en compte des sommes versées dans le cadre des intéressements et participations pour le calcul des primes de départ en retraite ainsi que des prestations sociales versées et de la garantie de ressource du ACAL

Subrogation

- Demande de subrogation d'une convention entre AL et la sécurité sociale ainsi que pour la prévoyance avec Médéric

Spécifique

- Statut identique à l'ensemble des salariés du Groupe Air Liquide France
- Réelle prise en charge et suivi médical des salariés actifs et retraités ayant pu être exposés aux produits chimiques et à l'amiante durant leur parcours professionnel.