

ALFI

PREMIÈRE RÉUNION DE NÉGOCIATION ARTICLE 3 ACCORD HOMOGENÈME ASTREINTE LI 4 FÉVRIER 2020

Pour mémoire la CGT, lors de la négociation de cet accord, a été force de proposition.

Les revendications portées par la délégation CGT, étaient construites avec les salariés afin de répondre au mieux aux contraintes posées par le régime d'astreinte et de satisfaire aux besoins des travailleurs. La CGT n'a pas été entendue et la direction avec certaines organisations syndicales complices a élaboré et mis en place un accord .

Astreinte



24/7

A l'occasion de la commission de suivi de l'accord qui s'est tenue le 12 septembre 2019 (la CGT est exclue de cette commission car non signataire de l'accord), la Direction a fait part de son intention d'ouvrir une discussion avec les Organisations Syndicales Représentatives, sur le sujet des dépassements des durées légales du travail (journalière et hebdomadaire) liée aux interventions en astreinte de fabrication dans les centrales LI. Les représentants syndicaux de la commission ont souhaité des précisions sans pour autant remettre en cause l'accord.

Les craintes de la CGT, sont maintenant avérées. Après plus de 3 ans, l'organisation de travail démontre ses faiblesses. Le dépassement régulier des heures, des durées légales en est un exemple parmi tant d'autres.

La CGT fait remonter le mécontentement des salariés sur l'organisation de travail de l'accord homogène.

Il est inacceptable que ce soit aux salariés de supporter de nouvelles contraintes par un changement d'horaires, par des semaines d'astreinte de 20 heures de travail et 40 heures lors des autres semaines.

La direction propose de revoir l'article 3 , mais est prête à revoir certaines clauses de l'accord.

Pour la CGT, nous avons toujours porté des revendications progressistes.

Nous ferons remonter les demandes des salariés.

La CGT demande à la direction, d'ouvrir une nouvelle négociation sur l'astreinte LI, avec comme base l'accord du 10 avril 2000 et les accords locaux des sites de Fos et Pardies-Tarnos-Lacq.



LA CGT RESTE DISPONIBLE POUR RÉPONDRE À VOS QUESTIONS POUR CONTACTER LA CGT

- J.M Poupon (DSC CGT Air Liquide France Industrie) : ✉ jean-michel.poupon@airliquide.com ☎ 06 70 27 76 75
- Eric Chopinaud (DSC CGT Air Liquide France Industrie) : ✉ eric.chopinaud@airliquide.com ☎ 06.63.59.09.54



[Coordination Cgt Du Groupe Air Liquide](#)

SMIC REVENDIQUÉ 1.900 €

C'est la rémunération minimum pour répondre aux besoins élémentaires. C'est aussi le salaire d'un travailleur sans aucune formation ni expérience professionnelle.

COMMENT EST CONSTRUITE LA GRILLE FÉDÉRALE CGT ?

- On considère que le salaire minimum est de 1.900 €.
- On fait le choix que l'étendue de la grille soit dans une échelle de 1 à 5. Autrement dit, le salaire le plus élevé est égal à 5 fois le plus faible, soit $1.900 \text{ €} \times 5 = 9.500 \text{ €}$.
- On place le premier salaire de 1.900 € au premier coefficient (ici le 130) et le dernier salaire de 9.500 € au dernier coefficient (ici le 880).
- Une simple règle de trois nous donne alors la valeur du salaire pour chaque coefficient. Cette règle se résume dans la formule située en haut de la feuille.

$$\text{Salaire} = 1.900 \text{ €} + 10,13 \text{ €} \times (K - 130)$$

K étant le coefficient.

- Cette formule de calcul nous donne une valeur de point en euros de 10,13. Ce chiffre, qui est le tarif de chaque point de coefficient entre le 130 et le 880, est un indicateur de l'évolution de la grille au cours du temps. Il permet aussi de comparer les grilles entre elles, par exemple entre deux conventions collectives.

RECOUVREMENT DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

La qualification augmente avec les formations continues suivies par le salarié, mais aussi avec l'expérience acquise au cours des années. La grille prévoit en conséquence que les catégories socio-professionnelles comportent des zones de recouvrement entre elles.

LA GRILLE REVENDIQUÉE CORRESPOND AUX SALAIRES RÉELS

La plupart des grilles conventionnelles, ou d'entreprise quand elles existent, sont des grilles de salaire minimum, l'employeur s'arrogeant le privilège d'octroyer au-delà de ce minimum, des augmentations individuelles, selon des critères qu'il définit lui-même. C'est l'individualisation des salaires. Telle n'est pas le principe de la grille fédérale. La FNIC-CGT revendique que pour chaque coefficient, le salaire correspondant soit unique pour tous les salariés qui sont situés à ce niveau de qualification.

LA GRILLE FÉDÉRALE EST INTERPROFESSIONNELLE

C'est un repère collectif destiné à réellement mettre en place un salaire qui soit le paiement de la qualification.

Sa première fonction est bien entendu de faire évoluer les grilles de classifications de nos conventions collectives.

Mais elle a aussi vocation à s'appliquer à l'ensemble du collectif de travail, salariés dits « organiques » et sous-traitants, intérimaires, dans le but d'en faire un repère pour chaque salarié de nos industries. C'est en imposant la grille fédérale pour tous les salariés que nous serons à même de combattre l'individualisation des salaires, la fragilisation des collectifs de travail, ainsi que la précarité et le recours à la sous-traitance.

PREMIÈRE RÉUNION DE NÉGOCIATION NAO ALFI

La direction a présentée aux organisations syndicales le bilan des NAO 2019. Sans surprise elle a respecté ses engagements, facile aux regards de l'accord signé et de son contenu.

Respecter 2% d'augmentation, pour une entreprise comme ALFI n'est pas vraiment un effort considérable.

La CGT a revendiqué auprès de la direction générale l'ouverture d'une négociation sur la prime de 2X7 pour les salariés du parc, prime qui n'a pas évolué depuis des décennies. Pas de réponse de la direction.

VISION DIRECTION DE LA POLITIQUE SALARIALE 2020

La direction affirme qu'aucun élément majeur fait que 2019 sera différent de 2020.

2019 sera une bonne année, 2020 une bonne année aussi.

La performance est pour la direction un élément majeur dans la politique salariale.

POUR RÉSUMER

Ne soyons pas en attente d'une volonté de la direction d'avoir une politique salariale à la hauteur des résultats de l'entreprise qui répondrait aux besoins légitimes des salariés.

La CGT, a des propositions précises, c'est avec les salariés, tous ensemble que nous pourrons imposer à la direction qu'elle les prenne en compte.

GRILLE DE REVENDEICATION FÉDÉRALE CGT

Coef	Niveaux d'embauche Diplômes, évolutions	Échelonnement des catégories	Calcul des salaires	Salaires 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		$1900 \text{ €} + (10 \times 10,13 \text{ €}) =$	2001 €
160	Passe à 180 après 2 ans maxi à ce coefficient		$1900 \text{ €} + (30 \times 10,13 \text{ €}) =$	2204 €
180	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 5 (CAP, BEP, ...) (passe à 200 après 3 ans maxi)		$1900 \text{ €} + (50 \times 10,13 \text{ €}) =$	2407 €
200	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient		$1900 \text{ €} + (70 \times 10,13 \text{ €}) =$	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	$1900 \text{ €} + (95 \times 10,13 \text{ €}) =$	2863 €
250	Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient		$1900 \text{ €} + (120 \times 10,13 \text{ €}) =$	3116 €
280	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 3 (BTS, DUT, etc.) Passe à 310 après 4 ans maxi à ce coefficient		$1900 \text{ €} + (150 \times 10,13 \text{ €}) =$	3420 €
310	→ Niveau d'embauche des Bac + 3 (Licence, VM, etc.). Passe à 350 après 4 ans maxi à ce coefficient		$1900 \text{ €} + (180 \times 10,13 \text{ €}) =$	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	$1900 \text{ €} + (220 \times 10,13 \text{ €}) =$
400	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 1 (ingénieurs, Masters/DESS, etc.). Passe à 450 après 3 ans maxi (I&C)	$1900 \text{ €} + (270 \times 10,13 \text{ €}) =$		4636 €
450	→ Niveau d'embauche des Bac + 8 (Doctorat). Passe à 550 après 3 ans maxi à ce coefficient	$1900 \text{ €} + (320 \times 10,13 \text{ €}) =$		5143 €
550		$1900 \text{ €} + (420 \times 10,13 \text{ €}) =$		6156 €
660		$1900 \text{ €} + (530 \times 10,13 \text{ €}) =$		7271 €
770		$1900 \text{ €} + (640 \times 10,13 \text{ €}) =$	8385 €	
880		$1900 \text{ €} + (750 \times 10,13 \text{ €}) =$	9500 €	

**LA CGT RESTE DISPONIBLE POUR RÉPONDRE À VOS QUESTIONS
POUR CONTACTER LA CGT**

• J.M Poupon (DSC CGT Air Liquide France Industrie) : ✉ jean-michel.poupon@airliquide.com

☎ 06 70 27 76 75

• Eric Chopinaud (DSC CGT Air Liquide France Industrie) : ✉ eric.chopinaud@airliquide.com

☎ 06.63.59.09.54



[Coordination Cgt Du Groupe Air Liquide](#)