

la
cgt

Syndicat Air Liquide
Région parisienne

la
cgt

Syndicat Air Liquide
Région parisienne



Cahier de revendications des salariés - MITRY MORY -



2018

Revendications des salariés

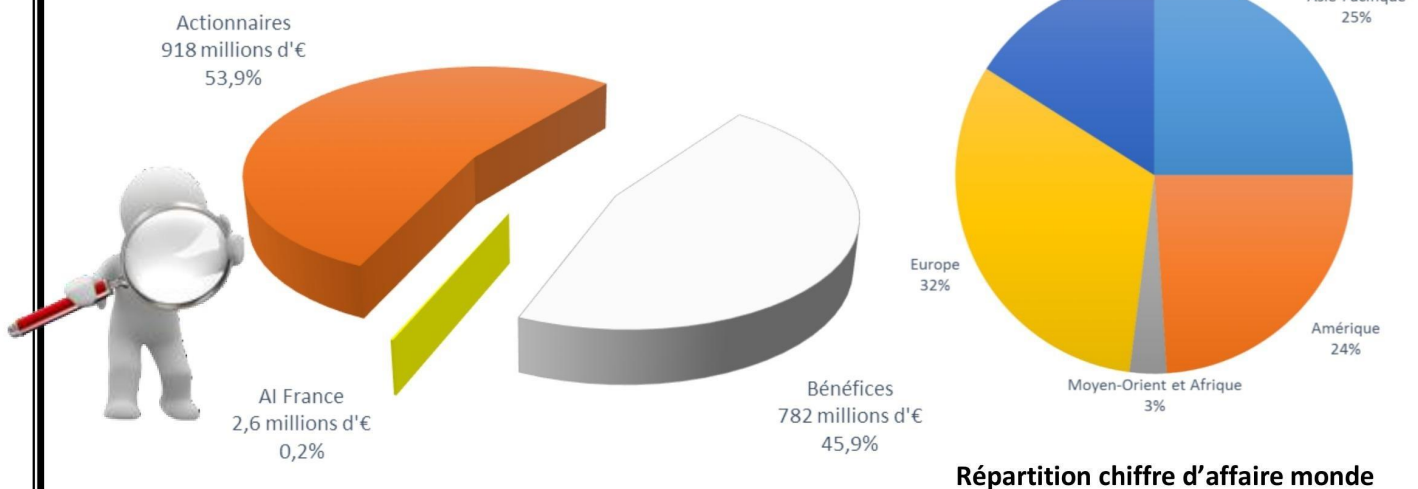
I – Salaire.

- ▶ Croissance salariale < indice INSEE 1,1%/an pour cette même période.

Les dividendes versés aux actionnaires ont une croissance moyenne de **8,2%/an depuis 30 ans.**

- ▶ En 2018, plus d'1 milliard d'€uros sera reversé aux actionnaires.
- ▶ Chiffre d'affaire France = 1/6^{ème} CA monde = 1/3 CA Europe.
- ▶ AI France | = 0,2% des dividendes versés aux actionnaires.
| = **0,8%/an**, pour moins de 50% des salariés.

Quid des contributions et de la répartition ?



Nous revendiquons:

- Une augmentation des rémunérations de 300€ mensuel/salarié.
- Une majoration de 5% des salaires pour les salariés gagnant moins de 25 000 euros /an.
- Une augmentation salariale annuelle alignée sur la croissance des dividendes versées aux actionnaires.
- Le versement de 1% annuel de la prime d'ancienneté calculée en pourcentage du salaire perçu ainsi que sa revalorisation annuelle au-delà de 20 ans.
- Une revalorisation des coefficients au-delà de 5 ans.

Revendications des salariés

I – Salaire.

- Une redéfinition des coefficients d'accueil pour chacun des trois collèges :
 1. O.E : 205.
 2. T.AM : 250.
 3. I.C : 400.
- Un élargissement à l'ensemble des salariés de la prime sur objectif.
- Une revalorisation annuelle des primes d'astreinte et de décalé.

II – Classification, Evolution professionnelle.

Les spécificités de chaque poste, les niveaux de risques chimiques, physiques,, techniques, ne sont plus pris en compte dans la classification et l'évolution professionnelle :

- La polyvalence, devenue un standard, était auparavant un critère d'évolution professionnelle.
- Les différents niveaux de connaissances et de compétences ne sont plus hiérarchisés.
- La nature des fonctions exercées, le niveau de formation, la polyvalence, la responsabilité, l'autonomie et l'ancienneté sont indifférenciées.

Nous demandons l'arrêt de la sous-classification des emplois et la mise en place de critères objectifs d'évaluation des compétences par :

- La mise en place de grilles de classification des emplois suivant des fiches de postes, prenant en compte les spécifiés pour chaque service, incluant les risques oxyfuel, toxiques, CMR, les spécificités techniques, les contraintes physiques, ainsi qu'une redéfinition des coefficients qui y sont liés.
- La reconnaissance et la valorisation du rôle de management opérationnel dans la classification des salariés délégataires du 2^{ème} collègue (remplacement N+1).
- La reconnaissance et la valorisation du rôle des formateurs comme référent métier dans le parcours professionnel

Revendications des salariés

III - Conditions de travail.

► En 2018, un salarié remplissant ses objectifs, auparavant noté C, n'entre plus dans la grille de notation, cette catégorie ayant été supprimée.

(cf. tableau ci-dessous : **Performance = Résultats + Comportement**)

► Dorénavant, l'évaluation des objectifs entre P3 (ex C) et P2 (ex D) signifiant strictement la même chose, c'est uniquement le comportement qui est pris en compte. Les compétences sont relayées au second plan.

<u>Cote de performance</u>	<u>Performance générale</u>	<u>Atteinte des objectifs et respect des exigences du poste</u>	<u>Manifestation du comportement</u>
P3 (ex C)	Performance bonne et constante	La plupart des objectifs ont été atteints. La performance répond aux exigences du poste	Présente un comportement qui répond aux attentes d'Air Liquide.
P2 (ex D)	Performance à améliorer	Quelques objectifs n'ont pas été atteints. La performance ne répond pas aux exigences.	Présente parfois ou en partie un comportement qui répond aux attentes d'Air Liquide mais doit s'améliorer.

Nous revendiquons:

- La suppression immédiate des critères d'évaluation axés sur la subjectivité (TMS, code de bonne conduite, comportement) et la prise en compte des compétences des salariés comme principal critère de notation.
- Une prise en compte objective de la pénibilité au travail sur les postes aujourd'hui non reconnus comme tels : bruit, intempérie, répétitivité de déplacements, levages de charge, entraînant des TMS reconnus par la médecine du travail et relevant d'aménagement des postes.
- La retraite anticipée à charge de l'entreprise pour les salariés ayant travaillés au moins dix années en extérieur de tout temps (Tri/Parc notamment).
- Des investissements relatifs à l'amélioration des technologies des postes de conditionnement (durée d'amortissement moyenne des postes de conditionnement actuel > 25 ans). Ces postes étant par ailleurs à l'origine de troubles musculo-squelettiques non pris en compte.
- Un arrêt de la multi-polyvalence mise en place au dépend des effectifs nominaux, entraînant stress, souffrances, risques psycho sociaux et inefficacités opérationnelles.
(Voir enquête satisfaction client 2017)

Revendications des salariés

IV - Embauche.

- ▶ Taux d'intérimaires constant et trop élevé.
- ▶ Pertes des compétences.
- ▶ Dangers et risques d'accidents graves accrus.

Nous revendiquons:

- Au sens de l'article L1251-60 du code de travail, l'obligation d'embaucher les salariés intérimaires, le recours à l'intérim devant rester l'exception pour une durée limitée conformément à la législation.
- Une vigilance particulière, tous collègues confondus, concernant les compétences spécifiques d'accueil relatives à la classification SEVESO et à l'activité spécifique de Mitry Mory, afin de maintenir la sécurité opérationnelle et économique de l'activité Gaz Spéciaux. Un certain niveau de compétence en matière de recherche, de développement ou d'amélioration continue, est également nécessaire à l'évolution, l'amélioration des processus.
- Un renforcement du management opérationnel plutôt que fonctionnel, afin de répondre rapidement aux problématiques spécifiques et aux enjeux requis par l'activité Gaz Spéciaux. En finir avec les managers qui « remplissent des cases », ou qui estiment « ne pas avoir besoin de comprendre pour organiser ».
- La priorisation des embauches de contrats d'alternance, ou d'intérimaires formés plutôt qu'une externalisation des emplois afin d'optimiser le transfert des compétences.
- La clarification de la situation professionnelle des salariés ayant subis dépressions, déclassification, troubles musculo-squelettiques.

Revendications des salariés

V - Formation.

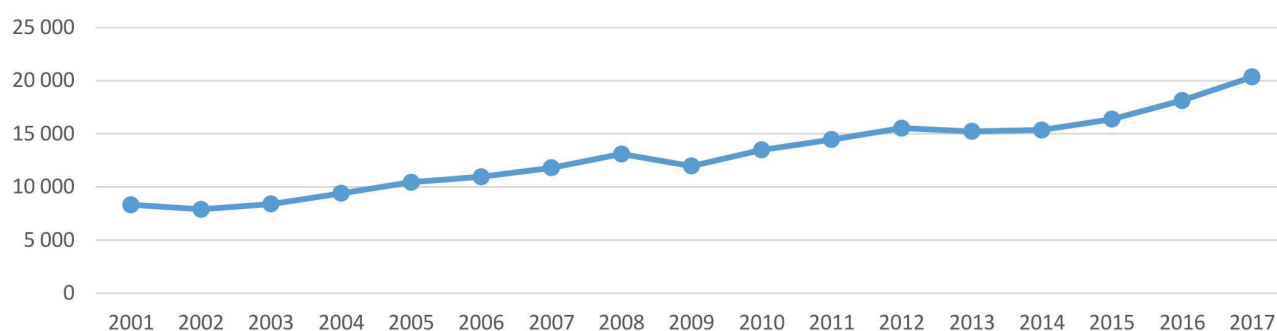
- ▶ Peu de perspective d'évolution du pôle opérationnel.
- ▶ Peu d'implication de l'entreprise dans la montée en compétence des salariés.
- ▶ Manque de formation spécifique inhérente à l'activité Gaz Spéciaux.

Nous revendiquons:

- Une définition des besoins de formation afin de valoriser les compétences des salariés permettant de proposer des perspectives d'évolution plutôt qu'une stagnation professionnelle et catégorielle.
- Un renforcement de la maîtrise des fondamentaux métiers, ainsi que des contrôles d'acquisitions ou de perfectionnement des connaissances formalisés au sein d'entretiens par des référents métiers, en charge des habilitations, valorisés dans le parcours professionnel pour chaque service.
- La mise en place de l'évaluation à 360°, qui propose la réciprocité en permettant au salarié d'évaluer l'efficacité de son manager. Ce sujet qui relève de problématiques managériales et/ou de formation ayant pour but d'améliorer la performance du management.
- Un élargissement à l'ensemble des salariés de la formation inhérente aux risques spécifiques, chimique, intoxication, incendie, explosion, pollution, de l'activité gaz spéciaux.

Les délégués du personnel.

Evolution chiffre d'affaires Air Liquide



Compte de résultat 2017

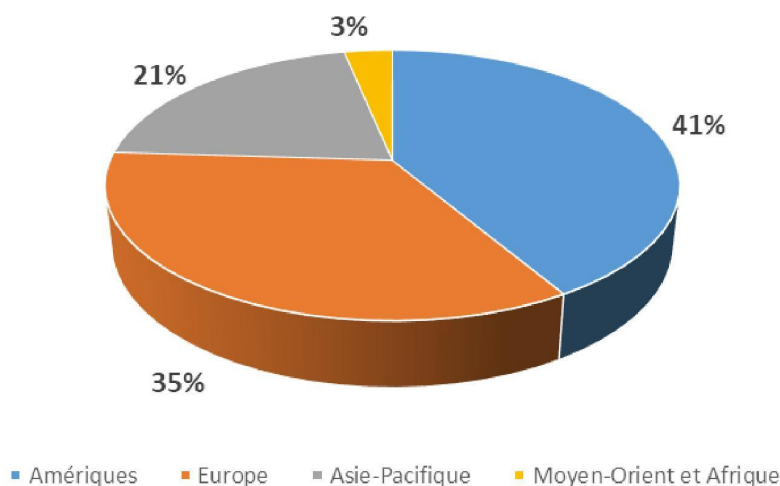
CHIFFRE D'AFFAIRES

Chiffre d'affaires (en millions d'euros)	2016	2017	Variation 2017/2016 publiée	Variation 2017/2016 comparable
Gaz & Services	17 331	19 642	+ 13,3 %	+ 3,5 %
Ingénierie & Construction	474	335	- 29,3 %	- 28,1 %
Marchés Globaux & Technologies	330	372	+ 12,8 %	+ 13,9 %
CHIFFRE D'AFFAIRES TOTAL	18 135	20 349	+ 12,2 %	+ 2,9 %

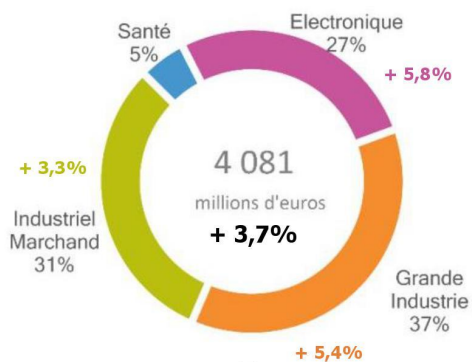
Gaz & Services

Chiffre d'affaires (en millions d'euros)	2016	2017	Variation 2017/2016 publiée	Variation 2017/2016 comparable	Répartition 2016	Répartition 2017
Amériques	6 230	8 150	+30,8%	+3,9%	35,9%	41,5%
Europe	6 593	6 776	+2,8%	+1,3%	38,0%	34,5%
Asie-Pacifique	3 936	4 081	+3,7%	+5,3%	22,7%	20,8%
Moyen-Orient et Afrique	572	635	+11,0%	+10,3%	3,3%	3,2%
CHIFFRE D'AFFAIRES GAZ & SERVICES	17 331	19 642	+13,3%	+3,5%		
Grande Industrie	5 037	5 336	+5,9%	+1,7%	29,1%	27,2%
Industriel Marchand	7 565	9 261	+22,4%	+3,8%	43,7%	47,1%
Santé	3 111	3 401	+9,3%	+5,0%	18,0%	17,3%
Électronique	1 618	1 644	+1,6%	+3,8%	9,3%	8,4%

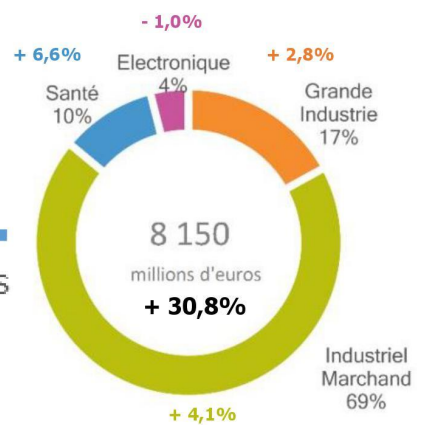
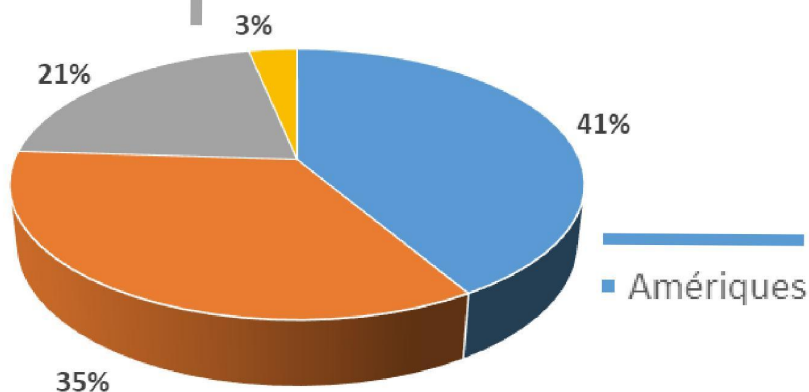
Répartition chiffre d'affaire Gaz & Services monde 2017



Répartition chiffre d'affaire Gaz & Services monde 2017 (en million d'euros)



■ Asie-Pacifique



■ Europe

