



Confédération Générale du Travail de la Guadeloupe

4, Cité Artisanale de Bergevin – 97110 POINTE-A-PITRE

☎ : (0590) 82.34.61 / 90.11.43 - ☎ : (0590) 91.04.00

E-Mail : cgtg.confederation@wanadoo.fr

Pa mannyé lajan an nou !

Pointe-à-Pitre, le 17 septembre 2018

Cela fait un an que la direction de Milenis a dénoncé notre accord de substitution du 6 juin 2011. Cet accord englobe :

La prime de vacances, le 13^{ème} mois, **la prime de transport**, prime de froid, les tickets restaurants, **l'acompte sur la prime d'objectif des employés**, le paiement des jours chômés et fériés, **la prime de caisse**, la prime de remplacement, **le paiement des heures supplémentaires**, des heures de nuit, **la prime d'ancienneté pour les employés**, les agents de maîtrise et les cadres, **les vêtements de travail**, les appels à candidature pour renforts, **le plan contre la démarque**, service crédit, **reclassement pour les salariés inaptes**, respect de la loi sur l'égalité professionnelle hommes femmes, **respect des réunions mensuelles de services**, l'organisation du travail des jours fériés, **la rémunération en cas de catastrophe naturelle**, planification d'un samedi de repos par roulement, **la période d'acquisition lors de la prise d'une nouvelle fonction**, crédit d'heures des non élus, **subrogation de la sécurité sociale**, billets d'avions, **panier de Noël**, tombola lors des anniversaires, **accord plan épargne entreprise**, réduction d'horaire au 4^{ème} mois de **grossesse**, priorité à l'embauche des enfants du personnel en période de vacances, **achat du personnel (VAT et remise en caisse)** remise sur achat Promocash, **jour de déménagement**, autorisation d'absence pour cause de décès, **congés d'ancienneté**, heures d'allaitement, **jours de congés pour examens et concours**, aménagement du planning lors de la rentrée scolaire.

Aujourd'hui la direction de Milenis veut réduire l'accord aux points suivants :

Prime d'ancienneté, prime de froid et de caisse (perçue au prorata de présence année N-1), Prime Bonus exceptionnel BINO, Prime de convertibilité RSTA, prime de vacances, 13^{ème} mois, prime de transport, prime de remplacement, vêtement de travail et participation aux frais de nettoyage, avance des frais de billet d'avions, achat du personnel (VAT, remise sur les achats à Promocash et remise en caisse), journée de déménagement, aménagement du planning lors de la rentrée, épargne salariale, titre restaurant, abondement dans le budget des activités sociales et culturelles.

La CGTG refuse que les autres accords soient impactés par ce nouvel accord de substitution. En effet, l'accord BINO ne fait pas partie de l'accord de substitution. Tous les points que nous avons obtenus dans l'accord de substitution ont été obtenus de haute lutte. **Nous rappelons que c'est la mobilisation de tous, à chaque NAO qui nous a permis d'arracher ces améliorations successives de nos conditions de travail.**

Non content d'avoir dénoncé l'accord de substitution, le directateur nous attaque de nouveau en dénonçant l'accord UES. Il veut faire croire aux salariés que si la CGTG ne signe pas son torchon, nous, les employés, perdons tout. **En dénonçant l'accord UES, le directateur peut-il nous dire ce que nous gagnons ?**

Le directateur, prétend que la CGTG ment ! A la CGTG, nous sommes logés à la même enseigne que tous les salariés, ce qui n'est pas le cas du directateur ! Quel serait notre intérêt de mentir ?

Non seulement, la liste de nos acquis se réduit comme peau de chagrin mais en plus, les primes sont figées. Avant la réunion du 6 septembre nous avons constaté que le directateur avait enlevé la subrogation de ses propositions. Nous lui avons demandé pour quelle raison. Il a répondu qu'il a décidé unilatéralement de l'enlever ! La prime d'ancienneté évoluait chaque année pour tous. A partir de la 20^{ème} année, elle était intégrée au salaire de base. C'est terminé avec le torchon du directateur.

La prime d'ancienneté, la prime de caisse et de froid, la prime bonus exceptionnelle BINO et RSTA seront fondues en une seule ligne de la fiche de paie appelée : prime de reconnaissance des acquis sociaux (PRAS). Cela signifie que cette prime là sera elle aussi figée. Ce qu'un salarié percevra à l'application de l'accord n'évoluera plus. Les salariés absents pour maladie, congés parentaux, congés sans solde, à la signature de l'accord ne percevront plus ces primes fondues en une seule !

La direction veut remplacer le 13^{ème} mois par une prime annuelle. Nous ne sommes pas d'accord car c'est une manœuvre pour nous faire perdre notre prime de vacances qui n'est pas cumulable avec la prime annuelle dans la convention collective. **Nous vous invitons à lire la convention collective et tous nos accords.**

ARRÊTEZ D'ÉCOUTER CE DIRECTATEUR !

Le directateur pleurniche à qui veut l'entendre qu'il subit un redressement de l'URSSAF, à cause de notre prime de transport et de nos tickets restaurant. Comme si c'était les salariés qui n'avaient pas fait le nécessaire auprès de l'URSSAF. La direction a fait appel de la décision de pénalités de l'URSSAF. Elle n'a encore rien payé, mais elle veut déjà appliquer sa proposition d'accord scélérat ! Le directateur s'est mis en tête de réduire la prime de transport à 16,66 € par mois soit 200,00 € net par an et par salarié, quelque soit la zone d'habitation.

Pour les tickets restaurant, il veut les supprimer pour ceux qui ne sont pas présents dans l'entreprise entre 12h et 15h. Cela signifie que ceux qui restent au travail jusqu'à 14h, ou qui commencent à 15h ne mangent pas.

Pour les vêtements de travail, le directateur nous supprime le baril de lessive trimestriel pour le remplacer par une prime de salissure mensuelle de 3€ soumise à charge ce qui équivaut à 2,78€ nette. Cherchez l'erreur ! Concernant l'avance des frais de billets d'avions gagnés de haute lutte deux ans après l'ouverture de Milenis, le directateur veut la limiter au personnel uniquement. Cette avance ne sera prise en compte que si le salarié fait lui-même partie du voyage. Et il faut prouver que l'accompagnant fait partie de la famille.

La VAT disparaît. Dorénavant, il faut être solvable (carte bleue à relief et non interdit bancaire) car la direction a désigné une entreprise de crédit qu'elle nous impose. Le système de remise reste le même uniquement pour le personnel de Promocash ! Pour Sophyper, il faut être en CDI de plus de 6 mois pour bénéficier de la remise en caisse. Encore un nouveau recul !

Journée de déménagement autorisée, non payée ! Contrairement à l'accord du 6 juin 2011.

Aménagement du planning lors de la rentrée scolaire : Les employés qui ont des enfants de 15 ans ou moins, peuvent accompagner leur enfant après avoir fait la demande. L'employeur organisera les plannings, dans la mesure du possible. Si deux parents travaillent dans l'entreprise, un seul parent peut partir. Tous ceux qui ont des enfants au de plus de 15 ans, bien souvent au lycée, ne seront pas autorisés à sortir.

TOUS UNIS DANS L'ACTION !

C'EST LA SEULE FAÇON DE FAIRE RECULER LE DIRECTATEUR ET Cie