

Madame la Présidente de la Commission Sociale de l'UNIDIS, Madame la Déléguée Générale de l'UNIDIS,

Par la présente, veuillez trouver les premières demandes de FO Construction secteur Papier Carton, pour les NAO 2021 de la Branche Production et Transformation des Papiers, Cartons prévue les : 21 avril et 26 mai.

Comme cela a été évoqué maintes fois lors de la refonte, modernisation et regroupement des 4 Conventions Collectives du secteur, nous portons aussi cette année en NAO de branche une série de revendications sur des dispositions conventionnelles qui restent hélas obsolètes ou discriminantes entre les différentes catégories socio professionnelles, ou qui n'ont plus de sens aujourd'hui et que nous estimons juste d'adapter et/ou de revoir socialement et équitablement.

Nous nous réservons le droit de porter en séance d'autres points et ce, selon l'avancée de nos échanges que nous espérons fructueux.

Salaires Mensuels Minimas Conventionnels (SMMC) 2021 de la Branche :

- Nous demandons une AG de +40 € pour tous les SMMC des 2 grilles de classification conventionnelles de Branche des OETAM et des IC.

- Vous vous étiez engagés, ces dernières années, à étudier la refonte du « bas » de la grille de classification conventionnelle, car vous n'êtes pas sans ignorer que le Niveau I de la grille avec ses 3 premiers coefficients (125, 130 et 135) ne comporte que 6 € d'écart entre ces 3 coeffs ! Aussi nous vous demandons d'ouvrir enfin ce « chantier », qui n'est plus acceptable aujourd'hui.

Niveau	Echelon	Coeff	valeur mai 2018	valeur juillet 2020	Ecart en € entre les coefficients	DEMANDE d'AG FO 2021	NOUVEAU SALAIRE 2021	Ecart en € entre les coefficients	Variation 2020-2021 en %
Niveau I	Echelon 1	125	1 485 €	1 542 €	/	40 €	1 582 €	/	2,59
Niveau I	Echelon 2	130	1 492 €	1 548 €	6 €	40 €	1 588 €	6 €	2,58
Niveau I	Echelon 3	135	1 498 €	1 554 €	6 €	40 €	1 594 €	6 €	2,57
Niveau II	Echelon 1	140	1 515 €	1 570 €	16 €	40 €	1 610 €	16 €	2,55
Niveau II	Echelon 2	150	1 535 €	1 590 €	20 €	40 €	1 630 €	20 €	2,52
Niveau II	Echelon 3	160	1 560 €	1 617 €	27 €	40 €	1 657 €	27 €	2,47
Niveau III	Echelon 1	170	1 595 €	1 650 €	33 €	40 €	1 690 €	33 €	2,42
Niveau III	Echelon 2	185	1 628 €	1 684 €	34 €	40 €	1 724 €	34 €	2,38
Niveau III	Echelon 3	195	1 662 €	1 719 €	35 €	40 €	1 759 €	35 €	2,33
Niveau IV	Echelon 1	215	1 811 €	1 870 €	151 €	40 €	1 910 €	151 €	2,14
Niveau IV	Echelon 2	235	1 959 €	2 023 €	153 €	40 €	2 063 €	153 €	1,98
Niveau IV	Echelon 3	260	2 123 €	2 191 €	168 €	40 €	2 231 €	168 €	1,83
Niveau V	Echelon 1	285	2 310 €	2 385 €	194 €	40 €	2 425 €	194 €	1,68
Niveau V	Echelon 2	315	2 544 €	2 627 €	242 €	40 €	2 667 €	242 €	1,52
Niveau V	Echelon 3	350	2 812 €	2 903 €	276 €	40 €	2 943 €	276 €	1,38

Revalorisation des primes diverses conventionnelles suivantes de +2,5%

- Point 100 de la prime d'ancienneté - valeur depuis le 1^{er} février 2021 (mais négocié sur les NAO 2020) = 600,88 €
- Prime d'astreinte par 24 h - valeur depuis le 1^{er} juillet 2020 = 16,58 €
- Prime d'astreinte par semaine - valeur depuis le 1^{er} juillet 2020 = 115,95 €
- Revalorisation du forfait « majoration astreinte en cas de jour férié » qui est gelée depuis 2010 à 15 € (article 3 de l'Accord ATT du 18/06/2010), nous demandons donc qu'il soit aligné sur la valeur de celle d'un jour d'astreinte.
- Panier de Nuit - valeur depuis le 1^{er} juillet 2020 = 5,59 €
- Base de l'avantage Pécuniaire Nuit - valeur depuis le 1^{er} juillet 2020 = 674 €

Revendication au sujet de la prime d'ancienneté conventionnelle :

- Nous demandons que le que calcul de cette prime soit fait non pas avec la valeur du point 100 mini-ancienneté mais sur le salaire (SMMC) du coefficient classé du salarié.
- Nous demandons que le calcul de l'ancienneté soit majoré tous les ans à la date d'anniversaire d'entrée du salarié, et non pas tous les 3 ans comme actuellement avec : 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 %.
- Nous demandons que cette prime soit calculée au-delà de 15 ans de « fidélité » à son entreprise jusqu'à 20 ans d'ancienneté (donc un passage de 15 à 20%). Ceci pourrait être aménagé sur plusieurs années de montée en régime de cette mesure.

Prime de Transport :

- Prise en charge de 75 % des frais d'abonnement d'un transport collectif, des péages, d'un contrôle technique, etc.
- Mise en place d'aides (fiscales ou pas selon le décret de 2016) pour le covoiturage et l'utilisation du vélo.

Repos compensateur de nuit (RCN) :

- En application de la Directive Européenne de 2001 et de l'Accord de branche sur l'ATT du 18 juin 2010, nous demandons l'ouverture d'une négociation sur l'octroi d'un repos compensateur du travail de nuit capitalisable sur des journées de repos supplémentaires (ou un aménagement des fins de carrières).
- Avec une base minima conventionnelle de repos de 15 minutes par nuit travaillée, soit l'octroi de 2 jours de repos compensateurs de nuit par an.

Congés conventionnels :

- Nous demandons l'attribution d'un congé rémunéré de 2 jours pour enfant malade jusque 16 ans pour tous les salariés homme ou femme, en se basant sur l'accord de 2013 signé dans la CCN des Industries du Cartonnage et des Articles de Papeterie, et celui de 2019 dans la CCN de Distribution et Commerce de Gros des Papiers Cartons et Emballage.
- Nous demandons l'octroi d'une journée conventionnelle en cas congés déménagement.

- Nous demandons l'harmonisation des attributions des jours d'ancienneté (= appointements conventionnels) entre les différentes catégories socioprofessionnelles OETAM, qui sont octroyés à partir de 17 ans d'ancienneté pour certains et à 20 ans pour d'autres.
- Nous demandons avec les carrières qui s'allongent et comme cela est d'usage dans de nombreuses entreprises de notre branche, d'avoir la possibilité de choisir conventionnellement entre :
 - ou l'octroi des journées des congés exceptionnels ancienneté (2, 4 et 6 jours) à prendre.
 - ou l'octroi des appointements (équivalent à 2, 4 ou 6 jours de salaires) à payer.
- Attribution de la journée supplémentaire de congés payés conventionnels des A.M. à toutes les autres catégories de salariés OE et IC, afin de mettre fin là aussi à cette discrimination.

Fin de carrière, prise en compte de la pénibilité et espérance de vie en bonne santé :

- Ouverture d'une négociation autour de la prise en compte de la pénibilité et surtout de l'allongement des fins de carrière depuis 15 ans, qui ne permet plus aux salariés dépassant 57/58 ans comme dans les années 80-90 et 2000 de partir avant 62/65 ans !

Salariés qui se retrouvent souvent en arrêt de travail long avec de nombreuses pathologies, fatigue, usure, pénibilité, etc. qui d'ailleurs sont reconnus par les études sur l'espérance de vie en bonne santé, qui elle n'évolue pas comme celle de l'espérance de vie tout court, surtout avec le travail en usine et le travail posté. Et donc, nous estimons une nouvelle fois qu'il serait souhaitable d'ouvrir enfin les yeux sur le cout induit que représente ces absences, et sur les cotisations de prévoyance, et donc de travailler sur des congés supplémentaires de fin de carrière.

Prime de vacances et 13^{ième} mois :

- Nous demandons l'ouverture de négociation de branche sur la mise en œuvre d'un principe d'une prime de vacances et d'un 13^{ième} mois conventionnel, qui évidemment pourrait être mis en œuvre avec différentes étapes et/ou montants en plusieurs années d'application successives.

Mutuelle :

- Nous demandons un passage à 60% de la participation financière et obligatoire des employeurs (de la base conventionnelle actuelle à minima de 50% de la cotisation conventionnelle fixée depuis juillet 2020 à 1,48% du PMSS).

Journée de Solidarité :

- Prise en charge de la journée de solidarité par les employeurs, puisque cela se pratique déjà dans un grand nombre d'entreprises de la Branche.

Chômage partiel :

- Nous demandons un accord sur l'indemnisation du chômage partiel (activité partielle) afin de maintenir le salaire à 100%.

Télétravail :

- Nous demandons la négociation urgente d'un accord complet et d'une charte de bonne pratique pour stopper les très nombreuses dérives constatées durant le confinement, et qui perdurent pour celles et ceux qui poursuivent le télétravail depuis.
- Il faut absolument encadrer et réguler cette nouvelle façon de travailler, contrôler et limiter les horaires, mieux différencier vie personnelle et vie professionnelle, indemniser les couts importants que ça représente de rester chez soi et d'y travailler y compris avec des outils personnels des salariés (PC, imprimante, box internet, électricité, etc.).

Accord de financement du dialogue social du 9 décembre 2020 :

- Nous vous demandons de faire le point sur l'application de cet accord car nous sommes déjà pratiquement au milieu de cette année...

Veillez agréer, Madame la Présidente et Madame la Déléguée Générale de l'UNIDIS, nos sincères salutations.

La Fédération FO Construction secteur Papier Carton