



LA SECTION SYNDICALE CGT S'ADRESSE A L'ENSEMBLE DES SALARIES TOUTES CATEGORIES CONFONDUES

Mercredi 26 novembre 2008

Consécutivement aux mouvements de grève du 31 mai 2008 ou l'accord salarial ratifié par les organisations syndicales FO et CGC, a été fortement contesté par les salariés du fait qu'ils n'ont pas été consultés. Soutenus par la CGT, qui ne dispose pas d'élus au comité d'établissement et de délégué du personnel, ont obtenu une rétrocession antérieure de cinq mois. Fort de ce mouvement la section syndicale CGT saisi d'une part l'inspecteur du travail, et d'autre part soumet à l'ensemble du personnel une pétition sur l'ensemble des conditions de travail et des salaires, des tensions et irrégularités qui perdurent dans notre établissement.

Sur l'indemnité des congés payés

Il s'agit du calcul des indemnités de congés payés. En clair, la rémunération pendant nos congés. Nous savons que ce calcul peut se faire de deux façons différentes : Soit le 10ème de la rémunération totale perçue par le salarié entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours (L 223.11 – 1er alinéa). Soit la rémunération qu'il aurait perçue pendant les congés si le salarié avait travaillé pendant cette période (L 223.11 – 3ème alinéa). **La jurisprudence constante nous dit que c'est le mode de calcul le plus avantageux pour le salarié qui doit être retenu.** Soit, mais notre employeur fait évidemment l'inverse. Encore une fois l'imprécision de la Loi sur ce que contient la rémunération annuelle à susciter plusieurs conflits juridiques qui ont été tranchés par de multiples arrêts de la Cour de cassation. Par exemple : si les primes de panier ou frais de déplacement ou prime de transport payées par l'employeur ne correspondent pas strictement aux dépenses engagées par l'employé, ces sommes doivent entrer dans l'assiette de calcul du 10ème de la rémunération annuelle (Cour de cassation 1er avril 1992). Les primes d'équipe (cassation sociale 8 octobre 1987). Les primes de soirée et de samedi (cassation sociale du 3 juillet 1990 et 16 octobre 2001). Les indemnités de déplacement (cassation sociale du 1er juillet 1985) dans la mesure où elles constituent un élément de rémunération versée d'une manière habituelle. Les primes de performance (cassation sociale du 10 octobre 2001). Les primes d'ancienneté (cassation sociale du 30 mars 1995 et 16 juin 1998), avec rappel de cette prime au titre des 5 dernières années (cassation sociale du 6 décembre 1979). Les primes de mission (cassation sociale du 4 février 1993). Les primes d'entretien (cassation sociale du 2 avril 1976). Evidemment le code du

travail nous permet de revenir cinq ans en arrière, le surplus pour les salariés anciens, ouvre droit à des dommages et intérêts y ajoutant une majoration équivalente à 30% pour la répercussion sur les pensions de retraite

Sur l'absence de personnel d'encadrement en 2x8 et 3x8.

La direction a cru bon de nommer des soi-disant leaders pour encadrer les équipes travaillant en quart. Nous demandons que les leaders soient surclassés au coefficient minimum de la grille Agent de Maîtrise avec rappel de salaire sur les années précédentes. Pour rappel un leader qui œuvrerait à + 50% de surclassement sur une année. Il peut prétendre au coefficient AM.

Sur les CDD et les intérimaires.

Nous sommes une entreprise qui selon le code du travail n'est pas sur la liste qui a recours au travail précaire, ainsi le code du travail permet aux organisations syndicales représentatives de se substituer à ces personnels, après leur accord afin de saisir le conseil de Prud'hommes pour obtenir leur requalification en CDI.

Sur les primes de Formateur et de manipulation de produits dangereux.

On constate que les salariés anciens (20 ans) ont des salaires identiques aux nouveaux embauchés, nous demandons une actualisation de leur déroulement de carrière et une prime de formateur pour le temps passé à

former de nouveaux opérateurs, nombre de nos produits sont dangereux pour leur manipulation nous sollicitons une indemnisation.

Sur le harcèlement mis en œuvre par la direction après la Grève.

Nous appelons l'ensemble du personnel a ne pas tomber dans la stratégie de la direction afin de diviser les salariés, en effet tout le monde a relevé une tension entre les

personnels, entre ceux qui ont participé au mouvement de grève et les membres de la hiérarchie qui exécutent les directives de la direction, le code du travail est clair en la matière c'est la Direction qui porte l'entière responsabilité des éventuels harcèlements perpétrés à l'encontre des grévistes.

La meilleure façon de démontrer l'attachement des salariés aux propositions ci-dessus énoncées, c'est de signer massivement la pétition ci-dessous et de voter massivement CGT aux élections du conseil de Prud'homme de Bordeaux dernière consultation nationale concernant la représentativité des organisations syndicales, le résultat du vote CGT sur le bureau de vote de SALAUNES sera un élément majeur pour la poursuite des revendications.



Nous salariés d'EADS COMPOSITES AQUITAINE demandons l'ouverture immédiate de négociations sur le paiement de l'indemnité de congés payés rétroactivement sur cinq année, le principe d'une prime de formateur et d'indemnisation de la manipulation de produit dangereux, le surclassement des leaders en 2x8 et 3x8 au coefficient minimum de la grille AM, la requalification des contrats précaires selon la volonté des intéressés en CDI et enfin sur le déroulement de carrière de l'ensemble du personnels.

NOMS	SIGNATURES	NOMS	SIGNATURES