
Travail à la carte : le menu est infect !

La direction nous rebat les oreilles avec son « usine du futur ». À l'entendre, c'est le top du top : une nouvelle ligne, des transformations, des investissements, des productions, etc.

Mais ça, c'est pour la vitrine. Quand on est au fond du magasin, on voit autre chose : **on est de moins en moins nombreux, il n'y a aucune embauche depuis des années, dans beaucoup de secteurs les horaires changent d'un jour à l'autre, ici on chôme, là on accumule les heures supplémentaires non payées, et partout le travail est plus dur. Et c'est sans parler des suppressions de postes, de tous les salariés qui ont des restrictions et qui n'ont pas de poste adapté, etc.**

La direction cherche de plus en plus à imposer son « travail à la carte ». Il faudrait qu'on soit disponibles n'importe quand, n'importe comment :

- **En Fonderie**, suppression d'une ligne de Parachèvement en équipe de nuit... tout en imposant ensuite des H+ collectifs en doublage. Et les salariés qui doivent descendre en doublage, ont été prévenus seulement une semaine avant. Cela veut dire changer de rythme, modifier toute une organisation familiale, personnelle, et tout cela en moins de 7 jours : ils se moquent de qui ?!
- **En Mécanique**, dans plusieurs secteurs la direction cherche à imposer de faire tourner les installations pendant les pauses, voire augmente la production, tout en mettant les salariés au chômage tous les vendredis !
- **En Mécanique** encore, la direction annule du chômage en prévenant les salariés 24 heures avant... et tant pis s'ils avaient prévu autre chose !
- **Au Ferrage et en Peinture**, la direction a imposé des jours chômés les 8 et 9 mars pour la tournée A, car la nouvelle ligne démarrera à cadence réduite au Montage. Mais dans ces mêmes secteurs elle impose un H+ collectif quatre jours avant, le 4 mars !
- **Dans de nombreux secteurs de l'Unité Terminale**, tous les samedis sont travaillés en tournée B, en mars et avril. Il faudrait donc faire une croix sur tous nos week-ends quand on est du matin, avec des semaines de 6 jours : c'est non seulement impossible de récupérer de la fatigue accumulée, mais ça signifie aussi qu'on devrait être à leur disposition tout le temps !

ON EST MOINS POUR PRODUIRE PLUS

Derrière des situations qui peuvent paraître différentes selon les secteurs, **l'objectif de la direction reste d'augmenter la productivité. Elle veut qu'on produise plus, et que la production repose sur moins d'ouvriers.**

Nous sommes 5 300 ouvriers sur le site, en CDI, intérim et CDD. Ce chiffre a été divisé par 2 en moins de quinze ans, pourtant nous produisons aujourd'hui autant de voitures à l'heure, voire plus.

C'est de là que viennent les milliards de bénéfices de PSA. Moins d'ouvriers, c'est moins de salaires à payer, et la différence atterrit dans les poches de la direction. Mais ça n'est jamais

suffisant pour le patron, qui voudrait qu'on soit toujours plus au garde-à-vous, à produire des pièces ou des voitures quand il le décide, dans les conditions qu'il décide. Et les nombreux accords dénoncés par la CGT ces dernières années, n'ont fait qu'augmenter les possibilités de la direction pour généraliser son travail à la carte.

Le « futur » que veut la direction, c'est assurer ses profits, mais pas nos emplois. Et c'est essayer de nous faire revenir en arrière, avec des journées de travail plus longues, et des horaires qui changent tout le temps.

Mais nous sommes toujours en capacité de nous y opposer, et de nous faire respecter. Les seules limites de la direction, ce sera à nous de lui imposer, collectivement.

POURQUOI LA PRIME N'EST QUE DE 2000 € AU LIEU DE 3000 € ?

Alors que les bénéfices ont quasiment été doublés, la prime d'intéressement n'a pas doublé. La raison en est très simple et il n'y a que la CGT qui peut l'expliquer :

En signant le NEC (NCS 2), tous les syndicats (sauf la CGT) ont confirmé que la prime n'est plus calculée en fonction des bénéfices, mais en fonction de critères de rentabilité et à un pourcentage de la masse salariale.

Cela explique que PSA peut annoncer un record historique de 2,15 milliards de bénéfices en augmentation de + 80 %, et que la prime d'intéressement n'augmente elle que de 20 %.

La prime est passée de 1650 € à 2001 € net (+350 € net) au lieu de 3000 € net.

D'autre part, la prime des salariés à temps partiel (sauf thérapeutiques) sera amputée en fonction du temps partiel. Un salarié à 80% ne touchera que 80 % de la prime. Et les salariés en longue maladie verront aussi leur prime être réduite.

La direction vole les intérimaires en ne leur versant pas la prime, exigeons que les intérimaires touchent la prime comme les salariés de PSA. De l'argent pour les intérimaires, pas pour les actionnaires.

Par contre pour les actionnaires et le PDG le calcul est favorable :

- **Les dividendes des actionnaires sont calculés en fonction des bénéfices :** (0,48 € par action). Pour la famille Peugeot, cela représente **55 millions €** de dividendes qui seront versés en mai prochain.
- **Le salaire de Carlos Tavares évolue (en partie) en fonction des bénéfices :** En 2016, il touchait déjà **14 500 € par jour** (samedi et dimanche compris). Qu'en sera-t-il cette année ? Ça sera le prochain scandale que la CGT dénoncera !

La CGT persiste et signe : nous avons eu une prime au rabais. On s'est fait voler !

Cela confirme qu'une prime d'intéressement ne remplacera jamais une vraie augmentation du salaire de base. Les 2 000 € ne nous feront pas oublier les miettes des 0,8 %.

**Bénéfices historiques pour le groupe PSA,
les caisses n'ont jamais été aussi pleines, c'est le moment de
se faire entendre, embauchés et intérimaires tous ensemble !!!**