

Pas mal de sujets pour cette rentrée. L'accord participation / intéressement, la reprise de la négociation sur le télétravail, le recours à une expertise votée par l'ensemble des membres du CSE central qui va se focaliser sur les niveaux de salaires, la volonté de l'entreprise de mise en place du badgeage via Tempo, les négociations salariales de fin d'année (NAO)...

### Accord participation intéressement

L'ensemble des organisations syndicales représentatives ont signé cet accord. Difficile de ne pas signer un accord qui prévoit (suivant les résultats de l'entreprise et donc forcément aléatoires) de verser des sommes assez importantes aux salariés.

**Si les prévisions de croissance prévues se réalisent, les salariés pourraient percevoir environ 3700€ pour les années 2022 et 2023.**

#### Les points négatifs :

Un nouvel « accélérateur de l'intéressement, nommé KPI » calculé sur l'aspect sécurité.

En bref, deux catégories d'activité ne devront pas dépasser un plafond d'accident du travail en baisse de 25% pour l'UP opération et 15% pour le reste du groupe, au-delà ce bonus (qui peut se monter jusqu'à 10% en +) ne sera pas versé aux salariés.

L'entreprise veut « responsabiliser » chaque salarié, pourtant le code du travail précise bien que **la sécurité au travail soit de la responsabilité de l'employeur.**

**Les secteurs de la route, des usines, catégories à qui on demande toujours plus de productivité**, de chiffres, pourraient par exemple percevoir moins que les autres car les accidents sur une année ne seraient pas suffisamment en baisse. Nous redoutons aussi que les salariés victimes d'accidents du travail soient montrés du doigt par des collègues car jugés responsables du non-versement de ce bonus. Ou pire qu'ils ne se déclarent plus en accident du travail !

#### Nos demandes lors de la négociation de cet accord :

- ↪ Répartir la participation de la même manière que l'intéressement 100 % lié à la présence (plus favorable aux petits salaires) > **Réponse de la direction : non**
- ↪ Recherche d'un compromis... nous demandons alors de réduire la participation et d'augmenter l'intéressement pour limiter cette répartition inégalitaire > **Réponse de la direction : non**
- ↪ Recherche d'un compromis... nous demandons alors de réduire la participation et d'augmenter l'intéressement pour limiter cette répartition inégalitaire > **Réponse de la direction : non**
- ↪ Demande de réduire le plafond de rémunération prise en compte de 120000€ à 80000€ pour le calcul des sommes > **Réponse de la direction : non**

Concrètement avec ce refus : en 2023 pour un salaire à 21000 € annuel sa participation sera au maximum de 1561€ alors que pour un salaire de 120000 par an € elle sera de 3717€ !

**Seule la CGT a fait des propositions pour réduire l'écart des sommes perçues entre petits et gros salaires.**

### Accord télétravail Reprise de la négociation prévue en septembre.

**Ça va être simple et clair : la CGT ne signera pas d'accord télétravail si des compensations financières ne sont pas accordées aux salariés**

On vous a parlé dans un tract précédent d'un simulateur créé par un cabinet d'études, il permet de calculer précisément ce que coûte et/ou ce que rapporte à une entreprise la mise en place du télétravail.

**Voilà le résultat pour notre entreprise avec pour base de calcul : 200€ an de prime d'installation par an et 50€ par mois de frais d'occupation du domicile.**

↪ **Hausse de la productivité, Baisse de l'absentéisme et du Turn over ; gains entreprise > 9,29 millions d'€ par an**

↪ **Coûts entreprise des primes accordées aux salariés : 1,5 millions d'€ par an. Soit un gain estimé à 7,76 Millions d'€ par an ...**



Lors des tractages sur site **vous avez été très nombreux à nous interpeller sur ce sujet** des coûts supplémentaires engendrés par le Télétravail, sur le besoin de matériel pour travailler dans de bonnes conditions, au vu de cette étude:

LES SALARIÉS PLUS PRODUCTIFS EN TÉLÉTRAVAIL

... À SE DEMANDER SI ILS NE FONT PAS TRAVAILLER LEURS CÔSSSES !



**il nous semblerait incompréhensible que l'entreprise n'accorde rien...**

## TEMPO

Avant le break d'été **beaucoup de salariés ont exprimé leur mécontentement sur le nouveau dispositif de badgeage via tempo**. À juste titre : difficultés techniques et lenteurs au démarrage, temps trop importants entre l'arrivée sur site et le moment du pointage, une réunion s'est tenue fin juillet avec la DRH.

**Nous avons demandé :**

➡ **que le dispositif soit revu**, que les salariés OETAM puissent pointer leurs horaires lors des jours de télétravail (seule façon de limiter le temps de travail légal et comptabiliser les heures de travail supplémentaires) que le pointage se fasse via les pointeuses physiques à l'arrivée sur site.

➡ Nous avons aussi demandé que **les heures enregistrées avant la cyber attaque soient restituées** aux salariés. Nous vous informerons sur ce sujet dès que possible

## Autres informations

L'ensemble des élus du CSE central ont voté, comme le permet le code du travail **le recours à une expertise**. Cette expertise en cours de réalisation par le cabinet Syndex **permettra de mieux appréhender les niveaux de salaire de notre entreprise, de les comparer avec les moyennes du secteur pharmaceutique**.

Nous reviendrons sur ce sujet dès que les premiers résultats nous seront parvenus. En lien avec l'information précédente, **les négociations salariales doivent commencer au mois de novembre** prochain,

**la CGT Pierre Fabre va être particulièrement vigilante cette année car les déclarations faites par la direction en 2020 nous ont alarmé.**

**Il a été dit que** : « les augmentations de salaires ne sont pas faites pour récompenser la performance des salariés », traduction possible : nous misons sur l'intéressement participation et ne souhaitons pas augmenter les salaires.

**la CGT défend avant tout le salaire socialisé ! c'est votre salaire brut.**

**Celui qui permet de préserver notre modèle social, qui permet d'avoir une sécurité sociale, des cotisations d'assurances chômage, des pensions de retraites. C'est votre bulletin de paye qui vous permet de faire des projets immobiliers, de gérer de prévoir les dépenses mensuelles.**

Notre entreprise revendique encore son ancrage, son ADN social mise en place par M. Pierre Fabre le président fondateur, **elle ne peut idéologiquement se tourner vers ce genre de modèle de rémunération, ça serait renier une grande partie de notre héritage culturel.**

Que l'entreprise décide via Transformation de réorganiser des activités et chercher des secteurs de croissance pas de soucis, **mais quand on constate jour après jour que les salariés sont mis sous pression sans véritable prise en compte de leurs demandes ou besoins, que la bienveillance a disparu au profit de la recherche du toujours plus de compétitivité on ne peut que s'inquiéter.**

**La seule façon de lutter contre cette déshumanisation c'est de s'organiser collectivement, d'exprimer ses problèmes et de ne pas subir dans son coin.**

Les syndicats sont là pour ça ! La CGT Pierre Fabre depuis des années n'a pas changé de ligne de conduite : vous défendre ! discuter avec la direction et dire haut et fort quand ça ne va plus.

**Contacts : Frédéric FABRE: 06.08.26.76.05 / fredd.fabre@hotmail.fr**

**Ouissem QUESLATI / 06.99.64.37.57 / ouissem@gmail.com**

LA CGT  
SA FORCE C'EST  
VOUS

la  
cgt  
des laboratoires  
Pierre Fabre

TU VEUX **DEFENDRE TES DROITS**  
ET EN GAGNER DE NOUVEAUX ?  
**REJOINS-NOUS** A LA  
CGT Pierre Fabre

SANS LA CGT....  
AVEC LA CGT....