

1) Coût de la vie :

- Appliquer à tous un forfait « coût de la vie » en rapport avec l'inflation, afin de compenser de façon forfaitaire la hausse des prix depuis douze mois (+ 0,4 % en glissement à fin octobre 2016 hors-tabac, selon l'Insee). On pourrait prendre pour base le salaire annuel moyen (2250€) en ajoutant 0,4% (base de 2015) x 1,2 % = 27 € mensuel.

Porter à six mois au lieu d'un an la condition d'ancienneté pour les augmentations de salaires (quitte à proratiser).

- Mise en place d'un système de prêt à 0% par l'entreprise pour les salariés en difficulté (loyer impayé et facture énergétique) d'une valeur maximum de 1000€/ans, remboursable dans l'année à raison de 12 prélèvement sur le bulletin de salaire.

2) Classification :

- Nous demandons la requalification de tous les coefficients des agents de production au niveau supérieur dans la catégorie.
- Ouverture d'une négociation portant sur la mise en place d'échelons sur chaque coefficient de la convention collective

3) Déroulement de carrière

Mise en place d'un plan de formation ambitieux en liens avec la stratégie en créant des plate-forme inter métier.

Pôle affichage : formation de tous les afficheurs colle sur les dispositifs déroulant 8m2 et de sa petite maintenance. Agent de production et magasinier, sur la base du volontariat.

Pôle maintenance : formation d'agents de maintenances au nombre de un à trois salariés sur chaque bassin technique (en fonction de sa taille) sur les dispositifs mécanisé et numérique.

Pôle montage : Formation sur pelle mécanique, matériel d'élévation de charge lourde, matériel d'élagage mécanisé.

Formation obligatoire (pour tous) : Geste et posture et utilisation du matériel de production

4) Maintient dans l'emploi et emploi :

- Extension de la garantie d'emploi à hauteur du contrat commercial lien l'entreprise avec Exterion-Média pour tous les salariés soit : 8 années sans compression des effectifs. Dans l'éventualité d'une remise en cause du contrat commercial, la société s'engage à reclasser tous ces salariés dans le groupe au même niveau de salaire (prime inclus).
- Maintient dans l'emploi au niveau du groupe de tous les salariés reclasser pour inaptitude professionnelle, avec maintien de salaire (prime inclus) et formation au nouveau poste de travail.
- Nous demandons que pour chaque départ, une embauche soit faite au poste devenu vacant avec mesure de la proportion des embauches identique entre les jeunes et les séniors et aussi entre les Femmes et les Hommes.
- Nous demandons que les nouveaux embaucher bénéficie de tous les avantages sociaux repris dans le cadre de l'accord de substitution suite à la reprise des contrats de travail des ex salariés d'Exterion Média (RTT, jour séniors, prime, compte épargne temps ect...)

5) Égalité professionnel :

- Nous demandons l'alignement du salaire des femmes sur celui des Hommes à poste et ancienneté identique, sur la base du salaire moyen de la catégorie.
- Nous demandons un objectif en termes de droit à la formation des femmes identique aux hommes et ce dans des proportions identiques suivant le pote de travail et CSP.
- Nous demandons l'embauche de personnel féminin au poste suivant : responsable de bassin, directeur de bassin, chef d'atelier, contremaitre ou adjoint d'exploitation. Pour ce faire l'entreprise se donne comme objectif de recruter exclusivement des femmes à chaque départ afin d'arriver à une proportion minimale de 40 % de femmes aux postes cible.
Concernant les postes d'afficheur mobilier urbain et d'agent de maintenance, nous proposons de réduire le seuil à 20% dû à la problématique lié à la pénibilité du poste. Pour Finir, nous demandons d'embaucher exclusivement des femmes au poste de responsable régional avec comme objectif d'atteindre une proportion de 50%.

5) Mutuelle et frais de santé :

Négocier un nouveau forfait ou changement de mutuelle, afin de revenir à un niveau de prestations équivalent.

Réduire le montant de la cotisation, en revalorisant la part patronale à hauteur de 5 %. Enfin, nous demandons, de moduler les cotisations en fonction du niveau de

INFO'COM-CGT

94, BD AUGUSTE-BLANQUI – 75013 PARIS

Tél. : 01 43 31 80 49 • Fax : 01 43 31 26 82

infocomcgt.fr • news@infocomcgt.fr

salaire (au moins, obtenir une réduction pour les bas salaires).

Paiement du premier jour de carence pour les salariés ayant un arrêt maladie supérieur à une semaine.

6) Frais de repas :

- Mise en place d'une prime panier en lieu et place des remboursement forfaitaire de repas à hauteur de 15€/jour

9) Conditions et temps de travail :

-
- Nous demandons le maintien du temps de travail effectif et de sa répartition mis en place dans l'entreprise.
- Nous demandons la mise en place du télétravail pour les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans, à raison de 2 jour/semaine.
- Nous demandons la mise en place du compte pénibilité pour les salariés concerné par la loi du 20 janvier 2014 et une ouverture de négociation en vue d'un accord pénibilité dans l'entreprise
- Nous demandons la mise en place de 10 jours dans l'année rémunéré à 80 % du salaire brut lorsque les conditions climatiques ne permettent pas aux salariés d'exercé leurs emplois dans des conditions satisfaisante (tableau référentiel du bâtiment et travaux public).
- Nous demandons l'arrêt de toutes activités professionnelles des Cadres et assimilé entre 19h le soir et 8h le matin.
- Nous demandons la mise en place du ramassage et entretiens des vêtements de travail, en lieu et place des barils de lessive.

INFO'COM-CGT

94, BD AUGUSTE-BLANQUI – 75013 PARIS

Tél. : 01 43 31 80 49 • Fax : 01 43 31 26 82

infocomcgt.fr • news@infocomcgt.fr