

La Logistique chez GEFCO ? NEC : « Nouvel Élan pour la Croissance... de leurs profits » !

Actualité Générale Groupe PSA

Le 3 novembre la direction de PSA annonce qu'elle a signé un contrat afin de pouvoir laisser sa logistique à **GEFCO pour 8 milliards €** contrat valable du 1er Janvier 2017 pour une durée de 5 ans.

Ce contrat entérine l'exclusivité à Gefco afin de passer l'étape appel d'offre pour PSA, et de pouvoir laisser l'activité logistique plus rapidement avec moins de "formalités".

Ce nouveau partenariat fait partie de la stratégie financière de **Carlos TAVARES** avec des plans "back in the race" en 2014 et "Push to Pass" présenté en début d'année.

Le groupe PSA a dégagé un bénéfice net de 2,4 milliards d'euros en 18 mois. La stratégie de la course à la rentabilité menée par le Groupe fait exploser la précarité.

Depuis 2013, PSA a supprimé plus de 17 000 emplois dans le pays tout en continuant de bénéficier du soutien du gouvernement qui a versé 200 millions d'euros au titre du CICE.

L'état, actionnaire à 14% de PSA, est complice en acceptant de voter favorablement tous ces choix stratégiques.

A Sochaux, au 30/09/2016, la Logistique c'est 911 salariés (ouvriers, ETAM et Cadres)

Pour la CGT, le maintien et le développement de l'emploi dans le Groupe doit passer par :

- **L'arrêt immédiat** de toutes les suppressions d'emplois, avec une embauche en CDI pour un départ.
- **L'arrêt immédiat** des transferts d'activités et des externalisations.
- **L'arrêt du NEC qui est injustifié**, aggrave la précarité et la flexibilité
- **Une réelle politique salariale** pour redonner un pouvoir d'achat aux salariés.
- **Des investissements à long terme** pour le maintien et le développement des emplois sur les prochaines années dans le Groupe.

Se préparer à mettre un coup d'arrêt aux attaques tous azimuts

C'est encore et toujours la **POLITIQUE de l'ARTICHAUT** : **des emplois sont supprimés, des secteurs d'activités entiers transférés, externalisés, pour toujours plus de profits !**



L'entreprise se porte très bien financièrement, mais les décideurs en veulent toujours plus.

Aujourd'hui, il est clair que personne n'est à l'abri de se retrouver dans « un charter » de transfert ou d'externalisation ou de mutation ou de non employabilité.

Tout n'est pas perdu et défendre nos emplois et nos salaires c'est possible !



Et ce n'est que par la lutte collective que nous pourrons nous faire entendre !

Actualités site de Sochaux/Belchamp

Nous avons de plus en plus de conflits internes liés aux restrictions médicales qui ne sont plus prises en compte dans certains secteurs.

Cela pose un véritable problème pour le maintien des emplois des salariés concernés.

Si vous rencontrez ce genre de soucis, contacter un élu CHSCT/CGT pour l'informer et en discuter avec.



INFO / INTERIMAIRES



Informations et discussions pour les intérimaires

Des délégués des Syndicats CGT de l'intérim viendront donner des informations et proposent de rencontrer tous les intérimaires (de l'usine et des entreprises extérieures) qui le souhaitent :

Le 22 novembre 2016 à 10H30 au Syndicat CGT à Sochaux.

Syndicat CGT PSA Sochaux
3, rue de Pontarlier 25600 Sochaux

Beaucoup de bruits pour... pas grand-chose !

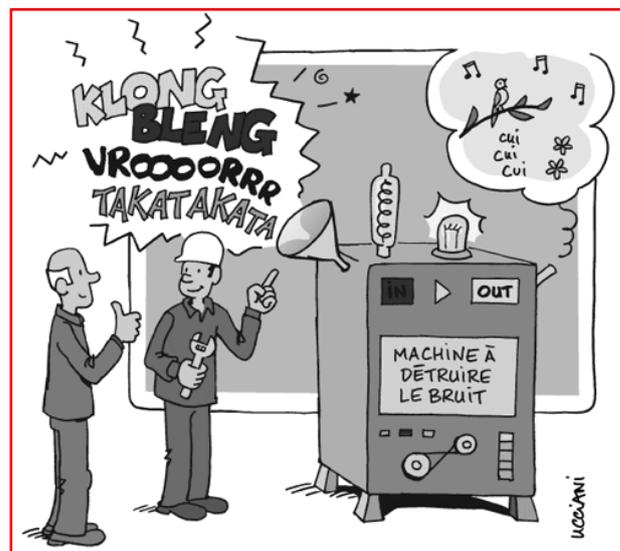
Avec la loi REBSAMEN sur la pénibilité, à SOCHAUX/BELCHAMP cela se traduit par le minimum : le port obligatoire de bouchons d'oreilles !

On est dans du grand n'importe quoi !

Pour la direction c'est : comment appliquer une loi en dépensant le moins possible !

Et pour nous c'est une contrainte de plus et un certain nombre de problèmes d'insécurité supplémentaires !

C'est pourquoi la CGT demande à la direction d'établir rapidement une cartographie concernant le bruit sur les sites SOCHAUX/BELCHAMP et d'informer sur les investissements prévus pour réduire les nuisances sonores à la source.



Petit rappel pour aider à comprendre, ce que dit la loi en préambule :

« L'évaluation et la prévention de la pénibilité ne sont pas seulement des obligations légales. Ce sont aussi des nécessités managériales. De nombreuses études tendent en effet à démontrer que la réduction des facteurs de pénibilité réduit l'absentéisme, le turnover et renforce la motivation des collaborateurs de l'entreprise. »