Marseille, le 10/12/2016

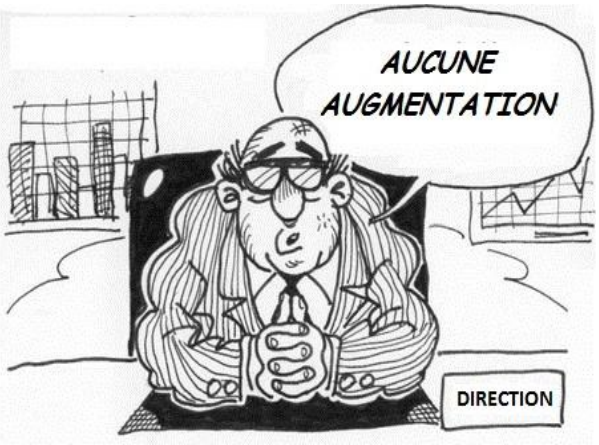
CGT Sécurité Industrielle

Syndicat départemental CGT prévention sécurité – 23 Bd Charles Nedelec 13003 Marseille
Mail : Cgt.securite-industrielle@hotmail.com – Site : http://securiteindustrielle.reference-syndicale.fr/

S : Salaire de misère
T : Travail dégradé
O : 0 reconnaissance
P : Pénibilité – Précarité

Avec la CGT, un salarié peut être certain d'être : ECOUTE, ENTENDU, REPRESENTE, SOUTENU. A la CGT certes il y a **CONTESTATION**, **OPPOSITION**, mais il y a **PROPOSITION**. Maintenir des salaires corrects afin de subvenir aux besoins de nos familles et améliorer nos conditions de travail. C'est ce que nous proposons au travers des revendications que vous trouverez au dos.

POLYVALENCES, FLEXIBILITES... ET SOUS-PAYES !



Le minimum que l'on puisse attendre d'une rémunération, c'est qu'elle nous permette de vivre décemment. Elle doit également répéter la complexité et la pénibilité des tâches à accomplir, ainsi que l'intensité du rythme de travail. Est-ce le cas de notre salaire ? Un examen rapide des tâches qui incombent chaque salarié suffit à révéler l'arnaque : notre fonction est un vaste fourretout permettant à l'employeur de rémunérer au plus bas des postes qui exigent pourtant des compétences.

TOUT TRAVAIL RAPPORTE !

La direction a mainte fois soulignée, à raison, l'excellence du travail fourni. Ce qui conduit les donneurs d'ordres à renouveler sa confiance à l'entreprise, notre travail crée donc suffisamment de valeur pour générer une croissance rapide. La question est donc : **à qui profite cette croissance ?** Certainement pas à nous, à qui la direction demande toujours davantage sans autre contrepartie que les félicitations. Pas de quoi nous faire oublier un salaire à peine supérieur au SMIC.

LE TRAVAIL NE COUTE RIEN : IL RAPPORTE !!!

Plus que jamais la CGT représente « **la seule arme de dissuasion massive** » contre toute déréglementation du travail et de l'action syndicale.

Marseille, le 10/12/2016

REVENDICATIONS CGT NAO

1. Faire passer les ADS au coeff. 140 ;
2. Faire passer les SSIAP 1 au coeff 150 ;
3. Faire passer les SSIAP 2 au coeff 160 AM ;
4. Faire passer l'ensemble des salariés du PC Chanot au coeff 180 ;
5. Embauche d'agent de sécurité operateur STC 2 ;
6. Mise en place d'une prime avec rétroactivité sur l'utilisation de la télésurveillance ;
7. Mise en place d'un prime d'assermentation pour les salariés ayant prêté serment ;
8. Mise en place d'une prime de risque
9. Augmentation du panier à 5€ ;
10. Revalorisation de la grille d'ancienneté +5% pour chaque palier ;
11. Mise en place d'une prime de risque pour l'ensemble des salariés ;
12. Revaloriser la prime de nettoyage des tenues à hauteur de 0,20€/heures ;
13. Revaloriser la prime du temps d'habillage à 0,30 € de l'heure ;
14. Revalorisation de la majoration des heures du dimanche à 20% ;
15. Revalorisation de la majoration des heures de nuit à 20 % ;
16. Trimestrialisation des heures supplémentaires ;
17. Heures supplémentaire payé à 25% et 50% ;
18. Revalorisation de la prime de dépannage à 20€ net et paiement de la vacation en Heures Supp. avec payement dès la prise en compte de l'appel ;
19. Prise en charge de 70% de la part mutuelle par l'entreprise ;
20. Prise en charge de 70% du remboursement sur l'utilisation de titre de transport ;
21. Diminuer l'intervention de la sous-traitance et faire intervenir les salariés S.I en heures supp. Sans modification de planning sauf demande du salarié ;
22. Création d'un poste de planificateur ;
23. Arrêt des modifications de planning sans avoir consulté les salariés ;
24. Harmonisation des plannings et équité sur les planifications ;
25. Arrêt des changements de site sans avoir au préalablement consulté le salariés
26. Mise en place d'une aide annuelle destiné aux activités sociales et culturelles du CE ;
27. Congé de naissance accordé par l'employeur de 5 jours au lieu de 3 jours ;
28. Congé paternité : versement intégrale du salaire sans suppression des primes ;
29. Congés pour enfant malade ou décès d'un membre de la famille 10 jours/an sans aucunes restrictions ;
30. Joindre obligatoirement les décomptages des heures et des vacations effectuées durant le mois, annexé aux fiches de paies ;
31. Prendre en compte les demandes d'autorisation d'absence liée à des fêtes légales et religieuses (accordées dans la limite de leurs comptabilité avec le fonctionnement normal du service) ;
32. Mettre en place d'un calendrier des futurs NAO tout les Janviers.