

Verrerie de Chalon s/s



Livret d'accueil des verriers & Mémento social



**Le Syndicat de site CGT
du Verre Emballage de Chalon s/s**

Version mise à jour en décembre 2024





SCAN ME

Bon Sens Social



06 77 39 84 56

contact@bonsenssocial.fr

bonsenssocial.fr

Pour tout ce qui a
un lien avec le
Dialogue Social

CSE, Syndicats, Dirigeants

Conseils

Rédaction

Formation

Accompagnement

Être Représentant du
Personnel est beaucoup
plus difficile qu'il n'y
paraît.

C'est pourquoi, j'ai décidé
de mettre à profit mes 30
années d'expériences pour
aider, outiller, former les
acteurs du dialogue social.



Si dans votre entourage (*familial, amical, professionnel...*)
vous connaissez des élus CSE qui méconnaissent leurs
droits ou qui n'arrivent pas à les faire respecter, qui ont
besoin d'aide pour rédiger leurs comptes-rendus ou faire
des plaquettes de présentation de leurs activités... alors
n'hésitez pas à leur parler de Bon Sens Social 😊

Je pourrai les aider dans de très nombreux domaines.

Pour en savoir + => bonsenssocial.fr

Le CSE de Verallia Chalon

Pensez à vous inscrire et à mettre à jour vos informations personnelles
(*naissance, mariage, etc.*) **de manière à profiter pleinement des activités**
Sociales et Culturelles qui vous sont proposées par le CSE.

Le CSE participe pour différentes activités sociales & culturelles :

- Restaurant d'entreprise
- Mutuelle
- Vacances (parents et enfants)
- Activités sportives & Sections sports / loisirs
- Naissance / rentrée scolaire
- Bons cadeaux thématiques
- Location de tables & bancs

Le mieux est de vous rendre au CSE 😊 👍

Ou de vous connecter sur son site

<https://www.cseveralliachalon.com/>

Table des matières

Bienvenue	4
L'établissement de Chalon	5
Représentants du personnel.....	6
Vos élus & mandatés CGT	7
Le Contrat de Travail	8
Horaires de travail.....	8
Temps de Déplacements.....	11
Congés Payés	12
Absences pour raisons personnelles	13
Préavis.....	13
Salaires.....	14
Coefficients	15
Primes	15
Prime de transport.....	18
Médailles du Travail	18
Protection sociale	19
Mutuelle	20
Inaptitude / Réorganisation.....	20
Prévoyance.....	21
Logement.....	22
Indemnité de congédiement	22
Infos brèves à savoir	23
Partenaire	24

Bienvenue

Cher-e-s collègues, la CGT est heureuse de vous remettre ce livret qui servira de livret d'accueil pour les nouveaux embauchés, et de "mémento social" par la suite afin de vous remémorer rapidement vos droits à l'entreprise.

Bienvenue à celles et ceux qui arrivent à l'entreprise, nous espérons que ce livret vous sera utile pour connaître vos droits, et surtout de les faire respecter.

Hormis "l'intéressement", la "Participation" et le "CSE", tout le reste s'applique aussi aux Intérimaires !

Comprenez bien que tout n'est pas tombé du ciel et n'a pas été donné par la Direction parce qu'elle est gentille ! " Tout a été acquis par les luttes ".

Elles ont été nombreuses et se sont déroulées sur des décennies.

N'oubliez pas que rien n'est jamais acquis à vie. La Direction n'a qu'une envie : "c'est de remettre en cause et reprendre ces conquits sociaux". Donc, si vous voulez en bénéficier encore longtemps, vous serez sûrement amenés un jour à devoir les défendre, et même mieux : à les améliorer.

Nous avons constaté que beaucoup de salariés ne profitent pas de tous leurs droits tout simplement parce qu'ils ne les connaissent pas.

Donc, nous avons pensé utile de vous faire un petit livret que vous pourrez garder près de vous, et de le consulter en ligne sur le Site Internet de la CGT Verallia pour bénéficier des mises à jour. <https://cgt-verallia-chalon.fr/>

Ce livret est un résumé de vos droits existants. Il ne contient pas l'intégralité de la législation et de la Convention collective, et des négociations ont lieu régulièrement. *(Vérifiez la Mise à Jour en flashant le QR Code ci-dessous)*

En cas de doute, n'hésitez pas à contacter vos élus CGT qui vous apporteront une réponse ou se renseigneront pour vous l'apporter.

Syndicat de site CGT

Du Verre Emballage de Chalon s/s

Rue André Chenier 71100 Chalon s/s

 03 85 47 11 22



cgt.verre.chalon71@orange.fr

cgt.chalon@verallia.com

Consulter le livret en ligne

(Avec les mises à jour)



L'établissement de Chalon

L'Entreprise Verallia compte 7 sites de production plus le siège social.

Chalon est un établissement avec une usine et des services travaillant pour l'ensemble des autres sites.

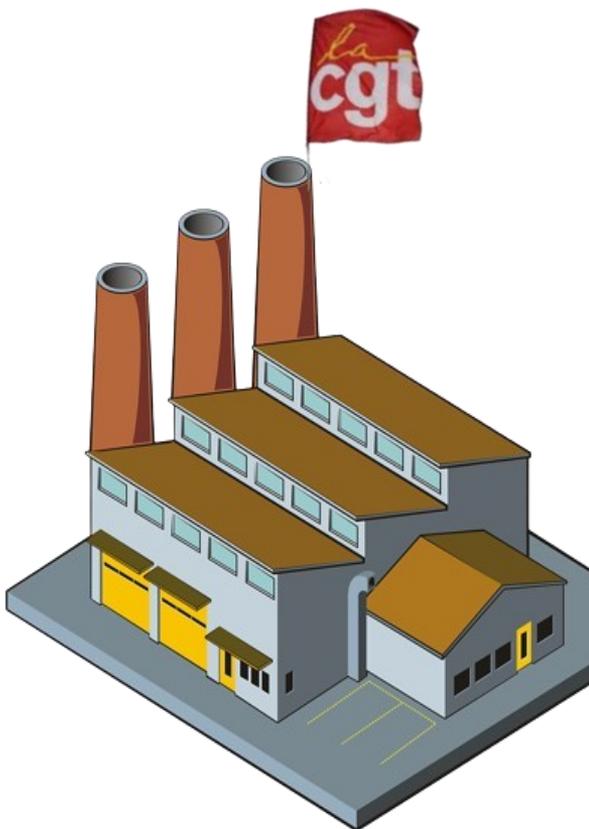
Notre établissement compte 470 salariés, dont 385 à l'usine, et plus d'une cinquantaine de sous-traitants permanents, et de nombreux intérimaires.



Présentation de l'établissement de Chalon

Usine + services rattachés

Achats
Calcin
EHS
Qualité
Direction Commerciale
Centre de Formation
Centre de Services Partagés Paie
Planning Productions - Moules
Tour de contrôle Affrètement - Logistique
Centre Technique France <ul style="list-style-type: none">- Élaboration Verre- Ingénierie Générale- Process- Bureau Études & Créations Moules



Représentants du personnel

En octobre 2019, Le CSE a remplacé les anciennes Instances Représentatives du Personnel (*fusionnant ainsi les Délégués du Personnel, le Comité d'Entreprise, et les Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail*) **réduisant au passage le nombre d'élus et leurs moyens.**

Vos élus CSE s'occupent donc dorénavant de tout ce qui vous concerne de près ou de loin à l'entreprise. (*Vos revendications, votre santé, votre sécurité, l'économie de l'entreprise...*) **Ils gèrent aussi les Activités Sociales et Culturelles du CSE avec Fabienne qui est salariée du CSE.**

Les élus sont vos représentants pour 4 ans, car c'est à vous que revient le pouvoir de les choisir par votre vote.

Ils ont des outils à leur disposition pour effectuer au mieux leur mission.

- **L'Organisation Syndicale CGT** qui permet de se former, d'échanger avec les autres salariés pour mieux comprendre les enjeux hors entreprise et défendre au mieux vos intérêts dans l'entreprise et hors l'entreprise (*ex les retraites, la Sécu...*)
- **Les outils à disposition du CSE**
 - Les Droits d'alerte
 - Les expertises
- **Les outils à disposition des élus :**
 - Une "protection"
 - Des heures de délégation & la liberté de circulation dans l'entreprise

=> Ce qui leur permet d'aller voir les salariés sur leur lieu de travail et de constater la réalité des problèmes.

Les militants de la CGT (élus et mandatés) ont à cœur de toujours défendre les salariés et leurs intérêts du mieux qu'ils le peuvent.

N'hésitez pas à vous rapprocher d'eux pour leur faire des suggestions.

Les militants CGT n'ont pas peur de la Direction et n'abandonneront jamais un salarié face à un problème.

Vous subissez tous la même chose, alors ne restez pas seuls !

Parlez à vos collègues, à vos élus CGT, c'est ensemble que nous ferons bouger les lignes

Vos élus & mandatés CGT

Une équipe renouvelée, dynamique, déterminée à défendre les salariés



Une équipe soudée et unie autour de valeurs humanistes,
Mais une équipe qui a besoin de vous pour avancer.

N'hésitez plus ! Rejoignez l'équipe CGT et adhérez à la CGT.

Prenez votre avenir en main

Reprenez en main "votre entreprise" pour redonner du sens au travail, travailler dans de meilleures conditions et en totale sécurité.

Contrairement à ce que vous oblige à penser la Direction, à l'intérieur de l'entreprise, les salariés restent des citoyens à part entière et conservent leur liberté de penser et leur liberté d'opinion, et la liberté d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix.

C'est dans la Constitution Française (Socle des droits fondamentaux)

C'est dans le Code du Travail (Socle des droits du Travail)

C'est dans la Convention Collective (Socle des droits Professionnels)

Extrait CCN du verre mécanique : 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.

Ne subissez pas ! Faites-vous respecter !

Le Contrat de Travail

Le "**Contrat de Travail**" n'est pas obligatoire. Mais si vous travaillez sans contrat de travail pendant plusieurs jours, vous êtes "de fait" embauchés en CDI (Contrat à Durée Indéterminée).

Dans ce cas, il ne faut plus signer de CDD ou de contrat intérimaire sous peine de perdre votre CDI. *Si cela vous arrive (ou arrive à un de vos collègues) venez trouver un élu CGT avant de faire quoi que ce soit.*

Attention également, il peut arriver que l'employeur écrive des clauses illégales dans le contrat de Travail. Là encore, n'hésitez pas à venir trouver un élu CGT si vous n'êtes pas sûr.

Horaires de travail



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.

Ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif :

- Les 30 minutes de pause par poste des postés
- Les absences non autorisées
- Les périodes de maladie non indemnisées à plein tarif
- Les absences au-delà d'un an pour les Accidents du Travail et Maladies Professionnelles.



Le **Temps de Travail journalier** maximum est **10h** par jour.



Le **Temps de Repos journalier** est de : **11h** pour le personnel journée
16h pour le personnel posté.



Le **Temps de Repos Hebdomadaire** est de : **35h** pour le personnel journée
40h pour les postés.



Il existe un accord "**Droit à la Déconnexion**". Vous pouvez couper à la fin de votre horaire de travail et rebrancher au début de votre horaire de travail sans que cela ne puisse vous être reproché ! (À vous de le faire respecter)



Horaires "journée" Ils doivent être affichés à l'entrée de chaque service
35 h hebdomadaires depuis le 1^{er} février 2000 (*216 j de travail par an*)

La **Réduction du Temps de Travail** a été partagée pour une part, sur le temps de travail hebdomadaire, et l'autre part en jours de RTT

Catégories	Horaire Hebdo	Jours de RTT	à poser au choix du salarié
Ouvriers / Employés	36 h 45	10	2 par quadrimestre
Administratifs, Techniciens, Agents de Maitrise, Ingénieurs, Cadres	37 h 15	12	2 par trimestre

Attention : 4 jours de RTT sont posés sur des jours imposés par la Direction



Tous les salariés qui doivent porter une tenue de travail EPI obligatoire bénéficient de 4 jours de **THD** (Temps d'Habillage Déshabillage)

Pour les salariés qui ne sont pas en production : Il existe, selon les services, une plage horaire fixe où le salarié doit impérativement être au travail, et une plage variable qui lui laisse de la latitude pour arriver plus tard et partir plus tard.



Heures supplémentaires :

- De la 36^{ème} à la 43^{ème} heure incluse : **125 %** de votre Taux horaire
- À partir de la 44^{ème} heure : **150 %** de votre Taux horaire

Les heures supplémentaires ne peuvent être faites que sur demande de la hiérarchie, ou après leur acceptation. Souvent, de nombreux salariés sont amenés à en faire sans pouvoir obtenir au préalable l'accord du supérieur.



Un compteur a été créé depuis la mise en service des badgeuses.

Problème : ce compteur ne crédite plus au-delà de 10h et disparaît si le salarié n'a pas récupéré ses heures dans le laps de temps défini par la direction.

⇒ **Travail dissimulé ! C'est Illégal !** (Faites des copies d'écran régulières pour constituer votre dossier - Si vous voulez agir, nous sommes preneurs)



Repos compensateurs :

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



Cas du remplacement de postes :

En cas de remplacement en horaire posté, les 12 premières heures de nuit sont majorées à 50 % (pour les salariés dont l'horaire habituel ne comporte pas d'horaires de nuit)



Déplacement d'horaire : (postés & Journée)

En cas de déplacement d'horaire, il vous est donné 1 ou plusieurs "K0" :

- S'il vous est demandé la veille de venir plus tôt le lendemain matin
- S'il vous est demandé le jour même de décaler l'horaire du repas du midi ou de rester en fin de journée, ou de changer d'équipe.

1 K0 = Votre "Taux hor" multiplié par "Nbre d'heures" multiplié par "SCR"



Horaires "Postés" 5 équipes se relaient sur 3 postes de 8h successifs
Matin : 3h45 à 11h45 Après-midi : 11h45 à 19h45 Nuit : 19h45 à 3h45

L'horaire posté est calculé sur la base d'une moyenne de 4 années.

Mise en place de la 5^{ème} équipe le 01/04/98 incluant tous les repos compensateurs + 3 CPs inclus dans la tournante pour que la tournante soit régulière.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	vendredi	samedi	dimanche
Equ A M	Equ A M	Equ B A	Equ C N	Equ C N	Equ D R	Equ D R
Equ E R	Equ E R	Equ A A	Equ B N	Equ B N	Equ C R	Equ C R
Equ D R	Equ D R	Etc...				

Les équipes se suivent et les jours fonctionnent par 2 sauf le mercredi

Les postés travaillent 191 postes de 8h par an. (Payés 8 heures mais seulement 7h30 de temps de travail effectif + 1/2 h de pause payée obligatoire au-delà de 6h de travail consécutif ininterrompu)

Depuis le 1^{er} février 2000 ils ont 3 jours de RTT à poser (1 par quadrimestre)

Posté amené à travailler 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.

Exemple : un salarié 5A qui travaille habituellement et régulièrement sur un poste classé 5B sera payé 5A et pas 5B s'il va en formation professionnelle (C'est donc à négocier par écrit avant d'accepter 😊) C'est le cas pour toute absence !

Minute sécurité : à Verallia la journée de solidarité s'effectue lors de la "minute sécurité (2 minutes 30 secondes avant la prise du poste pour les postés (il faut arriver à H:42'30" dans la salle minute sécurité). Pour le personnel journée c'est 2 minutes avant la prise du travail, ou par semaine, trimestre, selon les services.



Télétravail : Sur la base du volontariat et avec l'accord de la hiérarchie. 2 jours maxi par semaine + une toute petite prime compensatoire.

Le matériel de travail et ergonomique vous est fourni sur demande.

Temps de Déplacements

Grands déplacements : (Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile)

Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :

- **Les frais de transport, repas, hébergement** sont pris en charge (*le salarié ne doit pas avancer les frais* - Les avances pour frais sont réservées au personnel travaillant en usine et non porteurs de carte corporative et accordées par le RRH cf. politique déplacements professionnels applicable au 1/8/24)
- **Temps de voyage** : les heures passées en voyage dans le cadre de l'horaire habituel de travail donneront lieu à rémunération comme si l'intéressé avait travaillé ;
- **Préavis** en cas de déplacement de plus d'une journée : le salarié sera averti au moins 48 heures à l'avance (*sauf en cas d'urgence exceptionnelle*)

Il faut distinguer trois situations :

1. le salarié effectue un déplacement **entre son domicile et son lieu habituel de travail**

=> Le salarié bénéficie de la prime de transport.

2. Le salarié effectue un déplacement entre **son domicile et un autre lieu de travail**

=> Ce temps n'est pas considéré comme du temps de Travail Effectif.

Il est juste indemnisé en SCR

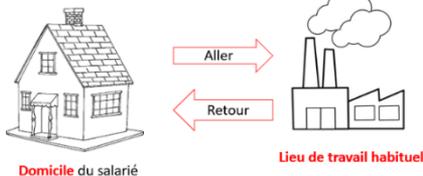
3. Le salarié effectue un déplacement **entre deux lieux de travail**

=> Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

Il doit être payé au taux horaire du salarié et comptabilisé comme du temps de travail. Il faut que le salarié soit obligé de passer par son lieu de travail habituel avant d'aller sur un autre lieu de travail (*voiture de location, covoiturage*)

Situation N° 1 :

Déplacement entre « domicile » et « lieu de travail habituel »



Situation N° 2 :

Déplacement entre « domicile » et « Autre lieu de travail »



Situation N° 3 :

Déplacement entre « deux lieux de travail »



Obligation de prendre Véhicule location, covoiturage...

⚠ C'est une obligation inscrite dans la politique Voyage Verallia !

Congés Payés



Les droits :

Le droit à Congés Payés est de 25 jours "ouverts" (jours habituellement Travaillés). Les postés 5X8 n'ont que 22 CP à poser car 3 sont intégrés dans la tournante (visibles sur la paie de décembre).

Ce Congé est porté à :

- 26 jours ouverts pour les salariés comptant au moins 15 ans d'ancienneté
 - 27 jours ouverts pour les salariés comptant au moins 20 ans d'ancienneté
 - 28 jours ouverts pour les salariés comptant au moins 30 ans d'ancienneté
- L'âge et l'ancienneté 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 :

- 1 jour pour les Agents de Maîtrise
- 2 jours pour les Haute Maîtrise
- 3 jours pour les Cadres

Prime d'étalement des Congés

(Mise à jour sur le site Internet)

	CP pris pleine période été	CP pris hors période plein été	Prime
5 X 8	0	Mini 2 tournantes	46 SCR
	1 tournante	Mini 1 tournante	23 SCR
	2 tournantes		0
Journée	0	3 semaines	46 SCR
	1 semaine	2 semaines	31 SCR
	2 semaines	1 semaine	15 SCR
	3 semaines		0

Toute absence durant la période de plein été fait tomber la prime !

Comment poser ses congés :

Gardez toujours une trace écrite du jour où vous avez posé vos congés (Bons de CP)



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



Refus d'un congé : L'employeur ne peut plus vous refuser un congé moins d'un mois avant la date du début des congés. Sauf circonstances exceptionnelles (*pas un motif futile !*) D'où l'importance de bien pouvoir justifier la date où ils ont été posés.



Les Majorations :

Si à la demande de l'employeur, le congé ne peut être pris durant la période légale (1^{er} mai au 31 octobre) le salarié aura alors une majoration :

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

Si un salarié est rappelé pour les besoins du service pendant ses congés (Exigez un écrit) il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours plus les frais justificatifs. (Art 49-6 de la CCN)

Absences pour raisons personnelles

ABSENT

Absences pour raison personnelle :

- 6 jours ouvrables pour le mariage ou PACS de l'agent (*Le PACS et le mariage sont 2 évènements distincts, vous bénéficiez donc 2 fois des congés même si c'est avec la même personne*)
- 1 jours ouvrés pour le mariage d'un enfant
- 3 jours ouvrables par naissance ou adoption (+ *si naissances multiples*)
- Congé Maternité : 6 semaines avant la naissance et 10 semaines après
- Congé Paternité : le père a droit à un congé de 25 jours consécutifs (*32 j si naissances multiples*)
- 3 jours ouvrés en cas de décès du conjoint, concubin ou partenaire de pacs
- 3 jours ouvrés en cas de décès du père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur
- 1 jours ouvrés en cas de décès d'un grand-parent
- 1 jour ouvré en cas de décès d'un beau-frère, belle-sœur
- 12 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant
 - 14 jours ouvrables si l'enfant à moins de 25 ans, ou il est lui-même parent, ou pour une personne à charge de moins de 25 ans
- 5 jours ouvrables à l'annonce du handicap, d'un cancer, d'une pathologique chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique chez un enfant
- 1 Jour pour enfant malade : 1 jour / an / enfant
- 1 jour pour la Journée d'Appel de Préparation à la Défense
- 3 jours ouvrables pour le test de présélection militaire

Il existe d'autres congés non rémunérés ou indemnisés par la sécurité Sociale

Préavis



Préavis :

En cas de démission :

- **2 semaines** pour les agents \leq au 4C ; **1 mois** pour les agents de catégorie 5
- **2 mois** pour les agents de maîtrise ; **3 mois** pour les cadres

En cas de licenciement : (*sauf pour faute grave*)

- 15 jours si ancienneté $<$ 6 mois | 1 mois si ancienneté \geq 6 mois et \leq 2 ans
- 2 mois si ancienneté $>$ 2 ans | 3 mois pour les agents de maîtrise et cadres.

Pendant la période de préavis, l'agent est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi : (*Ces heures sont rémunérées normalement*)

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

Salaires

Grille des salaires Verallia Chalon applicable au 1er janvier 2024

La hauteur des salaires correspond aux luttes menées pour les obtenir (Merci aux grévistes présents et partis)

SCR **5,7475 €**

Catég.	Coef.	Taux	Mensuel	Tx d'Affûtage	Services	Emplois
3 C	155	TN	2 055,19 €	13,50320 €		
		TF	2 061,35 €	13,54370 €	Bt Froid 5*8	agent visite
4 A	165	TN	2 125,03 €	13,96210 €	Moulerie	manutention / Renfort 2*8
		TF	2 150,48 €	14,12930 €	Bt Froid 5*8	agent manut ligne
4 B	180	TN	2 208,56 €	14,51090 €	AVA Moulerie EV M.G.	ouvrier entretien ajusteur mach. Outil polyvalent compo magasinier
		TF 1	2 229,96 €	14,65150 €	Bt Chaud 5*8	conducteur
		TF 2	2 234,01 €	14,67810 €	Bt Froid 5*8	sondeur
4 C	190	TN	2 310,69 €	15,18190 €	AVA AVA ETN EV Moulerie	électromécanicien jour agent conditionnement mécanicien entretien maçon fumiste ajusteur machine outil
		TF 1	2 332,11 €	15,32270 €	Bt Chaud 5*8 5*8 5*8	conducteur mécanicien relais polyvalent BC / BF cariste
		TF 2	2 390,82 €	15,70840 €	Bt Chaud 5*8	conducteur mécanicien confirmé
5 A	200	TN 1	2 392,42 €	15,71890 €	AVA ETN Feeder Qualité Moulerie	électromécanicien jour mécanicien entretien feederman agent qualité ajusteur machine outil
		TF 1	2 413,72 €	15,85890 €	Bt Chaud 5*8 Moulerie 5*8	conducteur mécanicien expert ajusteur
		TF 2	2 417,93 €	15,88650 €	Bt Froid 5*8	responsable ligne, satman, cariste
		TF 3	2 441,90 €	16,04400 €	Bt Froid 5*8	responsable ligne
		TF 3	2 455,20 €	16,13140 €	Bt Chaud 5*8	relais mécanicien
		TF 4	2 471,91 €	16,24120 €	Bt Froid 5*8 Bt Chaud 5*8	Responsable ligne relais mécanicien confirmé
5 B	215	TN 1	2 515,24 €	16,52590 €	EV AVA Feeder ETN Qualité Moulerie	agent de laboratoire électromécanicien jour feederman mécanicien entretien contrôleur qualité tourneur fraiseur
		TN 2	2 536,11 €	16,66300 €	Moulerie	coordinateur changement
		TF 1	2 536,11 €	16,66300 €	Bt Chaud 5*8 Moulerie 5*8	chef de groupe ajusteur
		TF 2	2 540,61 €	16,69260 €	Bt Froid 5*8	régleur
		TF 3	2 594,80 €	17,04860 €	Bt Froid 5*8	électromécanicien posté
		TN 3	2 622,27 €	17,22910 €	AVA	électromécanicien / référent technique AVA
6 A	230		2 684,66 €	17,63900 €	5*8	électrotechnicien, électricien de service
6 B	250		2 870,08 €	18,85730 €	5*8	Responsable équipe posté, fondeur compositeur
6 C	270		3 063,44 €	20,12770 €	5*8	chef de quart
6 D	290		3 263,88 €	21,44470 €		
7 A	315		3 445,55 €	22,63830 €		
7 B	345		3 740,09 €	24,57350 €		
7 C	375		4 034,53 €	26,50810 €		

Coefficients

Chaque salarié à un coefficient et une catégorie qui correspondent à son emploi sur son poste de travail.



Remplacement : (Quelle que soit la durée du remplacement, vous êtes payés 8h)

- **Si vous travaillez sur un poste de coefficient inférieur :** vous êtes payés à votre coefficient. Vous ne perdez pas de salaire.
- **L'agent affecté à des travaux relevant de catégories différentes** aura la garantie du salaire le plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail.
- **Un salarié qui remplace durant 60 postes continus un Agent de Maitrise, ou 30 postes continus un Ouvrier pourra prétendre à un changement de coefficient.**

(Si vous faites des remplacements, faites attention car si vous êtes 2 à alterner les remplacements, le nombre de 30 ou 60 « postes consécutifs » ne sera jamais atteint !)

Primes



Prime d'ancienneté :

3 %	après 3 ans d'ancienneté
5 %	5 ans
7 %	7 ans
9 %	9 ans
11 %	11 ans
13 %	13 ans
15 %	15 ans
17 %	17 ans

L'ancienneté donne droit à une prime calculée sur le minima de la catégorie dans laquelle est classé l'agent. (Voir Grille des salaires P14)



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 selon les ateliers, services et postes. La prime est versée le mois suivant.

 **Prime de vacances** : Elle est versée sur la paie de mai à tous les agents au prorata du temps de présence sur la période de référence (idem Congés). Son montant est de **535 SCR** (*Grâce à 2 conflits majeurs, elle est devenue l'équivalent d'un 14^{ème} mois en 15 ans*)

 **Prime Familiale vacances** : Cette prime est versée avec la prime de vacances 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 Annuelle** : Elle correspond à un 13^{ème} mois versé sur la paie de novembre calculée au prorata du temps de présence assimilable à du temps de travail effectif au cours de l'année glissante. Son montant correspond à TA + PA + 174 X PR (Taux d'Affûtage + Prime d'Ancienneté + 174 fois le rendement d'octobre)

 **Prime Éducation enfant** : une prime mensuelle de 20 € est versée pour les enfants à charge de plus de 11 ans jusqu'à 18 ans. (*25 ans si poursuites d'études sur justificatif*)

 **Prime d'Intéressement** : Négociée tous les 3 ans, c'est une prime aléatoire & variable basée sur les résultats de l'entreprise versée fin mai.

Elle n'est pas hiérarchisée et est calculée en fonction du temps de présence. Vous n'avez droit qu'à 40 heures d'absence sans subir d'abattement. Au-delà, chaque heure d'absence vous amène une retenue.

Elle peut être perçue par les salariés chaque année (*dans ce cas elle est imposable*)

Vous pouvez la placer 5 ans (*il existe des motifs de déblocage anticipés*) dans différents fonds plus ou moins risqués. Si vous la placez dans le PEG (Plan Épargne Groupe) vous bénéficiez d'un abondement et d'une décote. (Décision unilatérale du Conseil d'Administration). Le PEG n'a qu'une valeur (Verallia) c'est un fond "risqué".

 **Prime de Participation** : Elle est hiérarchisée, peut être bloquée sans abondement et non imposable, ou perçue chaque année par le salarié. Son calcul est le même pour toutes les entreprises (Code du Travail) et son montant dépend des résultats de l'entreprise. Vous n'avez droit qu'à 40 heures d'absence sans subir d'abattement. Au-delà, chaque heure d'absence vous amène une retenue.

Ces 2 dernières primes ne sont pas socialisées !

C'est du salaire "net" => qui ne finance par la maladie, la retraite, la famille.

Leur montant est aléatoire => rien ne garantit d'en toucher ni de combien toucher

Quelques notions importantes :

Cotisation sociale : Finance la Sécurité Sociale **et** vous donne des droits

Contribution sociale : Finance la Sécurité Sociale mais ne vous donne pas de droits

Impôts et Taxes : Vont dans le budget de l'État sans distinction d'utilisation

La Sécurité Sociale => C'est la Maladie, la Retraite et la Famille

Primes de nuisances

-  **Travail du dimanche** : Majoration de 100 %
-  **Travail des jours fériés** : Majoration de 100 % (*Plus 1 jour de repos compensateur ; intégré dans la tournante 5X8 pour les postés*)
 -  **Majoration de 100 % le 1^{er} mai et 200 % si 1^{er} mai de nuit**
 - => Cette indemnité sera versée, pour la durée du poste, aux agents qui commenceront leur travail un jour férié.
 - => La majoration à 100 % sera versée aux agents travaillant de **nuit les 24 décembre et du 31 décembre**
-  **Si Jour férié travaillé tombe sur 1 dimanche** : paiement de 8 heures complémentaires
-  **Si jour férié sur repos équipe** : Il n'est pas payé sauf si le salarié est en Congé avant et après le repos.
-  **Travail de nuit** : Sont considérées comme heures de nuit les heures travaillées entre 21h et 6h => **Qu'en est-il de la 9^{ème} heure ?**
-  **Prime de panier** : C'est une prime qui correspond à $\frac{1}{4}$ de SCR par heure de nuit travaillée. Touchée seulement les postes de nuit de 8h **qu'en est-il de la 9^{ème} heure ?**
-  **Prime d'astreinte** : Versée aux personnes qui font les astreintes. C'est-à-dire aux personnes qui sont disponibles à tout moment afin de pouvoir intervenir rapidement en cas de panne, problème. Le salarié touche sa prime pour sa période d'astreinte qu'il intervienne ou non, et s'il intervient son temps de travail est rémunéré en sus.
-  **Indemnité de dérangement** : Elle est versée en supplément de son temps de travail à tout salarié rappelé après qu'il ait quitté l'établissement. L'indemnité est égale à 2 fois le Salaire minimum Professionnel de la catégorie de l'intéressé, et 3 fois en cas de rappel la nuit, le dimanche ou un 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, décalage horaire, etc.

Prime de transport

Distance	Montant
< 2 Km	0,00 €
2 à 3 Km	35,02 €
3 à 8 Km	51,06 €
8 à 12 Km	74,69 €
> 12 Km	97,10 €

Médailles du Travail



Médailles du travail : (2024)

Les années de travail donnent droit à la médaille. Par contre pour toucher la gratification l'ancienneté doit être acquise au sein de Verallia.

Ancienneté	Gratification
20 ans	525 €
30 ans	788 €
35 ans	919 €
40 ans	1 051 €

1 jour de "bon soldat" est accordé à l'agent lorsqu'il reçoit sa médaille. (à prendre au moment de l'évènement)

Plus les années passent, et plus les employeurs remplacent le salaire (mensuel garanti en contrepartie d'un travail) **par des primes** (aléatoires, divisant les salariés, sur objectifs décidés par l'employeur seul, liées aux résultats économiques et non financiers, et certaines ne sont pas soumises à cotisations, etc.)

Le **résultat** est que **les salariés** sont mis en concurrence et **perdent de l'argent** lorsqu'ils sont en CP, malades, selon leur établissement, leur service, et lorsqu'ils partent en retraite...

Les cotisations sociales financent la Sécurité Sociale et vous donnent des droits tout au long de votre vie (**salaire à vie, de la naissance à la mort**).

La partie du salaire brut est essentielle ! Les salariés doivent comprendre qu'elle est **aussi importante que le salaire net**, et qu'il faut bien connaître le fonctionnement et défendre ce système mis en place dans un pays ruiné à la sortie de la guerre.

Ne confondez pas "Pouvoir d'Achat" et "Salaire".

Nous pouvons organiser des réunions d'explications sur le salaire socialisé, les différents systèmes de retraite. N'hésitez pas à nous solliciter.

Protection sociale

Maladie :

En cas d'arrêt maladie, l'agent recevra pendant une première *période* (voir tableau) la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale.

Pendant une seconde période de même durée, les agents percevront la différence entre la moitié de leurs appointements et les prestations susvisées.

Ancienneté	Ouvriers Employés
Moins de 1 an	0 jour
1 à 8 ans	75 jours
8 à 12 ans	90 jours
12 à 16 ans	105 jours
16 à 20 ans	120 jours
20 à 24 ans	135 jours
24 à 28 ans	150 jours
28 à 32 ans	165 jours
32 à 36 ans	180 jours
36 à 40 ans	195 jours
40 à 44 ans	210 jours
44 à 48 ans	225 jours

Ancienneté	Maitrises Cadres
Moins de 1 an	0 jour
1 à 5 ans	90 jours
5 à 10 ans	120 jours
10 à 15 ans	150 jours
15 à 20 ans	180 jours
20 à 25 ans	210 jours
> à 25 ans	240 jours

Calcul des appointements :

Ouvriers / Employés :

- Taux de base ou Taux d'Affûtage
- Prime d'Ancienneté
- Primes de Rendement et assimilées.

Maitrises / Cadres :

- Traitement mensuel
- Prime d'Ancienneté pour les agents de maîtrise et assimilé
- le cas échéant, les Primes de Rendement et Primes Assimilées pour les agents de maîtrise.

Cette rémunération est majorée forfaitairement de 10 % pour les salariés postés depuis plus de 4 mois.

Mutuelle

Pour tous les nouveaux embauchés, la "mutuelle entreprise" est obligatoire. Les salariés présents lors de la mise en place ont eu le choix d'adhérer ou de rester à leur mutuelle.

Il y a une participation employeur de 70 % sur la seule part "individuelle" et non sur la part familiale, et uniquement pour les salariés étant affiliés à la mutuelle obligatoire entreprise.

La lutte de 5 semaines en 2021 a permis de pérenniser la part employeur à 70 % sur la cotisation "individuelle" du salarié.

La Direction a repris la gouvernance. Pour autant, les élus CGT veillent dans l'intérêt des salariés et leurs familles, et continuent de revendiquer la prise en charge de la part employeur sur la totalité de la cotisation (famille compris).

Inaptitude / Réorganisation

Changement de régime de travail : En cas de réorganisation ou pour cause de maladie, il existe un accord d'entreprise qui permet aux salariés de conserver ou étaler dans le temps la baisse éventuelle de rémunération (*Accord 16/4/2008*)

Une compensation salariale financière peut être mise en place en raison **d'inaptitude définitive**

Éléments salariaux pris en compte : Rendement, Nuisances 5X8, primes (*moyenne des 12 derniers mois*) les primes exceptionnelles et heures sup ne sont pas prises en compte.

L'âge + l'ancienneté doit être égale ou supérieure à 60

Si âge + Anc ≥ 60 => 3 mois à 100%	9 mois à 75%	6 mois à 50%	6 mois à 25 %
Si âge + Anc ≥ 70 => 1 an à 100%	1 an à 75%	6 mois à 50%	6 mois à 25 %
Si âge + Anc ≥ 80 => 1 an à 100%	1 an à 75%	1 an à 50%	1 an à 25 %

Mesure spécifique pour les salariés de + de 55 ans

=> 2 ans à 100% et reste de la période avant retraite divisée en 2 => 1^{ère} à 75% 2^{ème} à 50%

Inaptitude temporaire :

Il pourra être versée une compensation égale au manque à gagner sur 4 mois, éventuellement prolongée pour 2 mois à 75 %

Mise en place de nouvelles organisations de travail ou être muté dans des emplois de qualification inférieure ou passer en journée : (pas de condition d'âge)

Il pourra être versé une compensation égale au manque à gagner entre le salaire reconstitué des 12 derniers mois sur l'ancien poste par rapport au nouveau poste. La compensation vient compléter la perte par rapport à l'ancien salaire. (Une Augmentation, des heures sup, une prime exceptionnelle peuvent réduire voire supprimer la prime compensatoire)

Éléments salariaux pris en compte : Rendement, Nuisances 5X8, primes (moyenne des 12 derniers mois) les primes exceptionnelles et heures sup ne sont pas prises en compte.

Ancienneté < 2 ans	=> 0	
Ancienneté > 2 à < 5 ans	=> 1 an à 100 %	1 an à 75 %
Ancienneté > 5 à < 15 ans	=> 1 an à 100 %	2 ans à 75 %
Ancienneté > 15 ans	=> 2 ans à 100 %	2 ans à 75 %

Pour les salariés de + de 55 ans et ≥ 20 ans d'ancienneté
=> la compensation ne subira pas d'abattement.

Si nouveau poste catégorie inférieure mais salarié à âge + ancienneté > à 60
=> Il conservera son Traitement garanti (1^{ère} ligne salaire)

Modification sur la base du volontariat du salarié : (si âge + ancienneté ≥ 60)
=> 3 mois à 100 % ; 9 mois à 75 % ; 6 mois à 50 % ; 6 mois à 25 %

Mesure spécifique pour les salariés de + de 55 ans

=> 2 ans à 100% et reste de la période avant retraite divisée en 2 => 1^{ère} à 75% ; 2^{ème} à 50%

Prévoyance

Dès son embauche, chaque salarié de Verallia cotise et bénéficie donc d'un régime de prévoyance pour l'Incapacité de travail, l'Invalidité et le Décès.

1) Décès ou invalidité absolue et définitive : (Vous avez possibilité de désigner le bénéficiaire de votre choix)

a. Capital décès + Majoration / personne à charge (à compter de la 2^{ème})

Si c'est en lien avec le travail

b. Capital supplémentaire doublé

c. Rente conjoint => 0,9 % S (65-X) S = salaire base ; X = âge salarié

d. Rente éducation (10 à 22 % du salaire de base selon l'âge et la situation familiale)

e. Allocation obsèques (décès du conjoint ou d'un enfant à charge)

2) Incapacité de travail (Franchise de 90 j d'arrêt de travail total et continu)

a. Indemnité Journalière de 80 % du salaire de base (sous déduction des IJSS)

3) Invalidité

a. Partielle 48 % du salaire de base

b. Permanente totale Rente annuelle de 80 % du salaire de base (sous déduction des IJSS)

Les garanties cessent le jour de la cessation du contrat de travail, sauf :

- **Les garanties décès et arrêt de travail sont maintenues lorsque** vous êtes indemnisés par la sécurité sociale au titre de l'arrêt de travail au moment de votre départ.
- **Vous bénéficiez d'un maintien de garanties pour 12 mois maximum dans le cadre de la portabilité** *(suite à un licenciement et sous réserve d'être indemnisé par France Travail)*

En cas de licenciement, la portabilité s'applique pour la mutuelle et la prévoyance *(soyez vigilants la Direction a tendance à ne pas appliquer la portabilité prévoyance, nous avons dû intervenir pour plusieurs personnes)*

Logement

Pour toute aide au logement (accès ou emprunt), les salariés peuvent contacter "Action logement" ou prendre RDV avec l'assistante sociale qui tient une permanence 1 fois par mois sur le site.

Indemnité de congédiement



Après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux agents congédiés *(sauf pour faute grave)* une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit : 3/10^{ème} de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise. *(C'est un minimum l'ancienneté et la catégorie donnent des droits supplémentaires, contactez vos élus CGT pour en savoir plus)*



Indemnité de départ à la retraite :

- 1 mois d'appointements après 5 ans d'ancienneté
- 2 mois d'appointements après 10 ans d'ancienneté
- 2,5 mois d'appointements après 15 ans d'ancienneté
- 3 mois d'appointements après 20 ans d'ancienneté
- 3,5 mois d'appointements après 25 ans d'ancienneté
- 4 mois d'appointements après 30 ans d'ancienneté
- 5 mois d'appointements après 35 ans d'ancienneté
- 6 mois d'appointements après 45 ans d'ancienneté



Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement sont ceux gagnés par l'agent dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des 12 mois précédant le licenciement.

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

Infos brèves à savoir

Vous n'êtes pas obligés de répondre à l'employeur qui vous appelle chez vous. Encore moins lorsqu'il ne vous appelle jamais habituellement, ou qu'il ne prend pas en compte vos problèmes lorsque vous travaillez.

En dehors des heures de travail, c'est votre vie privée, l'employeur n'y a aucune place !

N'allez jamais seul à un entretien avec la direction et ses représentants. Faites-vous accompagner. D'une part vous aurez un témoin, et d'autre part, devant témoin la direction ne vous dira pas certaines choses qu'elle n'hésiterait pas à vous dire si vous êtes seuls.

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

Nous espérons que ce petit livret CGT vous a plu. Il reprend l'essentiel de vos droits, mais n'hésitez pas à contacter un délégué pour avoir plus d'informations.

Ce livret a été financé par l'argent des adhérents CGT.

Rejoignez-nous, adhérez à la CGT, donnez-vous les moyens d'agir.

Votre cotisation syndicale est déductible à 66 % des impôts (ou remboursée par un crédit d'impôt à 66% ; ou à mettre dans les frais professionnels si vous avez pris cette option)

Votre employeur, lui, il cotise au MEDEF sans aucun scrupule ! Et il paie une cotisation avec l'argent de l'entreprise et le montant est fonction des effectifs. (Vous êtes donc indirectement adhérents au MEDEF et financez l'organisation de votre employeur).

Alors équilibrez le rapport de force et donnez-vous les moyens de vous organiser. Vous avez pu voir que la CGT est une organisation sérieuse, qui travaille ses dossiers, organise efficacement les salariés, et vous fait obtenir de belles avancées sociales. 😊

Militants, adhérents, ensemble soyons solidaires

Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale

partenariat@macif.fr



MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.