

VERRERIE DE CHALON S/S



Livret d'accueil des verriers de S.G.E. Chalon

LE SYNDICAT CGT DU VERRE EMBALLAGE

BIENVENUE

A la fois livret d'accueil pour les nouveaux embauchés, et livret d'information pour les plus anciens, ce document est remis au personnel par les militants CGT.

A ceux qui arrivent à l'usine, nous souhaitons la bienvenue à la verrerie et espérons que ce livret vous sera utile pour comprendre un peu mieux le monde de salarié verrier dans lequel vous venez d'entrer.

A ceux qui sont ici depuis plus longtemps, nous pensons que ce livret pourra vous être tout aussi utile pour connaître un peu plus les accords et usages en application dans notre établissement.

Nous avons constaté que les salariés ne profitent pas de tous les avantages et accords auxquels ils ont droit, tout simplement parce qu'ils ne les connaissent pas bien ou même pas du tout.

Il nous semble donc important de vous informer durablement des choses auxquelles vous avez droit ou aurez droit un jour, l'intérêt premier d'un accord étant d'en faire profiter tous les salariés.

Nous avons donc décidé de faire cela sous forme d'un petit livret que vous pourrez consulter au besoin et ranger en attendant sa prochaine consultation.

Ce livret est un résumé des accords existants, des choses auxquelles vous avez droit, il n'est donc pas complet à 100 % car nous ne pouvons tout écrire la législation en quelques pages. C'est pourquoi en cas de doute ou pour un renseignement, nous vous invitons à demander à votre délégué CGT. N'hésitez pas ! Il vous répondra ou se renseignera pour vous donner une réponse claire et précise.

Syndicat CGT du Verre Emballage
rue André Chénier
71100 Chalon sur Saône
Tel : 03 85 47 11 22
Fax / Répondeur : 03 85 46 20 24

Ce livret a été écrit par les élus et mandatés CGT et imprimé grâce à l'argent des cotisations des syndiqués CGT

Nous vous souhaitons une bonne lecture

Les militants CGT de SGE Chalon

1/ L'établissement de Chalon

Il est composé :

- ① d'une usine
- ② d'une direction régionale
- ③ d'une direction achats et transports
- ④ de la Direction Technique Recherche Développement.

C'est la particularité de notre établissement car les autres sites de S.G.E. ne sont composés que de l'usine.

① **L'usine** est le lieu où sont fabriquées et mises en palettes les bouteilles, de la réception de la matière première à l'expédition du produit fini, en passant par la préparation de la composition, l'enfournement, la fusion, la fabrication de la bouteille, sa cuisson, son contrôle, sa mise en palettes, son stockage et son expédition.

② **La D.R.** (Direction Régionale) commercialise les produits en provenance de toutes les usines de SGE.

③ **La D.A.T.** (Direction Achats Transports) s'occupe des achats et du transport

④ **La D.T.R.D.** (Direction Technique Recherche Développement) comprend plusieurs départements.

➤ **Le département Assistance Développement** s'occupe de la partie fromage. Il conseille les usines dans le choix de nouveaux outils et dans l'amélioration de leur capacité de production.

➤ **Le département Conception Verrière** qui assure la conception des fours, le suivi des évolutions technologiques, l'évaluation périodique des fours. Le bureau études process réalise des études de construction et de réparation des fours et feeders. Les OPEX traitent de la vente du savoir-faire de la branche. Ce département s'attache également à la composition et au traitement des fumées et effluents.

➤ **Le département clients produits** assiste les services commerciaux, mais se charge aussi du développement des traitements de surface et du suivi des machines de contrôle.

➤ **Le département études et créations** crée les nouveaux modèles de bouteilles et pots et conçoit également les plans des outillages nécessaires à leur réalisation.

➤ **Le département ingénierie générale** réalise les investissements importants de la société tels que l'installation des machines ou la construction de fours.

Avec les 5 établissements de Cognac, Oiry, Vauxrot, Lagnieu et Saint Romain le Puy, nous faisons partie de la société **Saint-Gobain Emballage**. Depuis 1998 la Verrerie Ouvrière d'Albi (V.O.A.) est devenue une filiale de S.G.E.

Et la société S.G.E., elle, fait partie du groupe Saint-Gobain qui regroupe plusieurs secteurs d'activités.

2. Représentants du personnel

Notre établissement compte un peu plus de 400 salariés dont plus de 300 à l'usine.

Tous les deux ans sont organisées des élections professionnelles. Les dernières ont eu lieu en mars 2002 et notre organisation a progressé de 8% en D.P. et 4% en C.E. La CGT est la première organisation des salariés chez les ouvriers.

Nous continuerons à nous efforcer de faire les choses avec vous... pour vous !!!

* Le Comité d'Établissement (C.E.) a deux rôles très importants :

- **L'Économique** En effet, les élus au C.E. peuvent avoir accès aux informations économiques de l'établissement, à l'effectif, à la sous-traitance, etc...

Ils peuvent aussi nommer un expert pour vérifier les comptes ou juger de la nécessité d'une réorganisation, d'un plan de licenciement, ou contester et proposer d'autres choix économiques, etc...

- **Les Oeuvres sociales** qui est le plus connu. Il s'agit de la gestion du budget de 2,75% de la masse salariale versé par S.G.E. au C.E. Ce budget doit être utilisé à bon escient et doit servir à faire du social pour les salariés et leur famille. **Le détail vous est donné au chapitre 8**

* **Les Délégués du personnel (D.P.)** portent et défendent les revendications individuelles et collectives des salariés auprès de la direction tous les mois lors de la réunion de D.P. ou interviennent immédiatement en cas de nécessité.

* **Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.)** doit anticiper les choses. Il a un rôle préventif, éviter que les accidents arrivent. Son rôle est primordial !

* **Le syndicat CGT** est l'organisation des salariés au service des salariés. Il est composé de salariés qui veulent se rassembler pour se défendre plus efficacement contre les attaques patronales et s'organiser pour aller à la conquête de droits nouveaux. Il utilise les outils ci-dessus pour :

- Connaître l'économie de l'entreprise
- Porter et défendre vos revendications
- Améliorer la sécurité
- Anticiper ce que la direction prépare
- Informer et organiser les salariés

Le rôle de l'organisation CGT est de mettre en commun tout ce qui est demandé par les salariés avec tout ce que dit l'employeur dans les différentes instances pour prouver que la satisfaction des revendications des salariés ne sont pas utopistes. Son rôle est d'organiser au mieux et collectivement les salariés pour être le plus efficace possible afin d'obtenir satisfaction sur vos revendications.

A l'intérieur de l'entreprise, vous êtes libres de penser ce que vous voulez et d'adhérer librement à une organisation syndicale ! Si tel n'était pas le cas, signalez nous le immédiatement.

Art. 6 § 1 de la convention collective : Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, le droit pour chacun d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action, celle-ci ne devant pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Art. 6 § 3 de la Convention Collective : Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'origine, l'appartenance politique ou religieuse ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions concernant notamment l'embauchage, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Tout acte ou parole contraire à ces articles doivent nous être signalé afin que nous puissions réagir efficacement contre toute forme de discrimination syndicale à l'entreprise.

* **Les délégués syndicaux** sont les seuls habilités à signer un accord et ils sont nommés par l'organisation syndicale. La CGT a deux Délégués syndicaux qui signeront ou pas les accords, qu'après en avoir débattu avec les salariés.

* **Les Conseillers Prud'hommes** sont des juges salariés élus par les salariés et des juges employeurs élus par les employeurs. Ils siègent paritairement dans les conseils de prud'hommes pour régler des litiges qui opposent les salariés à leurs employeurs. Les élections ont lieu tous les 5 ans et les prochaines élections auront lieu le 11 décembre 2002.


3/ Le contrat de travail

Le contrat de travail n'est pas obligatoire, le seul fait de travailler plus de 48 heures sans contrat à durée déterminée fait que l'on est embauché en Contrat à Durée Indéterminée.

Si un intérimaire ou salarié à contrat à durée déterminée travaille plus de 48 h sans contrat de travail, il est alors embauché en CDI puisqu'il n'a pas de contrat de travail à durée "déterminée" **ATTENTION** : une requalification de contrat est très difficile malgré tout ! Ne faites rien seul venez trouver un délégué CGT ou un avocat.

Par contre si l'employeur fait un contrat de travail, certaines clauses sont illégales comme imposer la date des CP par exemple. Pour les congés payés, l'employeur doit consulter le comité d'établissement, il ne peut pas fixer les dates unilatéralement sur le contrat de travail. Même si vous constatez que votre contrat comporte des clauses illégales, sachez qu'elles n'ont aucune valeur ! Vous n'êtes pas tenus de les respecter !

4/ Horaire

 **Le temps de travail effectif** est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut pas vaquer librement à ses occupations.

 **Les périodes non assimilées à du temps de travail effectif sont :**

- * Les absences non autorisées
- * Les périodes de maladie non indemnisées à plein tarif
- * Les absences au-delà d'un an pour accident du travail ou pour maladie professionnelle.
- * Les congés non payés.


 **Le temps de repos minimum entre deux postes** est de 16 heures (sauf circonstances exceptionnelles)


 **Heures Supplémentaires :**

De la 36^{ème} à la 39^{ème} heure incluse : 125 % de votre salaire.

De la 40^{ème} à la 43^{ème} heure incluse : 125 % de votre salaire.

A partir de la 44^{ème} heure : 150 % de votre salaire.

 **Repos compensateur :** Toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 h donnent lieu à un repos compensateur de 50 % de ces heures.

 **Horaire Journée** Il est passé à 35 heures depuis le 1er février 2000

La réduction du temps de travail a été faite pour une partie sur l'horaire hebdomadaire et pour l'autre en jours de R.T.T.

Le nombre d'heures de travail hebdomadaire et le nombre de jours de R.T.T. sont différents suivant si l'on est ouvrier ou maîtrise / cadre ou mensuels.

CATEGORIES	HORAIRE	JOURS DE R.T.T.	A POSER par le salarié
Ouvriers / Employés	36 h 45	10 j.	2 par Quadrimestre
Maîtrises / Cadres	37 h 15	12 j.	2 par Trimestre
Administr. / Mensuels	37 h 15	12 j.	2 par Trimestre

Attention : La direction impose la date de 4 jours de RTT

🕒 En cas de déplacement d'horaire : Il est donné un ou plusieurs K0 :

- * S'il vous est demandé le jour même de décaler l'horaire du repas du midi ou de rester en fin de journée.
- * Si on vous demande la veille de venir plus tôt le lendemain matin.

Un K0 est égal à votre coeff (horaire) multiplié par Nbre d'heures multiplié par SCR

🕒 En cas de remplacement de poste, les 12 premières heures de nuit sont majorées à 50% (pour les salariés dont l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit)

🕒 **Horaire Posté** les postés sont passés de 4 équipes à 5 équipes le 01/04/98 et ont obtenu 3 jours de Réduction du temps de travail lors de l'accord 35 h le 01/02/00. Ces jours de R.T.T. sont à poser à raison de 1 jour par quadrimestre.

Les postés font 194 postes de 8 h par an.

Les jours de R.T.T. peuvent être posés des nuits, dimanches ou jours fériés, cela n'a aucune incidence sur le salaire.

🕒 **Pause** : Lorsqu'un agent travaille plus de 6 h de façon ininterrompue, il lui sera accordé une pause qui ne pourra être inférieure à 30 minutes.

🕒 **Travail en journée** : Le salarié posté qui est amené à travailler en journée, ou aller en formation, est rémunéré comme s'il travaillait dans son équipe. **Attention** : ceci n'est pas valable pour le coefficient. Ex : un salarié classé 5A payé 5B lorsqu'il travaille en poste est payé 5A lorsqu'il est en formation. Ce qui à notre avis n'est pas normal puisque la formation est bénéfique à l'entreprise.

5/ Congés Payés

🔗 Les Droits

Le droit à congé est de 25 jours ouvrés (jours habituellement travaillés). Les postés 5X8 ont aussi leurs 25 Congés mais ne peuvent en poser à leur convenance que 22 jours car 3 CP ont été inclus dans la tournante lors du passage en 5X8 le 1er Février 98.

Ce congé est porté à

- 26 jours ouvrés pour les salariés comptant au moins 15 ans d'ancienneté
- 27 jours ouvrés pour les salariés comptant au moins 20 ans d'ancienneté
- 28 jours ouvrés pour les salariés comptant au moins 30 ans d'ancienneté

L'ancienneté et l'âge s'apprécient au 31 mai de la période de référence.

↗ Ce congé sera de 27 jours pour les salariés de moins de 18 ans quelle que soit l'ancienneté.

↗ Ce congé est majoré d'1 jour supplémentaire pour les Maîtrises, de 2 jours supplémentaires pour les haute maîtrise et de 3 jours supplémentaires pour les cadres.

📁 **Poser un congé** : Les salariés ont un carnet de bons de congés. Ils posent leur demande de congé sur le bon et le font signer par leur chef lorsqu'ils posent le congé. Cela ne veut pas dire qu'ils sont acceptés, mais prouve la date du dépôt et la date demandée.

📁 **Priorité pour les congés** : Il existe des priorités pour l'ordre de départ en congé. La situation familiale (vacances du conjoint, vacances scolaires en cas d'enfants scolarisés) et l'ancienneté.

📁 **Refus d'un congé** : L'employeur ne peut plus supprimer les congés 1 mois avant la date du départ (sauf circonstances exceptionnelles, donc pas pour un motif futile)

↗ Les Majorations

↗ Si à la demande de l'employeur, le congé ne peut être pris durant la période légale (01/05 au 31/10) le salarié aura alors une majoration

- de 1 jour ouvrable si sa durée est égale ou inférieure à 6 jours ouvrables
- de 2 jours ouvrables si sa durée est supérieure à 6 jours

↗ Si un salarié en congé est rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours plus les frais sur justificatif.

Absences pour raison personnelle

- ☐ 6 jours ouvrables pour le mariage de l'agent (mini 1 an d'ancienneté)
- ☐ 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant
- ☐ 3 jours ouvrables par naissance
- ☐ Congé maternité : 6 semaines avant la naissance et 10 semaines après.
- ☐ Congé paternité : Le père a droit à un congé de 11 jours consécutifs.
Attention : Il faut demander l'autorisation d'absence à l'employeur un mois avant la date voulue pour le congé paternité.

- ☐ 3 jours ouvrables en cas de décès du conjoint ou d'un enfant
- ☐ 2 jours ouvrables en cas de décès de la mère, père ou beaux-parents
- ☐ 1 jour ouvrables en cas de décès d'un frère ou d'une sœur, beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille, grand-parent

- ☐ 1 jour ouvrable pour l'agent qui passe le conseil de révision
- ☐ 3 jours maximum pour test de présélection militaire

Préavis :

en cas de démission :

- 2 semaines pour les agents d'un coefficient inférieur à 185
- 1 mois pour les agents d'un coefficient supérieur ou égal à 185
- 2 mois pour les agents de maîtrise et cadres

En cas de licenciement :

- 1 mois pour l'agent ayant moins de 2 ans d'ancienneté
- 2 mois pour l'agent ayant 2 ans ou plus d'ancienneté
- 3 mois pour les agents de maîtrise et cadres

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi :

- * 2 heures par jour pour les préavis de 2 semaines
- * 50 heures par mois pour les préavis d'un mois et plus.

Ces heures seront rémunérées normalement.

6/ SALAIRES

Le SCR (Salaire Conventionnel de Référence) est porté à 3,8923 € au 01/07/02

➤ Grille des salaire SGE et Conventionnels

Tableau comparatif entre la grille de salaires de l'usine et la grille de salaire conventionnelle.

Cat	Coeff.	Taux	SGE Chalon	CCN
2	125	TN	1148,89 €	1036,76 €
3A	135	TN	1174,11 €	1036,76 €
3B	145	TN	1232,01 €	1046,37 €
		TF	1240,15 €	1046,37 €
3C	155	TN	1273,89 €	1055,99 €
		TF	1291,82 €	1055,99 €
4A	165	TN	1323,11 €	1065,51 €
		TF	1341,05 €	1065,51 €
4B	180	TN	1381,93 €	1143,36 €
		TF1	1397,03 €	1143,36 €
		TF2	1399,89 €	1143,36 €
4C	190	TN	1453,93 €	1196,26 €
		TF1	1469,02 €	1196,26 €
		TF2	1471,86 €	1196,26 €
5A	200	TN1	1511,43 €	1249,16 €
		TN2	1514,49 €	1249,16 €
		TF1	1526,50 €	1249,16 €
		TF2	1529,47 €	1249,16 €
5B	215	TN1	1598,05 €	1328,51 €
		TN2	1601,17 €	1328,51 €
		TF1	1612,77 €	1328,51 €
		TF2	1615,94 €	1328,51 €
6A	230		1717,46 €	1407,86 €
6B	250		1847,23 €	1513,66 €
6C	270		1979,86 €	1619,46 €
6D	290		2116,13 €	1725,26 €
7A	315		2239,64 €	1857,51 €
7B	345		2439,92 €	2016,36 €
7C	375		2640,10 €	2174,91 €

A la date du 01/07/02

Cat = Catégorie
Taux N ou F = Normal ou Fabrication
SGE = Salaire de l'usine

Coeff. = Coefficient
1 ou 2 = suivant les postes
CCN = Salaire conventionnel

⇒ Coefficients

⇒ Lorsque vous travaillez, vous avez un coefficient et une catégorie qui vous sont attribués. C'est une garantie d'être tous payés pareil pour un même travail et aussi de ne pas avoir un salaire inférieur en cas de changements de postes.

⇒ Remplacement :

* L'agent affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en oeuvre dans son travail.

* Sauf accord des parties ou cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste, le remplacement provisoire n'excédera pas 6 mois continus pour le remplacement d'un agent de maîtrise et 3 mois continu pour le remplacement d'un autre agent. **Au-delà de ces délais, le remplaçant sera promu à la classification avec le coefficient correspondant à l'emploi provisoire.**

⇒ **Changement de régime de travail :** En cas de réorganisation ou pour cause de maladie, il existe des accords d'entreprise qui permettent aux salariés de conserver ou étaler dans le temps la baisse éventuelle de rémunération. (voir chapitre 7)

⇒ Primes

↗ **Prime d'ancienneté** L'ancienneté donne droit à une prime calculée sur le minima de la catégorie dans laquelle est classé l'agent. (voir tableau des salaires)

3 %	après	3 ans d'ancienneté	
5 %	—	5 ans	—
7 %	—	7 ans	—
9 %	—	9 ans	—
11 %	—	11 ans	—
13 %	—	13 ans	—
15 %	—	15 ans	—

↗ **Prime de Rendement** La prime de rendement est calculée tous les mois en fonction du nombre de bouteilles bonnes produites par rapport aux coups battus machines. Elle n'est versée qu'aux ouvriers et elle est affectée d'un coefficient différent suivant les ateliers et services. La prime est mise sur la paie du mois suivant.

➤ **Prime de vacances** elle est versée à tous les agents présents à l'effectif le 1er mai. Elle correspond à 130 SCR mais son montant est calculé au prorata du temps de présence assimilable à du travail effectif au cours de l'année précédente.

➤ **Prime familiale vacances** Cette prime est versée pour chaque enfant à charge de moins de 16 ans, et plus si études ou handicap. Elle est égale à 15 SCR et ne subit aucun abattement lié au temps de présence.

➤ **Prime éducation enfant** C'est une prime de 15 € 25 versée pour chaque enfant à charge de plus de 11 ans, jusqu'à 16 ans ou plus si études ou handicap. Elle n'a pas été revalorisée depuis très très longtemps

➤ **Prime annuelle** Elle correspond à un 13ème mois versé le 15 décembre calculée au prorata du temps de présence assimilable à du travail effectif au cours de l'année précédente. $TA + PA + 174 \times PR$ (Taux d'affûtage + Prime d'Ancienneté + 174 fois le Rendement du mois de novembre) **Attention** : cette prime est versée brute et les cotisations sociales sont retenues sur la paie de décembre, ce qui fait une plus petite paie le 25 décembre

➤ **Prime d'intéressement** C'est une prime aléatoire basée sur les résultats de l'entreprise, versée vers le 10 avril. Elle est renégociée tous les 3 ans.

Si vous n'intervenez pas, elle vous est payée par chèque. Sinon vous pouvez la placer au PEG (Plan Épargne Groupe qui est composé uniquement d'actions Saint-Gobain). Elle sera bloquée 5 ou 10 ans et vous bénéficierez d'un abondement.

Si vous la touchez, elle sera imposable, si vous la bloquez, elle ne le sera pas. Cette prime tient compte du temps de présence assimilable à du travail effectif au cours de l'année précédente, mais **vous avez droit à 40 heures (5 jours) d'absence sans subir d'abattement**. Cette prime n'est pas hiérarchisée.

Lors de la dernière négociation, la direction a inclus dans le calcul un taux qui tient compte de l'absentéisme usine, ce qui fait que les salariés de toutes les usines ou établissements ne touchent plus la même somme. Les salariés sont donc pénalisés individuellement et collectivement. Après consultation du personnel, la CGT n'a pas signé cet accord revu à la baisse.

➤ **Prime de participation** La participation est aussi basée sur les résultats de l'entreprise, mais elle est obligatoirement bloquée 5 ans minimum et elle est hiérarchisée. Cette prime tient compte du temps de présence assimilable à du travail effectif au cours de l'année précédente, mais **vous avez droit à 40 heures (5 jours) d'absence sans subir d'abattement**. Si vous n'intervenez pas, elle est bloquée à la BNP, sinon, vous pouvez demander à la transférer sur le PEG mais la direction ne vous donnera pas d'abondement.

➤ **Médaille du travail** Les médailles du travail sont des titres honorifiques attribués aux agents ayant une certaine ancienneté, acquise au service d'une ou de plusieurs entreprises successives.

Médaille d'argent	20 ans d'ancienneté
Médaille de vermeil	30 ans d'ancienneté
Médaille d'or	35 ans d'ancienneté
Médaille de grand or	40 ans d'ancienneté

Pour obtenir la médaille, il faut vous présenter au service paie avec les justificatifs de vos années de service.

Avec la médaille, il y a une gratification et un jour de Congé. **Pour obtenir la totalité de la gratification, votre ancienneté doit avoir été totalement acquise au titre du groupe Saint-Gobain.**

➤ **Primes de Nuisances:**

⇒ **Travail du dimanche et jours fériés** : majoration de 100 %. Cette majoration est augmentée de 50 % le 1er Mai.

⇒ **Travail de nuit** Sont considérées comme heures de nuit, les heures travaillées entre 20 heures et 4 heures du matin. Depuis peu, la législation a évolué et 9 heures sont à considérer comme heures de nuit. Pour la neuvième heure, c'est toujours en cours de négociation.

⇒ **Prime de panier** C'est une prime qui correspond à 1/4 de SCR par heure de nuit travaillée.

⇒ **Jours Fériés** : sont majorés de 100 %. L'indemnité sera versée aux agents qui commenceront leur travail un jour férié et sera versé également aux agents du dernier poste du 24 décembre et du 31 décembre. (C'est-à-dire les nuits des réveillons)

⇒ **Jours Fériés** : Lorsqu'un jour férié tombe sur un repos équipe, il ne sera pas payé. Sauf si le salarié est en congé avant et après le repos.

⇒ **Prime d'astreinte** elle est versée à toute personne qui fait des astreintes c'est à dire qui est disponible à tout moment de façon à pouvoir intervenir rapidement. Que le salarié soit rappelé ou non durant sa période d'astreinte, il touche la prime.

⇒ **Indemnité de dérangement** sera versée en sus de sa rémunération à tout agent rappelé après avoir quitté l'établissement. L'indemnité est de deux fois le salaire minimum professionnel de la catégorie de l'intéressé et trois fois en cas de rappel la nuit, dimanche ou jour férié.

⇒ **Prime liée à des conditions particulières de travail** elle est versée aux agents qui effectuent des tâches dans des conditions particulières comme le travail à la chaleur, à la poussière, etc...

⇒ **Prime de déplacement** Il est versé, en plus de leurs frais de déplacements, à tous les salariés non-cadres qui partent en déplacement, une prime égale à 2 SCR par jour de calendrier passé hors du domicile à partir de deux jours de déplacement.

⇒ **Prime de déplacement** (sauf pour les cadres, les commerciaux et représentants) Le temps de voyage effectué en dehors de l'horaire normal de travail est indemnisé par :

1 SCR par heure de trajet

1,5 SCR si le voyage est effectué entre 21h et 5h.

2 SCR si le voyage est effectué un dimanche ou un jour férié.

⇒ **Indemnité de Congédiement** Après deux ans d'ancienneté, il sera alloué aux agents congédiés, sauf pour faute grave, une indemnité distincte du préavis égale à 3/10e de mois par année d'ancienneté.

NOTA : La direction a tendance à remplacer le salaire par des primes. Cela peut paraître anodin si « la somme en bas à droite » reste conséquente, mais, pas du tout !!!

Plus le salaire est proche du SMIC, moins l'employeur paie de cotisations sociales. C'est comme pour l'intéressement et la participation (accords basés sur les résultats de l'entreprise) les sommes versées à ce titre ne sont pas soumises à l'impôt sur les sociétés et sont exonérées de cotisations sociales.

Hors, les cotisations sociales appelées à tort "charges" sont là pour financer tout le système de protection sociale; la sécurité sociale, la retraite, les allocations familiales, etc., etc... **C'est le salaire socialisé !**

L'enjeu est fondamental car le Patronat et le gouvernement mettent le système de protection sociale actuel en péril en ne payant plus les cotisations sociales, pour nous amener doucement à un système par capitalisation. Vous pouvez constater les désastres de ce système avec les faillites des plus grands groupes américains et la chute des actions !

Cela fait des millions de retraités privés de retraite !

Continuons à nous battre pour notre salaire socialisé !

Et la lutte, il faudra l'intensifier si nous voulons conserver un salaire supérieur au SMIC, Car en 1983, le traitement d'un 4B représentait 153% du SMIC pour ne représenter plus que 119 % fin 2002. Eh oui ! Le SMIC nous rattrape à vitesse grand V ! A ce rythme, un 4B sera au SMIC dans une vingtaine années !!! Ou même avant...

Qu'est-ce que 20 ans sur une vie ???

C'est la moitié de sa vie au travail !!!

7. Protection Sociale

⇒ Maladie

En cas d'arrêt maladie vous avez une première période plein tarif pendant laquelle vous percevez votre salaire normal. Une deuxième période ½ tarif pendant laquelle la sécurité sociale et la mutuelle assureront le complément avec l'accord Incapacité / Invalidité.

ANCIENNETÉ	OUVRIERS-EMPLOYES	MAÎTRISES / CADRES
Moins d'un an	7 jours	7 jours
1 à 5 ans	75 jours	90 jours
5 à 8 ans	75 jours	120 jours
8 à 10 ans	90 jours	120 jours
10 à 12 ans	90 jours	150 jours
12 à 15 ans	105 jours	150 jours
15 à 16 ans	105 jours	180 jours
16 à 20 ans	120 jours	180 jours
20 à 24 ans	135 jours	210 jours
24 à 25 ans	150 jours	210 jours
25 à 28 ans	150 jours	240 jours
28 à 32 ans	165 jours	240 jours
32 à 36 ans	180 jours	240 jours
36 à 40 ans	195 jours	240 jours
Plus de 40 ans	210 jours	240 jours

La rémunération qui sert de référence pour cette indemnité prend en compte :

- * Votre salaire de base
- * La prime d'ancienneté pour les maîtrises et les ouvriers
- * La prime de rendement pour les ouvriers.

Cette rémunération est majorée forfaitairement de 10 % pour les salariés postés depuis plus de quatre mois.

⇒ **Mutuelle** Il existe deux mutuelles à l'établissement de Chalon. **La prévoyante des usines Saint-Gobain et Unio.**

La prévoyante ne tient pas compte de votre âge, et vous indemnise plus longtemps au niveau de vos indemnités journalières. Et il y a une assemblée par an où chaque mutualiste est convoqué pour décider ce qui doit être remboursé ou non, s'il y a ou non augmentation de tarif, etc..., etc... **ATTENTION** : vous ne pouvez adhérer à " la Prévoyante des usines Saint-Gobain" que la première année qui suit votre embauche afin de ne pas venir profiter des prix avantageux lorsque les autres mutuelles deviennent très chères pour les tranches d'âges plus élevées.

⇒ **Inaptitude aux postes de travail** Si un salarié posté est déclaré inapte a son poste pour raisons médicales, il existe un accord pour que le salarié ne perde pas du jour au lendemain la partie de son salaire correspondant aux nuisances qui ne sont plus effectuées. Le salarié aura une compensation mensuelle correspondant à la perte de salaire. Au-delà de 2 ans, la compensation sera diminuée d'autant qu'il y aura d'augmentation de salaire. **ATTENTION !** Le passage en journée ne doit pas être fait à la demande du salarié, sinon, il n'y a pas d'accord !

⇒ **Réorganisation** En cas de passage en journée suite à une réorganisation de la part de la direction, l'accord sur l'inaptitude aux postes ci-dessus s'applique, mais il existe un autre accord qui constitue un additif à l'accord précédent. Cet additif permet au salarié de choisir entre le complément de salaire mensuel ou un complément temporaire de ressources plus une prime de 3811,22 €

⇒ **Incapacité** Il a été conclu un accord en 1999 qui entre en application à partir du moment où le salarié est en arrêt maladie et n'est plus indemnisé à 100 % ou à partir du 31 ème jour d'arrêt pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, l'URPIMMEC verse alors 75 % du salaire brut de base (hors primes) moins les indemnités versées par la sécurité sociale.

⇒ **Invalidité** Il a été également conclu un accord en 1999 pour protéger les salariés et leur famille. Le salarié classé en invalidé 2 ou 3 par la sécurité sociale bénéficiera d'une indemnité versée par l'URPIMMEC qui correspondra à 75 % du salaire brut (hors primes) moins la pension d'invalidité de la sécu.

⇒ **Capital Décès** En cas de décès, tous les salariés de l'établissement de Chalon sont couverts et un capital décès sera versé à leur femme ou enfants, quelle que soit la cause du décès. (Si vous voulez modifier le bénéficiaire, il faut remplir un formulaire au service paie)

Le capital est calculé sur votre salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois.

Célibataire, veuf ou divorcé	→	→	→	230 %
Marié	→	→	→	300 %
Majoration par enfant à charge de moins de 18 ans (Jusqu'à 26 ans en cas d'études à temps complet)			→	75 %

⇒ **Rente conjoint** Toujours en cas de décès, une rente complémentaire est versée au bénéficiaire par l'URPIMMEC. Ceci est pour tous les salariés de l'établissement, mais la rente conjoint n'est pas applicable pour le salarié qui était célibataire, veuf ou divorcé sauf s'il a un ascendant à charge ou s'il avait désigné un bénéficiaire.

Le calcul tient compte de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois et de l'âge du salarié.

⇒ **Retraite complémentaire** Les salariés de SGE bénéficient, en plus de la retraite de la sécurité sociale, d'une retraite complémentaire gérée par l'IREC.

8. Comité d'Établissement

Voici en quelques mots tous les avantages proposés par le Comité d'Établissement. Mais n'hésitez pas à vous y rendre ou téléphoner pour avoir plus de précisions et surtout vous faire inscrire afin de bénéficier automatiquement des avantages auxquels vous avez droit.

⇒ Aides

Restaurant d'entreprise "Georges DUPUIS" (ancien militant CGT)
Mutuelle
Colonie / Centre aéré
Vacances
Fête des mères
Noël (Cadeau + Spectacle)
Piscine
Cinéma

⇒ Sections sportives

Bowling, Cyclo, Pêche, Pétanque, Ski / Randonnées, Tennis, Tir, Bibliothèque
Discothèque, Vidéothèque, Voyage, Moto

⇒ Prêts ou location

Matériel de Ski
Valises / Sacs à dos

⇒ Loisirs / Culture


Musées, Monuments, Expositions, Théâtre, Concert, etc...


9. Logement


Comme tous les employeurs, SGE cotise pour les logements sociaux. La direction ne gère plus ce service, aujourd'hui c'est le CILGERE (situé grande rue Saint-Cosme à Chalon) qui s'occupe de tout. Vous pouvez y aller pour :


- ⇒ Une possibilité d'hébergement temporaire
- ⇒ Bénéficiaire de logements qui sont réservés aux salariés de l'établissement.
- ⇒ Avoir des conseils et diagnostics financiers
- ⇒ Bénéficiaire de prêts à taux avantageux pour l'achat, la rénovation ou la location de logements

INFOS BREVES A SAVOIR

 L'employeur, ni ses représentants, n'ont pas le droit de vous appeler à votre domicile sans votre autorisation préalable. Si tel est le cas, c'est une atteinte à la vie privée et c'est un acte condamnable.

 N'allez jamais seul à une entretien avec la direction et ses représentants. Faites vous toujours accompagner par quelqu'un de confiance (un délégué CGT par exemple) Si vous vous retrouvez néanmoins un jour en position délicate, n'hésitez pas à quitter la pièce et aller chercher un représentant du personnel.

 Ne signez aucun document qui vont à l'encontre des règles minimums applicables dans notre établissement. Faire ceci équivaut à donner à la direction des droits qu'elle n'a pas, qui sont de ne pas faire bénéficier à tous les salariés, les usages et accords auxquels ils peuvent prétendre.

 Ne restez pas seuls ! La défense collective a toujours été plus payante que la défense individuelle.

Seul ! le salarié subit !
Unis ! Les salariés gagnent !!!

En lisant ce document, vous avez pu vous rendre compte que les salariés de Saint-Gobain Emballage ont de nombreux avantages. **Mais ne vous y trompez pas ! Tout, sans exception, a été acquis par la lutte des travailleurs. Et ces droits sont constamment remis en cause par la direction.**

Il faut les défendre au quotidien et continuer de s'organiser pour faire de nouvelles conquêtes adaptées aux différentes évolutions à l'entreprise et dans la vie.

Ce livret vous est destiné afin de vous faire connaître un maximum de choses auxquelles vous avez droit.

Rien n'a été inventé ! Tout a été pris dans le code du travail, la convention collective ou des accords locaux.

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter vos délégués CGT. Si vous constatez que certains droits ne sont plus appliqués, signalez nous le pour que nous intervenions auprès de la direction.

La CGT est un syndicat indépendant ! Financièrement et idéologiquement !

Mais pour conserver cette indépendance financière, cela passe nécessairement par la syndicalisation. La cotisation des syndiqués est essentielle pour que notre syndicat puisse sortir des tracts, des bulletins d'accueil, organiser des manifestations, tenir des congrès, former les militants, etc...

Plus le syndicat est fort...
Plus les salariés sont forts !!!

Rejoignez l'équipe gagnante...
Rejoignez la CGT !

BULLETIN D'ADHESION A LA CGT

NOM.....PRENOM.....

SERVICE.....EQUIPE.....

JE DESIRE RENCONTRER UN MILITANT CGT

JE SOUHAITE ME SYNDIQUER À LA CGT

Le journal de la CGT

La **Nouvelle Vie Ouvrière**

Pour 1 euro par numéro

Pour suivre l'actualité sociale, la CGT s'est dotée d'un nouveau journal qui se veut plus proche des salariés, des syndiqués. Pour vous tenir au courant de l'actualité, de la position de la confédération,

Il y a également un dossier d'actualité, un guide juridique, les valeurs du SMIC et toutes les autres prestations, une page culture, de l'histoire, des faits de société, etc...

Le petit plus : cette revue est déductible de vos impôts comme une partie de votre cotisation syndicale.

**NE SUBISSEZ PLUS !!!
AGISSEZ AVEC LA CGT !!!**


BULLETIN D'ABONNEMENT A LA NVO

NOM.....PRENOM.....

SERVICE.....EQUIPE.....

JE SOUHAITE M'ABONNER AU JOURNAL DE LA CGT

JE SOUHAITE ACHETER SEULEMENT LES NUMEROS SPECIAUX



**Assurer les salariés
et ceux qui
les défendent.**

CGT/MACIF

la
CGT

La solidarité,
se n'est pas obligatoire
c'est juste **essentiel**

MACIF