



# Nos congés payés ne nous Appartiennent plus ? « Merci l'accord »

## Actualité Sochaux/Belchamp

Ce qu'il faut bien voir dans l'intention de la direction avec ce nouvel accord d'entreprise portant sur « **la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés 2017** » qui a été signé par toutes les organisations syndicales **SAUF LA CGT**. Concernant nos congés payés c'est la direction qui en dispose à sa **GUISE**.

Le message est très clair, c'est 2 semaines de congés payés en été avec peut être la chance d'avoir la 3<sup>ème</sup> positionnéE comme on le souhaite. La vision de la direction c'est de l'appliquer pour les années futures 2018, 2019 etc., voilà la réalité.

Ne soyons pas dupeS, on est rentré dans une aire où certains pensent que les salariés doivent être à la disposition de l'entreprise 24h sur 24h, ne plus avoir le choix de positionner ses congés comme on le souhaite, c'est un véritable recul social.

**Le Bien-être au travail chez PSA reste de la science-fiction**, ce n'est pas une nouveauté. Mais avec ce nouvel accord la direction s'attaque à notre **BienÊtre Familial**, avec toutes les conséquences qui vont en découler.



Après 2 semaines de congés  
Payés , on revient pas BIEN ?  
Merci aux signataires .

**Tous les salariés doivent maintenant obtenir les dates de congés qu'ils demandent.**

On ne veut pas de congés à la tête du client que les critères de refus de la direction n'empêcheront pas.

**Critères de priorité pour l'acceptation des congés.**

- Les refus antérieurs
- La situation Familiale
- Les Contraintes d'éloignement Géographique
- L'ancienneté

**Les salariés n'ont pas à renoncer eux-mêmes à leurs droits :**

Sur le formulaire de demande de congés il est écrit : « **Si ma demande de positionnement de congés est en dehors de la période estivale légale (1<sup>er</sup> mai au 31 octobre), alors je renonce expressément à bénéficier de congés supplémentaires de fractionnement** ».

La CGT propose aux salariés qui n'acceptent pas ce renoncement à rayer cette phrase. Ce n'est quand même pas à nous de renoncer aux jours de fractionnement que la direction ne veut pas nous donner.

## CHSCT / SX.BP

Normalement le Président du CHSCT est le garant du bon fonctionnement du CHSCT et du respect des bonnes règles de son CHSCT, « les textes sont très clairs sur le sujet. » Régulièrement nous rencontrons des interprétations de certains présidents de CHSCT très contestables et en particulier entre « **une consultation et une information** ». C'est encore une vieille ruse pour éviter de donner les documents aux élus CHSCT, mais aussi pour imposer et mettre en place leur organisation de travail.

## Ce que dit le code du travail :

*Le code du travail confère au CHSCT un rôle consultatif assez large. En effet, celui-ci doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.*

*Dans le cadre d'une consultation du CHSCT, l'employeur doit fournir au comité des informations sur le projet qui doivent être suffisamment détaillées. Elles ne doivent pas être sommaires. De même, les informations présentées doivent contenir des indications relatives aux conséquences du projet sur les conditions de travail des salariés, de sorte que le CHSCT puisse donner un avis utile.*

**Les élus CHSCT/CGT dénonceront ces interprétations qui sont des délits d'entraves.**

### Pour info : Le droit de retrait

Droit de se retirer d'une situation dangereuse La loi permet au salarié de se retirer de toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (C.trav.art.L.4131-1).

Ce dispositif, même s'il est activé par le seul salarié, s'inscrit dans un cadre plus large : celui de l'obligation de sécurité de l'employeur. Car le fait d'exercer un droit de retrait a des conséquences au niveau de l'entreprise. L'exercice de ce droit oblige en effet l'employeur à prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (art. L. 4132-5).

On notera ici que ce droit de se retirer d'une situation jugée dangereuse est un droit relativement protégé. D'une part, une fois que le salarié a exercé son droit de retrait, il est interdit à l'employeur ou son représentant de lui demander de reprendre son activité tant que dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent ( C. trav., art. L. 4131-1). Par ailleurs, l'exercice du droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire ( art. L. 4131-3).

## **INFO GROUPE**

**Les réunions salaires démarrent le 24 janvier à Paris.** Et le moins que l'on puisse dire, c'est que PSA se porte très bien :

Avec 1, 2 Milliards de bénéfices qui ont été engrangés grâce au travail des salariés de l'entreprise sur les 6

premiers mois de l'année 2016. Les bénéfices pour 2016 seront annoncés **le 23 Février 2017** , et ils vont très certainement, crever les plafonds du prévisionnel

Mercredi 11 Janvier, PSA a annoncé une augmentation de ses ventes de 5,8% en 2016 en hausse pour la 3ème année consécutive !

### **Mais pour nous, qu'est-ce qui change en 2017 ?**

**La direction veut continuer à bloquer nos salaires**, elle l'a dit avec le NEC (NCS2). Mais cela fait des années que nos salaires n'ont pas augmenté, ou quasiment pas. Avec le NCS1, le blocage des salaires et le rabotage ou la suppression de certaines primes, on a déjà perdu plus d'une centaine d'euros chaque mois sur la paie. Ça ne peut pas continuer comme ça ! On bosse toujours plus, certains accumulent les heures sup, pour gagner toujours moins !

**PSA cherche à baisser la rémunération des salariés de nuit**, en se laissant la possibilité de mettre en place des équipes de nuit à temps partiel : des horaires ultra-flexibles, et une paie amputée de 300 à 400 € !

**La direction agite la prime d'intéressement**. Mais c'est une triple arnaque : la prime n'est pas cotisable (elle n'entre pas dans le calcul de la retraite), mais par contre elle est imposable. Et surtout, la prime ne remplace pas la nécessité d'une augmentation générale mensuelle de nos salaires !

**Nous avons Besoin d'une augmentation Générale pour Tous, c'est sur le salaire de référence que ce calcule la retraite, ne l'oublions pas.**

