

## Revendications CFE-CGC pour la négociation annuelle sur les salaires 2013 et les conditions de travail

1. Pour la force de vente, les voitures de remplacement lors de réparation ou de maintenance, doivent être de la même catégorie.
2. Pour la force de vente, formaliser et officialiser un temps consacré à la partie administrative.
3. Pour la force de vente, les PDP de définitions des objectifs, de suivis, de mi année et de fin d'année doivent se faire dans un lieu propice à cela, il faut formaliser de ne pas les faire dans un café, ni un hall d'hôtel...
4. Pour la force de vente : communication en CE des grilles de salaires (elles sont demandées depuis 1 an en CE de Marly le Roi et il a été répondu qu'elles seront remises en NAO).
5. Pour la force de vente : présenter en CE le benchmark quantifié des salaires.
  
6. Les RMR et les chefs de projet marketing doivent être rémunérés lors des congrès et des RP de la même façon que les autres collaborateurs.
  
7. Siège de Marly le Roi : qu'est-il prévu pour améliorer la concentration des personnes (bruit, passages fréquents, portes séparatives bruyantes ....) installées en « Open-spaces » ?
8. Siège de Marly le Roi : quel est l'impact de l'arrivée d'un locataire dans le bâtiment G sur les capacités de parking ?
  
9. Charte mobilité GSK France (dans l'accord sur la GPEC, accord du 3 février 2012) :
  - Revalorisation de la prime d'incitation à la mobilité (actuellement de 6500 €) à la hauteur de ce que les groupes industriels pratiquent
  - Revalorisation du plafond pour les frais de déménagement (actuellement de 9696 € HT) par le taux d'inflation
    - Revalorisation des aides à la ré-installation :
      - Prime du montant brut (actuellement de 3446 €) par le taux d'inflation
      - Prime par enfant à charge (actuellement de 538 €) par le taux d'inflation

10. Mi-temps thérapeutique : les salariés ayant été à mi temps thérapeutique doivent bénéficier d'une garantie de revue de salaire. Le salarié étant souvent sous traitement, exemple d'un traitement anti épileptique, n'est pas en situation de délivrer la « performance »...au même titre que les autres collègues.
11. Prime vacances : mettre en place une « prime vacance » quand un site de l'UES décide de fermer sur la période juillet-août. Si une fermeture (même partielle) d'un site est envisagée et dépassant une semaine, elle doit être à cheval sur juillet et août afin de limiter les impacts sur les possibilités de garderie ou l'impact de garde alternée.
12. CET – PERCO : mettre en place un mécanisme pour pouvoir transférer des jours du compte CET vers le PERCO.
13. Journée « enfant malade » : instaurer une mutualisation des journées par salarié.
14. Journée « intempérie » : officialiser le principe de son existence, du maintien de la rémunération et du pouvoir dédié au directeur de site de la mettre en œuvre.
15. Congés exceptionnels : augmenter d'une journée le congé exceptionnel pour l'événement « décès famille proche ».
16. Congés « fin de vie » : créer dans l'intranet une fiche pratique comme pour les autres formes de congé.
17. Arrêts maladie de + de 90 jours : il y a eu des engagements de la part de la Direction Générale. Quel est le suivi ? En fonction du suivi, mettre en place un mécanisme pour éviter les mois de retard.
18. CET : réaliser une communication à l'ensemble des collaborateurs sur les modes d'alimentation et les règles d'utilisation du CET.
19. Mettre en place un processus permettant à un salarié de comprendre parfaitement tous les aspects de son passage d'un contrat français à un contrat GSK dans un autre pays.
20. Pour les groupes 6 et plus : gestion des journées d'activité réalisées au-delà du nombre de journées dues dans le Contrat de Travail : mettre en place une vraie reconnaissance par paiement ou par récupération.
21. Pour les groupes 6 et plus : majoration des journées d'activité réalisées un dimanche ou un jour férié, comme les majorations appliquées aux groupes 1 à 5.

22. Prime d'équipe du site industriel d'Evreux : mettre en place un mécanisme financier atténuant la perte de prime d'équipe quand un salarié passe d'équipe à la journée (cf. prime de substitution de NDB).
23. Quand il y a absence du domicile pour raison professionnelle, l'entreprise participe aux frais de garde d'enfants de moins de 16 ans par le versement d'une prime forfaitaire de 50 € par journée ou par nuit.
24. Sur les sites industriels, les fins de projets doivent donner lieu à un moment convivial rassemblant les personnes du groupe de projet (ex. petit déj, pot,...).
25. Pour le site industriel de Mayenne, aligner le nombre de jours de congés payés afin que les salariés de ce site soient traités comme les autres salariés non force de vente de l'UES GSK France soit trente jours.
26. Revoir les activités confiées aux salariés qui ont un emploi de groupe de classification 1 afin que l'emploi évolue vers un groupe de classification supérieur.
27. Pour les CE concernés, augmentation du budget des œuvres sociales et culturelles pour être identique à celui du CE le mieux « loti ».
28. Politique voyage : prise en charge des éventuels frais d'établissement ou de renouvellement de passeport dans le cas d'un voyage à l'étranger pour GSK.
29. Salaire de base : le salaire annuel de base des salariés au forfait doit être  $\geq 1$  PASS.
30. Salaires d'embauches : ils doivent être au moins supérieurs à ceux définis par le minimum conventionnel augmentés de +5%.
31. Egalité de traitement de rémunération entre GMS et Pharma : instaurer un bonus de 3% pour les groupes 4&5 de GMS.
32. Augmentation du bonus de 6 à 8 % pour les salariés de groupe de classification 6.

### 33. Egalité hommes-femmes :

- Visite médicale : vous avez écrit dans « égalité professionnelle 12 avril 2012 » page 6 « *Visite médicale où un faible écart est constaté entre les femmes et les hommes, renforcé par la situation à temps partiel. L'écart est faible, mais concerne un nombre significatif de salarié.* », et souligné page 24, et qu'en cours de réunion de négociation sur l'égalité homme-femme vous avez dit que cet écart pouvait aller jusqu'à 40 € par mois. Nous demandons que les salaires soient corrigés et qu'une prime de rattrapage depuis janvier 2012 soit versée.
- Mayenne : sur les populations « fabrication-conditionnement » et « contrôle qualité » puisque vous écrivez page 16 qu'il y a un écart défavorable pour les femmes en fabrication-conditionnement et un écart défavorable aux hommes au contrôle qualité. Nous demandons une révision des salaires sur 2012 et qu'une prime de rattrapage depuis janvier 2012 soit versée.
- NDB : sur les populations « fabrication-conditionnement » en groupe 6 puisque vous écrivez page 17 qu'il y a un écart défavorable pour les femmes. Nous demandons une révision des salaires sur 2012 et qu'une prime de rattrapage depuis janvier 2012 soit versée.

34. Pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation : paiement des heures supplémentaires au taux horaires du minimum conventionnel du groupe de l'emploi « occupé » opérationnellement lors de ces heures supplémentaires.

35. Demande une prime, 100 € par intervention, pour les personnes travaillant entre 20h00 et 6h00 avec des collègues ou prestataires d'autres fuseaux horaires très décalés de celui de la France.

36. Tuteur : mise en place d'une prime de reconnaissance pour le rôle de tuteur, 100 € par mois.

37. Allouer un budget salaires 2013 de 3.5 %, hors ancienneté, hors revalorisation des primes, hors rattrapages et hors promotions, dont 2.0 % AG.

38. Le budget d'augmentation des salaires de base doit être utilisé de la même façon par chacune des entités GMS et Pharma.

39. Une augmentation de rattrapage de 0.14% pour tous les salariés GMS. Cette augmentation a pour but de corriger l'écart entre les revues de salaires 2012 GMS et Pharma, écart pour lequel vous avez dit ne pas être en situation de l'expliquer.



*Le + syndical*

40. Le passage de niveau B à C doit s'accompagner systématiquement d'une augmentation du salaire de base.
41. Revalorisation des éléments des primes RP et astreintes du taux d'inflation INSEE.
42. Mettre en place un outil statistique pour que le statut des temps partiel ne confère pas une source de discrimination lors de la revue de salaire.
43. Mettre en place un outil statistique pour que le statut des élus ou mandatés ne confère pas une source de discrimination lors de la revue de salaire.
44. Mettre en place un outil statistique pour que le statut homme ou femme ne confère pas une source de discrimination lors de la revue de salaire.
45. Ouvrir une négociation par entité (Pharma et GMS) pour encadrer les missions.
46. Sites industriels - indemnités de transport : ouvrir des réunions de négociation locales sur le problème de changement législatif (charges, imposition) survenu après la signature de l'accord.
47. Sites industriels : mise en place d'un parc de quelques vélos électriques avec bornes de chargement électrique pour le déplacement domicile-travail (ceux qui habitent à <5km).