

Prime Covid: Pourquoi faire simple et juste quand on peut faire incompréhensible et clivant?

La direction a décidé (seule) d'octroyer une prime exceptionnelle liée à la situation particulière que nous traversons. Elle en a fixé (seule) le montant et les règles de répartition. Au cours de chacune des réunions ayant eu lieu depuis cette annonce, les élus CGT lui ont fait part du mécontentement suscité par ces règles. Comme souvent, la direction a pris note et n'a finalement rien changé dans sa décision initiale. Une note de service explicative (lol !) est sortie Jeudi dernier. Un véritable charabia bien alambiqué sur pas moins de 6 pages pour justifier de règles incompréhensibles, alors que quelques lignes seulement avaient suffi pour expliquer qu'il faudrait se contenter de 0,8% d'augmentations générales cette année (une autre décision unilatérale, c'est à la mode ces derniers temps...).

S'estimant méprisés, lésés et discriminés par ces règles, beaucoup de salariés ont sollicité individuellement les élus CGT pour exprimer leur avis sur les suites à donner. Nous avons également rencontré une délégation de salariés de l'Atelier bois en début d'après-midi.

L'octroi de prime est par nature un facteur de division, et provoque systématiquement jalousies et incompréhensions. C'est la raison pour laquelle, à la CGT, nous n'y sommes pas favorables, à plus forte raison quand elles ne sont pas soumises à cotisations.

D'autres décisions unilatérales sont source de mécontentement et ne sont pas acceptables en l'état : prise de congés et RTT des journaliers, paiement obligatoire de congés SUP écoulés. Le DRH nous disait qu'il faudrait faire preuve d'intelligence collective pour traiter ces sujets (CSE du 27 Mars page 20), sur le coup, les annonces faites par la direction en CSE montrent qu'ils ont choisi une autre voie.



Forts de ces constats, le syndicat Filpac CGT La Papète Tatars demande :

-Que cette prime soit égalitaire (sur la base des 500€ évidemment), calculée au pro-rata des jours (heures) passés à l'usine pendant la période, ceci, quels que soient la catégorie socio-professionnelle et le régime de travail. Tous les salariés sont indispensables au fonctionnement de l'entreprise et leurs efforts d'adaptation face au danger doivent-être rétribués à l'identique.

-Une prime différente doit également être versée aux salariés en télétravail pour compenser les frais d'utilisation de leurs ressources privées (locaux, électricité, eau, téléphone, ...).

-Le rattrapage avec ce nouveau calcul pourrait être fait sur la paye de Mai.

-Maintient de 100% de la rémunération et décompte en temps de travail effectif pour les salariés en ALD et en garde d'enfants y compris après le 1 Mai.

-Que le solde des congés légaux et SUP acquis au titre de 2018 puissent être pris librement jusqu'à épuisement, sans passer en reliquats (ajoutés aux compteurs 2019).

-Les RTT qui n'ont pas pu être pris ne doivent pas être perdus, les ajouter aux RTT 2020.

-Les 4 RTT éventuels qui n'ont pas pu être pris ne doivent être payés que si le salarié le demande explicitement, sinon, les ajouter aux RTT 2020.

La direction devra répondre à ces revendications d'ici la fin de la semaine. Les salariés seront informés des réponses données et seront consultés démocratiquement sur les moyens à mettre en œuvre pour obtenir satisfaction dès Lundi 11 Mai.

