

## Rémunération :

- **200€ brut d'augmentation générale pour toutes les CSP jusqu'au 350**
- Revalorisation des Primes de contraintes (froid, équipe, samedi ou lundi...) de 7%
- 4 jours de congés d'ancienneté pour 25 ans d'ancienneté
- Application de la prime d'ancienneté sur le salaire réel
- Paiement de l'intégralité des temps de pause
- Mise en place du forfait mobilité durable à hauteur de 700 € par an, par salarié
- Maintien des primes de nuit pour tous les travailleurs de nuit lorsque la Direction leur impose le travail de jour
- Hausse de la majoration de nuit à 25% pour toutes les heures effectuées habituellement entre 21H00 et 6H00
- Démarrer la grille des salaires au coef 140
- Suppression de la carence dans le cadre de la maladie
- Demande d'une prime panier pour les salariés embauchant après 7h et travaillant en continu
- Application des majorations des heures supp à partir de la 35ème heure, chaque semaine
- Application de la Majoration des heures supplémentaires pour les heures mises en CET
- Application de la majoration des heures supp à la clôture des compteurs
- Application de la législation des heures complémentaires concernant les temps partiels :
  - 10% pour chaque heure accomplie dans la limite de 1/10<sup>e</sup> de la durée du travail
  - 25 % pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10<sup>e</sup> (et dans la limite de 1/3)

## Organisations de travail :

- Pas de planification de semaines à 6 jours
- Limiter l'amplitude journalière à 8h50 de temps de présence
- Pas de débauche après 22h, fin de process compris
- Ouverture d'une négociation pour un droit à la déconnexion
- Donner le choix aux salariés au forfait de passer au compteur d'heure
- Application de la décision du Comité Européen des Droits Sociaux concernant le régime d'astreintes en entreprise
- Que chaque départ CDI soit remplacé par un nouveau CDI

- La Convention Collective prévoit 10 jours d'absence par an pour soigner les enfants malades de – de 16 ans, la CGT demande la prise en charge de ses jours par l'entreprise en supprimant le critère d'âge
- Appliquer le temps de pause réel en excluant le temps de trajet du poste de travail à la salle de pause et le temps d'habillage et déshabillage
- Demande d'une négociation concernant les droits des salariés en situation d'aidant
- La prise en charge par la direction de la ou les journées entre la prise de RDV médical, et la visite du médecin lors d'un arrêt pour maladie
- Dissocier les jours d'ancienneté des droits aux congés pour leurs poses
- Pas de samedi planifié la veille des congés

### Travail du samedi ou du lundi

- Fin de production 12H00, pas de production samedi après-midi (hors fin de process)
- Pas de production le samedi si la production n'est pas optimisée en semaine (pas de ligne à l'arrêt, pas de débauche anticipée le soir, sauf cas exceptionnel dû à un aléa technique obligeant d'arrêter la production sur un 8 de travail)
- Obligation d'une journée de récup en cas de travail le samedi
- Pas d'ouverture le samedi hors délai de prévenance de 72 H
- Majoration des heures travaillées :
  - 30% pour les heures du matin jusqu'à 12H00
  - 50% pour les heures entre 12H00 et 14H00 (uniquement sur le volontariat)
  - 75 % pour les heures entre 14H00 et 18H00 (uniquement sur le volontariat)
  - 100% pour les heures au-delà de 18H00 (uniquement sur le volontariat)
- Limitation à 10 samedis par an
- Maintien de la rémunération du samedi en cas d'annulation hors délai de prévenance (pour rémunérer la disponibilité des travailleurs)
- Plus de visibilité pour la planification du samedi
- Pour les salariés ayant une garde alternée, ne pas planifier le travail du samedi les semaines concernées

### Revendication pour les salariés travaillant habituellement le samedi :

- Majoration de 50% des heures travaillées à partir de 13H30

**Contrairement à ce que certains vont vouloir vous faire croire, cette plateforme élaborée avec vous, salariés, est totalement finançable, sans mettre en péril la solidité financière de l'entreprise.**



**En 2023, la hausse des salaires de 5,2 %, a couté 600 000 € à l'entreprise !!!**

**De 2016 à 2023, la masse salariale est passée de 148 M € à 133,7 M €**