



FEDECHIMIE CGTFO

Revendications NAO Fédéchimie CGT.FO pour la réunion du 28 juin 2021

La Fédéchimie FO fait le constat que depuis 2018, la Branche n'a pas fait évoluer ses salaires mini, ce qui implique qu'à ce jour, nous constatons pour le premier niveau un écart de 3,25% avec le SMIC à écart constant. Pour autant, les salariés n'ont pas démerité et ont su mettre en avant la filière Textile depuis le début de la pandémie. Pour certains, les efforts de solidarité nationale se sont accompagnés de perte de salaire par de longues périodes d'activité partielle. La Fédéchimie FO considère donc que compte tenu de tous ces éléments et de l'inflation réelle subie depuis 2018, vous devez maintenant être plus que jamais à l'écoute des organisations syndicales qui représentent les salariés de la Branche.

Une fois de plus nous réaffirmons que nos revendications s'inscrivent dans une démarche de redynamisation de la branche Textile ; car il nous semble plus que jamais dans cette période de transition des emplois et des métiers, de devoir mettre la filière en situation d'attractivité pour les talents et ainsi réindustrialiser en France pour être prêt à servir les consommateurs par des filières courtes respectueuses des normes environnementales :

Nous revendiquons donc :

- Une augmentation des salaires minima de branche de 4,0%, 3,25 liées à l'augmentation du SMIC et 0.75% pour aider au pouvoir d'achat de l'économie réelle et redynamiser l'emploi dans la branche. Nous revendiquons une mise en œuvre rétroactive au 1er janvier 2019.
- Afin de rendre la branche plus attractive, nous demandons l'augmentation du nombre de jours de congés pour ancienneté, ainsi nous aurions :
 - 1 jour pour 10 ans d'ancienneté,
 - 2 jours pour 15 ans d'ancienneté,
 - 3 jours pour 20 ans d'ancienneté
 - 4 jours pour 25 ans d'ancienneté
 - 5 jours pour 30 ans d'ancienneté
- L'ouverture de négociations dans l'année sur le thème de la Prévoyance pour tous les salariés avec une amélioration des prestations et notamment sur la maladie et son taux de couverture.
- La prise en compte du délai de carence pour maladie et son paiement intégral comme temps de travail effectif et ce, afin d'éviter que des salariés ne viennent travailler contraints en contaminant tous ceux qu'ils croisent, même si cela peut ne pas paraître ainsi ; mais il s'agit en fait d'un gain de productivité considérable pour l'entreprise.
- La mise en place de 3 jours d'absence par an, payés comme temps de travail pour enfant malade par salarié.
- Une reconnaissance réelle des CQP et VAE par niveau.