

Cependant il y a eu des avancées :

- ➡ Jusqu'à 2 jours de télétravail.
- ➡ L'entreprise prendra en charge pour les salariés en CDI et en télétravail régulier, tous les 4 ans un remboursement sur note de frais, des matériels listés ci-dessous (dans la limite de 150 €, rétroactivité à juin 2020 pour les achats déjà effectués sur présentation d'une facture).
Écran fixe, Fauteuil ou chaise de bureau, bureau, clavier, casque audio, repose pieds.
- ➡ Pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le montant de la participation de l'entreprise est majoré à 200 €.
- ➡ Ouverture des horaires en télétravail identique aux horaires du site.
- ➡ Ouverture du télétravail au temps partiel dans la limite de 2 jours de présence obligatoire sur le site ou 4 demi-journées.

Fin août 21, La CGT demandait des avancées sur TEMPO (extrait du communiqué):

« Avant le break d'été **beaucoup de salariés ont exprimé leurs mécontentements 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 ou applications mobiles à l'arrivée sur site.
- ➡ Nous avons aussi demandé que **les heures enregistrées avant la cyber attaque soient restituées** aux salariés.
- ➡ **A la demande de la CGT (et ce point sera rajouté à l'accord télétravail) : badgeage possible en télétravail,**
- ➡ **Et aussi > heures perdues en cours de restitution, badgeage TEMPO possible sur application à l'arrivée sur site.**

Après consultation et vote de nos élus et syndiqués : **nous sommes signataire de l'accord Télétravail**

REJOIGNEZ LA CGT ! : la CGT c'est 670000 syndiqués, des unions locales, départementales, un catalogue de formations pour vous aider à mieux comprendre les enjeux.



Nous ne sommes pas présents sur votre site ? Syndiquez vous ou mieux devenez Représentant de Section Syndicale CGT :

vous avez un crédit d'heures mensuel et vous pouvez enfin vous exprimer librement (grâce au statut de salarié protégé) mettre en lumière vos problèmes et ce de vos collègues,

Le syndicat Pierre Fabre travaille en équipe, communique via de nombreux tracts, site internet et intranet (The Place : taper CGT moteur de recherche puis click sur * pour nous suivre), réseaux sociaux .

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

Ouissem QUESLATI / 06.99.64.37.57 / ouissem@gmail.com



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



Novembre 2021



Syndicat CGT DES LABORATOIRES PIERRE FABRE

Beaucoup de sujets dans ce communiqué :

Les risques psychosociaux, un retour du rapport d'expertises sur la rémunération dans notre entreprise, les négociations annuelles sur les salaires, le télétravail.

Les risques psychosociaux. Nous avons appris début septembre le suicide de deux salariés Pierre Fabre, un salarié de Campans, une salariée VRP du réseau Avène.

Terribles nouvelles... **la CGT Pierre Fabre exprime ses plus sincères condoléances à la famille, aux proches et aux collègues des deux disparus.** Nous ne connaissons pas les causes de ces passages à l'acte, quand des tragédies pareilles arrivent de nombreux facteurs sont souvent en jeu.

Ces drames, nous ont bien sûr dans un premier temps attristé mais cela nous a aussi, en tant que représentants du personnel, interrogés.

Depuis des mois, nous sommes sollicités par des salariés en souffrance, beaucoup de salariés font face à des charges de travail anormales, ne trouvent plus de sens à leur travail, subissent plus d'isolement, Burn out, colères, incompréhensions, démissions, arrêts maladie :

Les expressions de mal être au travail sont fréquentes et de plus en plus nombreuses.

Le 13 septembre dernier, nous écrivions une lettre à la DRH et au Directeur Général pour exprimer en premier lieu la tristesse d'apprendre le décès de deux salariés de notre entreprise, nous exprimions aussi nos craintes sur la situation générale (les délégués syndicaux centraux des autres syndicats ont été informés de la démarche de la CGT).

Nous demandions dans cette lettre que l'entreprise organise un CSE central afin de discuter et mettre en place des mesures fortes, d'envisager une étude d'expertise du sujet à grande échelle afin de prendre en compte et de désamorcer les situations de souffrance.

Le 13 Octobre, nous avons relancé la Direction (via une seconde lettre) pour lui demander la tenue de ce CSE central qui soumettrait au vote une étude d'un cabinet d'experts sur les Risques Psycho Sociaux dans notre entreprise.

La CGT communique depuis des mois sur la détérioration du climat social mais jusqu'à maintenant la direction n'a rien voulu entendre.

Transformation comme cause principale mais aussi la pandémie, les confinements, la cyber attaque ont laissé des blessures profondes et il est du devoir de tous, Direction et syndicats de réagir fortement avec tous les moyens nécessaires.

La CGT Pierre Fabre ne peut se résoudre à laisser une situation de souffrances perdurer et se répandre, si nous nous contentons de belles paroles des drames comme ceux qui viennent d'arriver peuvent se reproduire.

Vous qui nous lisez, vous êtes peut-être aussi dans une situation de souffrance au travail, ne restez pas isolés ! Nous pouvons vous aider en préservant votre anonymat.

Imprimé par nos soins - Ne pas jeter sur la voie Publique

Négociations salariales et rapport d'expertise sur les salaires.

Roulement de tambours> ANNONCE : OETAM (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise) et jusqu'au niveau 6, premier niveau des cadres :

Vous êtes mal payés chez Pierre Fabre !

Après analyse du rapport les faits sont clairs et précis, **ce que dénonce la CGT depuis 10 ans quand le rapport du LEEM sort en fin d'année a donc été prouvé :**

La politique salariale chez Pierre Fabre est, depuis des années, pas à la hauteur des efforts fournis par les salariés des plus petits niveaux et ce jusqu'au niveau 6, en revanche au-dessus du coefficient 7A on est beaucoup mieux traité !

Voici quelques chiffres pour vous éclairer sur la situation.

Pour se comparer, il faut des éléments du même secteur que nous, donc le LEEM (les entreprises du médicament). A savoir : le rapport annuel du LEEM => c'est l'analyse de 80000 bulletins de salaires, étudiée sur 270 entreprises, Pierre Fabre fait partie des 10 plus grosses sociétés, nous devrions donc très logiquement être à minima au-dessus de la moyenne ...

Voilà les tendances collectées dans le rapport : le salaire de base (hors primes, juste votre salaire de base (en haut du bulletin)

POUR LES NIVEAUX B et C DES GROUPES DE 2 à 6 EN MOYENNE **C'EST - 5% de SALAIRE DE BASE que la moyenne des autres entreprises**

Plus précisément voilà par groupe et niveau les moyennes du LEEM, c'est ce que vous devriez percevoir pour être à la moyenne nationale
(comparaison > bulletin de salaire, tout en haut au début « salaire de base ») :

G-N	2B	2C	3B	3C	4B	4C	5B	5C	6B	6C
Moyenne Mensuel de base LEEM	1772€ -2%	1863€ -1%	2027€ -5%	2222€ -6%	2337€ -6%	2514€ -5%	2761€ -7%	3070€ -7%	3660€ -2%	3992€ -6%

Et pour **la rémunération globale**, cette fameuse rémunération globale dont parle l'entreprise année après année, d'après l'entreprise nous serions très bien lotis quand on prend tous ces éléments (ancienneté, primes, intéressement/participation) !

Pour vous comparer c'est simple => fiche de paye de décembre et vous allez voir en bas sur « totaux annuel brut » la somme indiquée à laquelle il faut rajouter à la somme que vous avez perçue (ou épargnée) en intéressement participation + tous les abondements Ruscus:

G-N	2B	2C	3B	3C	4B	4C	5B	5C	6B	6C
Moyenne Annuelle de base LEEM	26937€ -3%	29195€ +4%	32696€ -9%	36317€ -8%	37636€ -7%	40284€ -7%	44272€ -8%	48658€ -6%	57044€ -11%	64228€ -13%

Du coefficient 1 à 6 on est en moyenne à -6,2% en dessous mais à partir du niveau 7A jusqu'au niveau 10 c'est +7%

Pour vous éclairer, on va vous donner la rémunération totale annuelle des niveaux 8,9,10

8B	9B	10
105.731 €	151.969 €	233.381 €

Et pour le niveau 11 ? la direction a refusé de donner les niveaux de salaires...

Et ce n'est pas tout... **saviez vous qu'il existe une « 3ème enveloppe » de rémunération**, un budget en plus de l'augmentation générale ou individuelle ? (Enveloppe pas négociée par les syndicats...)

Avec cette enveloppe on distribue des « primes exceptionnelles », d'un **montant de 1,6 Million d'€** en 2020 qui a permis permis de récompenser par exemple en moyenne annuelle :

- **3,5% d'ouvriers pour un montant total de 287€**
- **13,4 % de cadre pour un montant de 5836€.. (moyenne pour un Groupe 9A: 12871€)**

Il y a même 6 heureux bénéficiaires qui ont perçu (tenez-vous bien...) 76574€ de « bonus exceptionnel » en 2020.

Comment ne pas ressentir de la colère quand on découvre que les « Gueux » (souvent confrontés à la pénibilité) sont si peu récompensés par rapport à certains cadres de hauts niveaux ?

Colère aussi quand :

- ➡ ils refusent de réajuster un coefficient, de revoir les parcours pros et prendre en compte la polyvalence, le savoir-faire,
- ➡ refuse d'accorder des primes dignes de l'engagement des salariés (pour rappel l'aumône de 10€/jour donnée aux salariés en présentiel (pendant le premier confinement).)

NEGOCIATIONS SALARIALES :

En voilà une année particulière, car en plus du rapport d'expertise qui prouve que les salaires doivent être augmentés on a d'autres chiffres à prendre en compte.

L'inflation, on ne va pas vous faire de blabla la hausse des prix tout le monde en a conscience.

L'Insee prévoit une hausse de 2,1% pour 2021 (et 1,5% sur 2022), il faut donc déjà que l'entreprise compense cette perte de pouvoir d'achat 2021 (en projection sur un salaire brut de 2000€ c'est 50€).

Et il y a donc aussi les salaires trop bas à réévaluer, ce que l'entreprise peut largement se permettre de faire au vu de ses résultats 2020 :

- ➡ **160 millions d'€ d'EBIT VS ZERO € d'augmentation générale l'année dernière),** de ses prévisions de résultats 2021, de son épargne qui a augmenté **de +143%** entre 2019 et 2020 **et croyez nous qu'avec ne serait ce que 5% de cette somme on pourrait faire une super augmentation salariale 2021**

Au vu de tous ces éléments, la CGT Pierre Fabre va organiser des assemblées générales sur les sites ou nous sommes présents afin d'échanger avec vous :

- ➡ Répondre à vos questions, mais aussi : que pensez-vous de tout ça ?

- ➡ Que souhaitez-vous que nous demandions lors de ces négociations ?

Vous serez tenus informés des dates prochainement.

TELETRAVAIL :

On peut d'ores et déjà vous annoncer **une mauvaise nouvelle** : l'entreprise refuse à ce jour d'accorder une prime pour l'occupation du domicile.

Donc d'après l'entreprise :

- ➡ **les frais supplémentaires liés à votre présence doivent être supportés par... VOUS** et vous seuls

- ➡ Les économies de structures, les gains de productivité doivent être récoltés par ...EUX.

TELETRAVAIL : TRAVAILLER À LA MAISON PEUT VOUS CÔUTER PLUS DE 100 EUROS PAR MOIS...

