

REVENDICATIONS DANS LE CADRES DES NAO 2021 DE LA CGT de Philip Morris France SAS

1. SALAIRES :

- a) La CGT est toujours en attente de commentaires de la direction sur l'étude des salaires qu'elle a transmis l'année dernière à la direction et qu'elle joint à nouveau dans ses revendications.
- b) Comme demandé l'année dernière, nous demandons la mise en place de primes pour les salariés du siège
- c) La détermination d'une part égalitaire dans le calcul de répartition de l'enveloppe de participation.
- d) Compte tenu de la perte de nombreux avantages au cours des années passées, il serait peut-être temps que la direction remonte son niveau d'abondement dans le cadre de l'épargne salariale, comme elle s'y était engagée lors de la signature de ce dispositif.
- e) Que la direction respecte l'usage de dotation exceptionnelle lors de lancement de nouveaux produits comme par exemple la Marlboro fresh (la direction ne l'ayant encore pas dénoncé)
- f) Que les salariés puissent bénéficier d'une participation aux bénéfices de l'entreprise.

2. GESTION DES CARRIERES :

- a) Compte tenu de l'engagement de la direction a démarrer une négociation de bonne foi sur un plan multi générationnel (alias plan senior) nous ne re-déroulerons pas de revendications dans ce domaine mais nous tenons à ce que la direction s'acquitte de sa promesse courant 2022. Même si cette négociation n'est pas directement liée à la négociation de GPEC (nous pourrons toujours l'y intégrer par la suite)
- b) Création d'un grade 7 au sein de la force de vente pour matérialiser la reconnaissance de compétences d'encadrement d'équipe « parfois » sollicitées par la direction auprès d'employés de grade 6.

3. DROIT SYNDICAL :

- a) Pour se conformer à l'obligation de laisser diffuser la parole syndicale, la CGT demande la remise en route sur 2022 des sites syndicaux
- b) Dans le même sens, en attendant la création des sites, laisser la possibilité aux organisations syndicales d'utiliser la liste de distribution de l'entreprise conformément à la définition abordée dans l'accord de droit syndical.
- c) Que l'entreprise, pour se conformer au même droit syndical, vérifie comme elle le doit, le pourcentage de présence « terrain » et en tire les conséquences en terme de notation pour les élus.
- d) La révision, pour les élus, de l'organisation du travail et la gestion des territoires/objectifs, afin de se conformer efficacement à l'obligation d'aménager le travail des élus par rapport à leurs mandats et délégations.