

Le Métallo

Journal de la CGT du Site de Sochaux

Août 2016

Le 11 mai débutaient les négociations du "Nouvel Elan pour notre Croissance", 6 organisations syndicales réunies autour d'une table avec la direction pour négocier pardon "co-construire" l'avenir de PSA...

La CGT a dès le début été mise à l'écart dans les discussions puisque à chacune de nos propositions sur toute la durée des réunions la direction bottait en touche, concernant les 5 autres organisations syndicales ce n'était finalement qu'une formalité puisque l'on sentait bien que chaque proposition qu'ils faisaient n'était qu'une façon officielle de s'entendre sur des points officiels. Entre autres écarter la CGT de toutes discussions à l'avenir puisque seul les signataires de l'accord feront partie des réunions de suivis ainsi que de certaines instances comme l'instance de coordination des CHSCT par exemple.

5 organisations syndicales ont signé l'accord le 8 juillet dont la CFDT qui en 2014 n'avait pas signé le NCS, accord qui prend effet dès sa signature jusqu'en 2019, accord qui prolonge l'accord du NCS en 2014, puisque dans le NEC il est écrit très

clairement "... les dispositions prévues dans le NCS demeurent pleinement applicables et continuent de produire leurs effets."

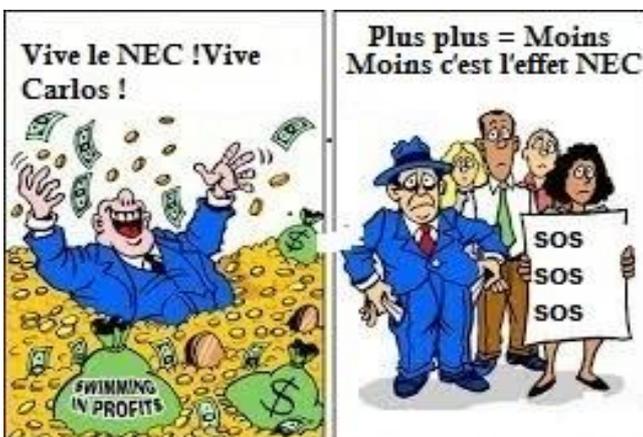
Ces 5 organisations syndicales ont signé des suppressions d'emploi, des salaires toujours trop bas, des conditions de travail très nuisibles pour la santé des salariés, pour les salariés. La CGT a décidé de vous éclairer sur une partie du NEC, les conséquences induites à partir des 3 années à venir...

1000 embauches en CDI ?

Chiffre qui pourrait nous laisser croire qu'il y aura beaucoup d'embauches, seulement ce sont 1000 recrutements pour tous les sites PSA en France, dont 50% issus de la "Politique Emploi Jeunes", emplois essentiellement pour et nous citons : "ciblés sur les métiers en tension liés au développement de nos innovations et à de nouveaux secteurs d'activités." De plus, la direction ne garantit pas de ne pas fermer de sites.

Nous avons demandé des embauches en CDI pour répartir les charges de travail, alléger les postes, et favoriser l'accès aux postes aux salariés handicapés, aux salariés avec des restrictions médicales ainsi que pour féminiser les postes. Ce à quoi la direction ne nous a pas répondu favorablement bien au contraire...

La politique PSA, c'est travailler toujours plus avec moins de salariés. Pour rappel, ce



S34 Information aux salariés CHSCT/CE/DP

sont un peu plus de 17000 emplois supprimés dans le groupe, à Sochaux nous sommes passé sous la barre des 10000 soit 9494 salariés à Sochaux.

Mobilité géographique

La direction a réparti les sites par zones géographiques de mobilité interne. Ci-dessous les 6 principales zones :

- Metz / Trémery / Charleville
- **Mulhouse / Sochaux / Belchamp / Bessoncourt / Hérimoncourt**
- **Sochaux / Vesoul (logistique)**
- Valenciennes / Douvrin / Hordain
- Rennes / Caen
- L'ensemble des sites d'Iles de France

Il n'apparaît nulle part la notion de volontariat, autrement dit les salariés pourraient être amenés à ce que la direction leur propose des postes sur Mulhouse, ou Vesoul, ils n'auront pas le choix ils devront accepter s'ils veulent garder leur emploi.

Certainement un des recours de la direction lors des futures externalisations...

Mobilité professionnelle

Parlons maintenant de nos catégories professionnelles, au départ la direction avait annoncé une mobilité en OPUEP et Pro et entre Pro et Tam, ne voulant pas se tirer une balle dans le pied elle n'a donc maintenu *que* la mobilité entre OPUEP et Pro. Dans ces textes la direction prévoit déjà une « difficulté d'emploi » pour certains salariés. La mobilité est soumise au double volontariat mais la direction ne sachant plus quoi faire de ces ouvriers professionnels elle a recours à cette baisse de classification. Si ces salariés veulent garder un emploi chez PSA ils

devront accepter d'être évalués sur la grille SCOP du poste d'affectation.

Pour la CGT c'est un blocage des évolutions à venir, contrairement à ce qui est écrit dans l'accord, et ce ne sont pas les 240€ de prime qui compenseront les pertes de salaires !

Nuit aménagée

Ce régime de temps partiel aménagé pourra s'appliquer dans les usines de production, pour *"répondre aux besoins de productions complémentaires, qui ne nécessiteraient pas pour autant la mise en place d'une équipe complète."*

Si la direction a décidé de verser 400€ aux salariés volontaires à chaque avenant signé (3 à 12 mois maximum), ce n'est pas un geste de bonté mais seulement pour faire avaler la pilule plus facilement.

Les élus CE devront être consultés 2 mois avant la mise en place de cet aménagement, nous continuerons donc à dénoncer les conséquences de cet horaire autant de fois qu'il sera nécessaire.

En effet, les salariés travailleront sur une durée hebdomadaire de 28h30 à raison de 5 séances par semaine. Cette durée hebdomadaire pourra varier de 0 (semaine non travaillée) jusqu'aux limites maximales conventionnelles, les salariés pourront travailler jusqu'à 20% en plus de l'horaire contractuel majorée de 10% à 25%.

Les salariés seront aussi soumis à de l'over time soit jusqu'à 1H30 par jour ou jusqu'à 4h par semaine.

Les salariés concernés auront des horaires de travail à la carte, ne seront payés qu'en fin de période de référence, soit au bout de 3 ou 12 mois.

La vie des salariés encore une fois n'est pas prise en compte, ceux-ci devront gérer leur vie privée au mois, puisqu'à chaque CE de fin de mois nous serons informés des horaires de cette équipe de nuit aménagée.

Plage de modulation

Voulant toujours plus de flexibilité, la direction souhaite encore aggraver nos conditions horaires de travail en instaurant un compteur avec une borne basse à -12jours et une borne haute à + 8 jours, avec un maintien de -9/+5jours au changement d'année civile. La 3^{ème} séance sera traitée hors modulation c'est-à-dire qu'elle sera payée mais ne rentre pas dans le cadre des 12 séances maximum par an. Si l'on prend une année de 52 semaines, - 5 semaines de congés payés, cela fait un total de 21 samedis à la direction pour programmer leurs h+ supplémentaires, reste 9 séances où l'on pourrait se dire qu'il n'y aurait pas de samedi sauf que non, la 3^{ème} séance pourra entrer dans ce cadre.

Les compteurs seront remis à 0 au bout de 3 ans, sauf en cas de mobilité interne avec changement d'établissement, ou en cas de passage en horaire de journée (6 mois après le changement) dans un poste non lié à la production.

Pour la CGT, les salariés n'ont pas à subir les contraintes de productions dont ils ne sont pas responsables, les salariés doivent aussi être payés chaque mois de leurs heures travaillées tout comme les factures qui tombent tous les mois !

Congé sénior

Le NEC signé pour 3 ans, restreint l'accès au congé sénior pour les ouvriers de production (OPUEP), l'extrait de la page 11 du NEC :

" Le congé de maintien dans l'emploi des séniors s'appliquera :

- Aux ouvriers professionnels, employés, TAM et cadres – Hors métiers en tension,
- Aux ouvriers polyvalents UEP sur les sites en sureffectif d'OPUEP.

Pour les sites en sous-effectif Ouvriers Polyvalents UEP, le congé de maintien dans l'emploi des séniors s'appliquera aux Ouvriers Polyvalents UEP :

- En situation de handicap reconnu,
- Ayant un problème important d'employabilité et sur la base du double volontariat (validation hiérarchie),
- Dans le cadre du principe de substitution.

En clair c'est la direction qui choisira les usines où les OPUEP pourront partir. Et sur les sites non retenus, les départs seront réservés aux handicapés et à la tête du client (validation de la hiérarchie).

La CGT qui avait signé l'accord du 30 juin 2014 améliorant le congé sénior, dénonce une logique où la direction empêche les anciens de partir sous prétexte que cela obligerait à embaucher des jeunes !

Intéressement

Le NEC prévoit que l'intéressement sera pour moitié en fonction des salaires perçus (les congés séniors continuant de percevoir leur salaire devraient toucher cette moitié) et pour moitié en fonction du "temps de présence" (les périodes de congé sénior seront donc pénalisantes), l'extrait de la page 84 du NEC :

" La répartition du montant de l'intéressement entre les bénéficiaires sera effectuée :

- Pour 50% de l'enveloppe globale – proportionnellement au salaire brut. Les salaires servant de base à cette répartition seront pris en compte pour chaque bénéficiaire avec un minimum égal à 1,25 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale et un maximum de 2,5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale,

S34 Information aux salariés CHSCT/CE/DP

- Pour 50% de l'enveloppe globale – proportionnellement au temps de présence sur l'exercice considéré.

En 2016, les congés seniors ont touché l'intéressement mais pas le supplément d'intéressement. Pour les années suivantes, le NEC pénalise encore plus les congés seniors en les privant de la moitié de l'intéressement ! Nous considérons que cette pénalisation est injuste, car le congé-sénior fait partie du plan d'économie de PSA, et qu'en acceptant de n'être payés qu'à 70% les préretraités contribuent aux résultats de l'entreprise.

Concernant les actifs présents dans l'entreprise, cette prime ne suffit pas pour compenser les pertes de salaires, de plus elle n'est pas cotisable pour la retraite cependant elle reste imposable !

Et ce ne sont pas les 0,4% d'augmentation de salaire (5€ net/Mois) qui vont suffire aux salariés pour avoir un niveau de vie acceptable !

En bref, toujours plus de flexibilité, horaires, salaires et mobilité avec de moins de moins de monde, cela va conduire à une aggravation des conditions de travail et de vie, conséquences que seuls les salariés subiront. Pour la CGT c'est un recul supplémentaire pour les salariés, c'est pour toutes ces raisons que nous n'avons pas signé cet accord de la honte !



Cette année, anniversaire des 80 ans des congés payés, (en 1936 2 semaines, en 1969 4 semaines, puis en 1982 5 semaines), cet acquis n'est pas arrivé par la bonté du gouvernement mais suite à des mouvements de grèves, occupations des usines, cela nous rappelle que c'est en se mobilisant que nous sommes les plus forts et que nous pouvons obtenir de nouveaux droits.

Nouveaux droits bafoués avec la loi travail qui après un passage éclair devant le conseil constitutionnel est promulguée en pleine période estivale, sans jamais avoir été votée, Manuel VALLS ayant eu recours à trois reprises au 49-3 !

Voilà la vraie définition du soi-disant dialogue social défendu par le Président de la République et son gouvernement : recourir à l'article 49 alinéa 3 de notre Constitution c'est-à-dire à une disposition qui empêche le dialogue pour faire adopter une loi, « leur loi », qui aura de toute évidence des répercussions les plus néfastes pour le monde du travail.

Bien que la loi a été promulguée, la CGT ne baissera pas les bras, la CGT appelle donc tous les salariés à se mobiliser, à se rassembler, à s'organiser pour continuer cette mobilisation dès le 15 septembre prochain pour dire non au NCS 2 et imposer le retrait de cette loi travail aussi infecte que le NEC de PSA.

