



## L'édito.....

Editorial

Coordination CGT

Actu et info sites

Dernières minutes

Comité de groupe  
France

Avec la barre fatidique atteinte de 3 millions de chômeurs en réalité et selon les statistiques officielles, si l'on inclut les demandeurs d'emploi exerçant une activité réduite, quelquefois juste quelques heures dans le mois, ce sont en fait 4 733 000 de personnes qui étaient fin juillet en quête d'un emploi.

A ces très mauvais chiffres, il conviendrait aussi d'ajouter les milliers de travailleurs pauvres, notamment de très nombreuses femmes, n'exerçant que des emplois à temps partiel contraint.

L'urgence de prendre de nouvelles dispositions pour protéger les salariés au travers d'une véritable politique de création d'emplois, tant dans le public que dans le privé, pour contrer ce qui ressemble de plus en plus à une offensive patronale organisée de dégradation de l'emploi dans tout le pays, le bon sens devrait nous orienter vers des lois ou des décrets pour améliorer au plus vite cette situation de plus en plus inquiétante et bien non, au contraire nous assistons toujours et encore à une dégradation soigneusement orchestrée par les entreprises qui ne voulaient pas gêner à l'époque la campagne présidentielle d'un homme politique en particulier "Sarko et sa bande".

Inutile de citer les multiples exemples que nous voyons au quotidien défrayer la chronique, je ne peux m'empêcher de penser aux copains d'Arcelor Mittal qui depuis un an déjà se font balader pour finir sur le carreau ou encore PSA Peugeot Citroën.

Le Medef continu son passage en force en mettant la pression sur les salariés avec comme unique mot d'ordre 'flexibilité' et surtout liberté de virer à tout va, toujours la même chanson, alors que bon nombre d'entreprises appliquent déjà ces méthodes ont t'elles évitées de nous conduire dans cette impasse économique et sociale, bien sur que non, la France a elle aussi un désert, celui de l'emploi !

La CGT refuse cette dégradation économique et sociale de grande ampleur et propose des droits nouveaux aux salariés tels que :

- ▶ **la construction de droits attachés à la personne cumulables qui garantit aux salariés qui changent ou qui perdent leurs emplois de garder leurs droits au fil de leurs carrières (ancienneté, qualification etc..) 7 millions de salariés changent d'emplois ou de situation d'emplois.**
- ▶ **droits suspensifs lors de licenciement et contraindre les entreprises à des alternatives à ceux-ci ;**
- ▶ **intervenir et conditionner toutes aides publiques aux politiques salariales et d'emplois ;**
- ▶ **stopper les suppressions d'emplois et créer de nouveaux postes dans la fonction publique et les services publics ;**
- ▶ **une représentation des salariés à tous les niveaux de décision pour contrebalancer le pouvoir des actionnaires.**

Mais comment peser sur les négociations et permettre la relance de l'industrie et de l'emploi sans la mobilisation ?

C'est pourquoi toutes les dates à venir de manifestations et de rassemblements sont importantes pour changer les choix qui nous concernent tous !

**Stopper l'hémorragie n'est plus un choix mais un devoir !**

**CGT Amcor France**

**Syndicalement vôtre**

Bulletin de liaison des sites  
Amcor France.  
Bulletin visible sur :  
<http://cetsaa.canalblog.com>

N° 1 Sept / Nov. 2012



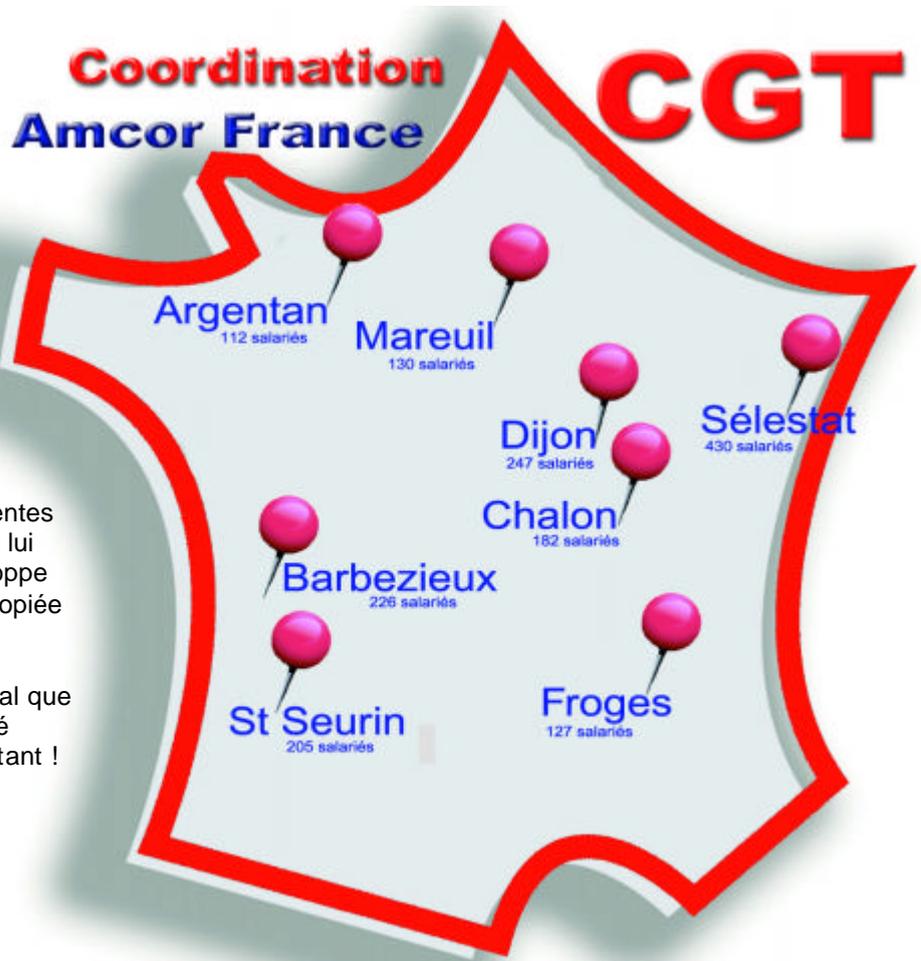
## Quésaco !

La coordination CGT France se réunit tous les trimestres, celle-ci se compose de chaque représentant syndicaux CGT afin de débattre, entre autre, de la politique menée par le groupe Amcor.

La dernière en date du 20 sept. 2012 rassemblant 20 personnes a permis notamment de parler des prochaines NAO !

On comprendra tous l'intérêt de savoir comment ceux-ci sont abordés par les différentes directions de chaque site, le constat quant a lui est sans équivoque, au centime près l'enveloppe octroyée par le groupe l'année écoulée est copiée collée.

Cet exemple montre bien l'intérêt fondamental que d'être informé en temps réel pour le sujet cité précédemment et les autres tout aussi important !



# Actu

## La filouterie n'a pas de limite !

**Dans certaines entreprises comme chez Michelin, les arrêts de travail professionnels sont quasiment prohibés. Pour faire des économies, ces sociétés n'hésitent pas à mettre la pression à leurs salariés.**

C'est une pratique dont on parle peu, mais qui peut faire réaliser de grosses économies aux entreprises. Selon une enquête réalisée par TF1, la dissimulation d'accidents et d'arrêts de travail serait chose courante dans certaines entreprises françaises et seraient pratiquement prohibés. **Pourquoi les entreprises ont intérêt à ne pas déclarer les arrêts maladie de leurs salariés?**

**Et comment font-elles pour y parvenir?**

En réalité, ce n'est pas très sorcier, les arrêts professionnels sont à la charge de l'employeur, qui cotise au régime des accidents du travail.

En plus d'une cotisation annuelle, les entreprises peuvent être amenées à payer une sur cotisation liée au nombre d'arrêts de travail enregistré chaque année. C'est la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), qui détermine le taux "accident du travail" que devra payer l'entreprise. Ce système fonctionne un peu comme une assurance automobile: en cas d'accident non déclaré, l'assuré n'est pas remboursé

mais il n'est pas non plus obligé de payer un malus l'année d'après. "Au départ, il s'agissait de mettre en place un mécanisme vertueux, par lequel l'employeur avait intérêt à sécuriser ses installations pour ne pas payer la sur cotisation. Mais le temps passant, certaines entreprises ont trouvé la faille et ont fait pression sur leurs salariés pour qu'ils ne déclarent pas leurs arrêts de travail".

C'est notamment ce qui est reproché à Michelin, selon l'enquête réalisée par TF1. En moyenne l'entreprise comptabilise quinze fois moins d'arrêts que dans des industries comparables. A Cholet, par exemple, on déclare 0 arrêts maladie pour 2010, alors des documents internes révélés par Europe 1 font état de 130 jours d'arrêts non déclarés dans cette usine.

Pour parvenir à de tels résultats, le géant pneumatique ne lésinerait pas sur les moyens, en forçant ses salariés à se rendre à l'usine alors qu'ils devraient être à l'arrêt, ou en leur demandant de rester chez eux sans en avertir la Sécurité Sociale. Contacté par L'Expansion.com, un délégué syndical Michelin raconte : "lorsqu'un salarié est accidenté sur son lieu de travail, de deux choses l'une : soit il peut faire acte de présence, et dans ce cas il se rend au travail sans rien faire, soit il reste chez lui mais ne doit pas le signaler à quiconque.

Parfois, certains membres de la direction sont allés jusqu'à se rendre à l'hôpital pour forcer le salarié à ne pas déclarer son arrêt de travail", explique Michel Chevallier, de la CGT. Selon les syndicats, les salariés seraient même avertis du coût de leur arrêt de travail pour l'entreprise (entre 1.000 et 2.000 euros) par des affichettes placardées dans les vestiaires.

Les salariés peuvent être perdants .

Pour les salariés, ces dissimulations ou erreurs de qualification peuvent être lourdes de conséquences. De fait, la branche arrêt de travail prend mieux en charge les incapacités et invalidités de travail que la branche maladie. "Chez Michelin, il est arrivé que des salariés rechutent après un accident du travail, et que la Sécurité Sociale ne veuille pas considérer cela comme une conséquence de l'accident... Il appartiendra désormais à la justice de se faire son idée. Le parquet de Clermont Ferrand vient en effet d'ouvrir une enquête préliminaire. Les premiers salariés doivent être interrogés d'ici la fin de semaine.

Ce sujet est extrêmement grave vous devez dénoncer ces agissements autour de vous.



## **Barbezieux blessé, il risque d'être licencié.**

Le syndicat Filpac CGT chez Amcor soutient un salarié.

La semaine dernière, Laurent Chateau s'est écrasé le bout d'un doigt sur une machine à impression à héliogravure chez Amcor, spécialiste du film d'emballage alimentaire. Depuis, il a reçu une lettre recommandée de sa direction.

Il est convoqué à un entretien préalable au licenciement avec mise à pied conservatoire. Le syndicat Filpac CGT, solidaire du salarié, dénonce le même accident en 2011 : « Depuis, déclare le collectif syndical, rien n'a été fait en matière de protection. » De plus, selon la CGT, la direction aurait demandé que M. Chateau reprenne le travail. L'accident serait alors classé « maladie ». Si Laurent Chateau est licencié, le syndicat appellera à un débrayage immédiat des salariés.

### **Débrayages à répétition chez Amcor**

La mise à pied pour une journée d'un ouvrier de l'usine spécialisée dans le film alimentaire plastique a déclenché depuis mercredi, des mouvements de grève par tranches de trois heures.

Mercredi, les ouvriers ont débrayé de 17 heures à 20 heures, puis, dans la nuit. Ce jeudi matin, ils ont cessé le travail à 9h30 et jusqu'à 12h30.

Voici une dizaine de jours, Laurent Chateau, ouvrier, s'est écrasé un doigt dans une machine d'impression héliogravure. Là même où, l'an passé, un autre accident s'était produit dans les mêmes conditions.

La direction avait demandé que la machine soit modifiée pour supprimer tout risque d'accident. L'amélioration a été étudiée fin 2011 et visiblement, n'a pas abouti.

### **Sélestat**

Mercredi le 3 octobre 2012, la direction convoque l'ensemble des organisations syndicales pour un CE extraordinaire. A l'ordre du jour : Réorganisation du site de Sélestat !

Les questions suivantes ont été posées par la CGT à la direction :

Quelle marge de manœuvre aura le nouveau directeur du site sur les aspects industriels ? Quel est l'objectif de ces nouveaux organigrammes ?

Quelles conséquences auront ces changements en termes d'activités ? Y aura-t-il des transferts d'activités ou de machines entre les deux sites dans les mois à venir ?

Y aura-t'il des conséquences en termes d'emploi (Licenciement, mutation, non remplacement des départs naturels ou autre) ? Y a-t-il d'autres organisations (plate forme unique) entre les deux sites comme le technique, que ce soit productif ou administratif ?

La direction répond globalement qu'il n'y aura pas de transfert d'activité, pas non plus de centre unique entre Teningen et Sélestat (trop cher), et aucun impact pour le personnel.

Faut t'il y voir un avenir obscure, bien sur que non, dans un premier temps on enrobe, on saupoudre dès le lendemain du CE avec une p'tite Garden party pour l'ensemble des salariés avec des canapés agrémentés d'un divertissement surprise tout en pensant que cela devrait suffire à calmer les esprits !

Malheureusement ou heureusement c'est selon le camp que l'on occupe, la CGT encore elle, ne se fera pas duper, avec ou sans festivités les projets se mettront en place soyez en sûr !

Pas une année ne se passe sans de nouvelles perspectives négatives à l'horizon, en fait chez Amcor la Sécurité c'est comme dans la rue, plus il y a de flics pour votre protection, moins vous vous sentez en sécurité.

### **Sélestat / Teningen**

Dans le cadre de la nouvelle organisation LED on se rend bien compte que la direction a mis en place une entité unique avec deux grands ateliers que sont Sélestat et Teningen !

C'est ce que nous avons déjà annoncé lors de notre mouvement social devant l'entreprise le 14 mars 2012, nous avons même annoncé une direction unique.

A ce jour, les faits nous confortent dans nos dires, pourtant la direction démentait nos propos !

L'objectif de la direction est de réduire les coûts par tous les moyens et cela passe essentiellement par la malléabilité des salariés.

La direction ne se contente plus de transférer des volumes ou activités, mais veut faire de même avec les salariés et les considère comme une marchandise.

Ceci a été clairement demandé au comité d'entreprise de Teningen en précisant que les salariés Français n'y voyaient pas d'inconvénients !

Il est prévu un transfert de 5 opérateurs de l'atelier coupe de Teningen vers Sélestat !

Par ce biais la direction commence à dévoiler sa stratégie de baisse des coûts.

Avec ce genre d'organisation, la direction utilisera les salariés de part et d'autre pour éviter de payer des heures supplémentaires, éviter des embauches d'intérimaire et d'éventuel CDI !

Imaginez aussi les conditions de travail pour les salariés transférés qui ne connaissent pas les pratiques d'un site à l'autre et le risque d'accident si cher à Amcor que cela engendre.

C'est donc conjointement que les syndicats CGT et Ig Metall refusent toute mutation de salariés.

Les organisations syndicales demandent l'augmentation des effectifs par des embauches en contrat à durée indéterminée, l'amélioration des conditions de travail et une vraie politique de développement industriel !

## **DERNIERE MINUTE**



### **Congé payé !**

La nouvelle jurisprudence communautaire modifie en profondeur le régime des congés payés.

Désormais tout salarié a droit à son congé annuel payé, quel que soit son état de santé. La maladie ne peut plus réduire le droit à congé, quelle que soit la durée de l'arrêt maladie et le moment de sa survenance.

### **Les heures de délégations CHSCT**

Le crédit d'heures attribué par la loi aux membres du CHSCT est au moins égal à :

2 h → jusqu'à 99 salariés  
5 h → de 100 à 299 salariés  
10 h → de 300 à 499 salariés  
15 h → de 500 à 1499 salariés  
20 h → 1500 salariés et plus

Mais connaissez-vous l'aménagement important concernant les établissements à risques technologiques ou comprenant une installation particulières à haut risque industriel.

On entendra entreprise à risque celles qui stockent en quantité des produits toxiques, des substances ou préparations dangereuses de type produits chimiques, et qui présentent donc des risques particuliers pour l'environnement.

**Et bien dans ce cas il y a un renforcement des prérogatives du CHSCT pour les établissements comportant au moins une installation soumise à autorisation préfectorale.**

Notamment pour les heures de délégations, en effet pour les raisons expliquées plus haut le crédit d'heures de délégation se voit majoré de 30 %.

**En résumé les sites classés à risques industriels verront le nombre d'heures de délégation augmenter de 30% en plus du quota légal.**

## A quoi sert un comité de groupe ?

Le comité de groupe a un rôle économique : il est informé sur l'activité, la situation financière et l'emploi à la fois au niveau du groupe et pour chacune des sociétés qui le composent. Il dispose de moyens propres : possibilité de nommer un expert-comptable rémunéré par la société dominante, réunions etc....

Le comité de groupe est l'instance la plus efficace pour représenter les salariés des sujets concernant le groupe dans son ensemble : plans de restructurations transversaux, acquisition d'une autre société... Son action est complémentaire de celle des comités d'entreprise.

Il aura fallu du temps et beaucoup d'énergie pour enfin aboutir à la création de cette instance. Ceci étant il est à noter que le secrétariat est tenu par la CGT.

**Gilles WEBER / SELESTAT**  
Délégué syndical CGT  
Secrétaire du comité de groupe France  
Secrétaire de l'Union départementale CGT  
Secrétaire général de la métallurgie CGT du Bas-Rhin



**Didier DUHAU / ST SEURIN**  
Délégué syndical CGT site St Seurin  
Délégué syndical central AF Capsules  
Délégué syndical Groupe AF France  
Membre du Comité Groupe Amcor



**Aldo VAREANO / FROGES**  
Membre du Comité d'Entreprise



**Patrick GASTOU / BARBEZIEUX**  
Secrétaire du Comité d'Entreprise  
Secrétaire CCE Argentan/Barbezieux  
Membre du Comité Groupe Amcor



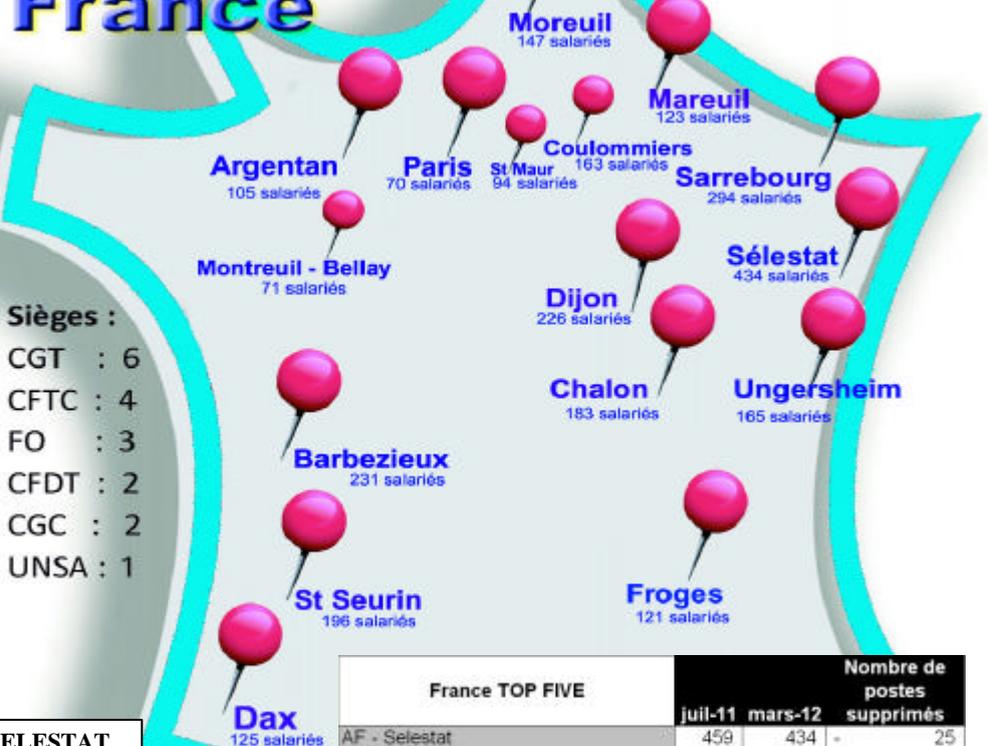
**Jean-Marie SARIA / DIJON**  
Délégué syndical CGT  
Membre du Comité Groupe Amcor



**Marc WEBER / SELESTAT**  
Représentant syndical CGT  
Comité de Groupe France  
Secrétaire CHSCT



## Comité de groupe France



### Sièges :

CGT : 6  
CFTC : 4  
FO : 3  
CFDT : 2  
CGC : 2  
UNSA : 1

France TOP FIVE	Nombre de postes		
	juil-11	mars-12	supprimés
AF - Selestat	459	434	- 25
AF Barbezieux	249	231	- 18
Amcor Tobacco Packaging France SAS	181	165	- 16
AF France Support Function	16	1	- 15
AF Moreuil	162	147	- 14
<b>Total salariés France</b>	<b>2 948</b>	<b>2 807</b>	<b>- 141</b>