



Le respect, chez PSA c'est comme les payes c'est réduit !

De CE en CE extra !

Les accords NCS, NEC et récemment sur le VSD, cautionné par les autres syndicats, permettent à la direction de nous faire supporter ses aléas de l'organisation de sa production.

En n'investissant pas assez pour ses installations et ateliers à l'usine de Valenciennes, PSA est responsable des ruptures d'approvisionnements de boîtes de vitesse de ces jours-ci.

C'est dans ce contexte irrespectueux pour nous, les salariés que la direction a fait travailler samedi 30 juin le système 1 et sur ce même système fait chômer le lundi 02 juillet.

La direction a tenté de faire venir travailler vendredi 29 juin après-midi ceux de la TB du système 1, alors que les vendredis après-midi ne sont pas travaillés depuis les nouveaux horaires ! **Mais cette tentative a échoué parce que les salariés ont majoritairement refusé, ils ont eu mille fois raison !**

Pour la CGT, ce n'est pas aux salariés de supporter les conséquences de l'organisation du travail de PSA dans ses usines.

Et puis si cette organisation du travail rapporte à PSA, elle nous coûte cher parce que deux jours de H- dans le mois, c'est deux jours de paye de moins pour les intérimaires et pour les embauchés chaque jour de H- est payé 30% de moins.

Le travail à la carte doit s'arrêter, nous avons toutes et tous une vie en dehors des murs de PSA. Nous ne voulons pas consulter le numéro vert tous les jours et surtout pouvoir prévoir nos week-ends sans imaginer que nous pourrions nous voir imposer de travailler le samedi ou dimanche.

Nuit et VSD !

Il n'y a pas fallu attendre longtemps pour que la direction applique l'accord sur le VSD. En effet lors du CE ordinaire de jeudi, elle affiche 2 heures supplémentaires pour le VSD sur le samedi 15 juillet et les dimanches 8 et 21 juillet, **pour la CGT 26H payées 24, c'est inacceptable !**

Concernant l'aménagement pour les départs en congés de l'équipe de nuit. La direction dans un premier temps avait annoncé un aménagement d'horaire et aujourd'hui elle ne le confirme pas. Car la crise des boîtes à vitesse pourrait revoir cet aménagement d'horaire. Affaire à suivre !

Encore une fois, ce sont aux salariés de s'adapter au mauvais choix de la direction.

Bilan anti-social !

Lors du CE ordinaire de jeudi dernier, les syndicats étaient consultés sur le bilan dit social.

Rappelons juste que certains signent des accords qui ont un impact social négatif dans l'entreprise.

Voici quelques exemples de ce bilan :

Emplois : ce sont 1299 en moins depuis 2015.

Salaire : l'écart se creuse encore entre les femmes et les hommes, en 2015 l'écart était de 69€ et en 2017 l'écart est de 82€.

Intérimaires : en 2015, 1303 intérimaires étaient sur le site, en 2017 le chiffre est de 2018.

Ce bilan nous montre et démontre toute la volonté de PSA de faire toujours plus de voitures avec le moins possible de salariés et surtout moins payés. Ce que les accords en vigueur permettent.

La CGT revendique l'embauche de tous les intérimaires du site qui le souhaitent. Le rattrapage des salaires entre les femmes et les hommes. Le passage aux 32H. l'amélioration des conditions de travail.

Alors si comme nous ces chiffres vous indignent rejoignez la CGT.



"Espace dynamique"

C'est le nouveau mot tendance de la direction pour appeler les bureaux ou open-space totalement impersonnels.

En effet aujourd'hui dans le groupe PSA, les salariés de DQI, n'ont plus de bureaux attirés. Ils doivent les partager avec leurs collègues. Premier arrivé, premier servi. Et pas question de laisser le travail en cours sur le bureau, celui-ci doit être libre après la journée de travail.

Le choix de la direction d'isoler les salariés entre eux est une situation facteur de risques psychosociaux. N'évoquons même pas la cohésion des équipes...

Pour nous ce ne sont pas des espaces dynamiques mais des espaces dynamites pour les relations entre collègues de travail.



Parking

Depuis trop longtemps des actes de vandalisme se produisent sur les parkings extérieurs. La CGT a demandé à qui appartenait les parkings et qui était en charge de la surveillance de ceux-ci ?

Réponse de la direction : les parkings sont notre propriété et donc c'est à PSA d'assurer la surveillance.

Nous avons donc revendiqué que ceux-ci soient plus surveillés et fermés, car nous ne venons pas au travail pour se faire rayer nos véhicules. Et donc de créer des postes pour surveiller les parkings.

Refus catégorique de la direction il y a deux poids deux mesures à Sochaux, pour les vols (que nous ne cautionnons pas) il y a du budget mais pour nos propres véhicules rien est mis en place, simplement scandaleux !



Nos droits !

Vous pouvez bénéficier, une fois par an, d'un billet de train SNCF à tarif réduit (25 ou 50 %), sur un trajet aller-retour d'au moins 200 km, à l'occasion de vos congés.

Qui y a droit ?

En plus du salarié, les membres de sa famille ont droit à la même réduction à condition qu'ils habitent à la même adresse et qu'ils effectuent le même trajet (même si c'est à des dates différentes). Sur justificatif, vous pouvez ainsi faire bénéficier du billet congé annuel à :

- Votre conjoint (mari ou épouse),
- Vos enfants de moins de 21 ans,
- Vos parents, si vous êtes célibataire.

A noter : Les enfants de 4 à 11 ans paient la moitié du prix adulte.

Démarche et plus d'infos sur notre site internet.

<http://psasochaux.reference-syndicale.fr/billet-de-train-de-conge-annuel>

Rencontre CGT/directeur site, On n'est pas Dups !

Comme nous vous l'avions annoncé la semaine dernière la CGT a rencontré Mr Dubs, directeur du site PSA Sochaux/Belchamp.

Nous lui avons donné un cahier de revendications que vous pourrez lire en page 3 et 4 de cette information.

Bien sûr, nous n'attendons pas à que ce Monsieur réponde favorablement à toutes vos revendications et nous sommes bien conscients que c'est collectivement que nous pourrions obtenir gain de cause et gagner de nouveaux droits.



Cahier de revendications

CGT PSA Site de Sochaux

Rencontre du 27 juin, avec Mr DUBS Stéphane, directeur du site de Sochaux / Belchamp

Employabilité

Avec plus de 2400 intérimaires sur le site de Sochaux, et des ventes qui se portent plutôt bien, comment pouvez-vous encore prétendre aujourd'hui jouer la carte de la prudence (pour reprendre les termes de vos *collaborateurs*) et ne pas embaucher les intérimaires présents sur le site ?

La CGT du site de Sochaux/Belchamp revendique une vague d'embauches massive de tous les intérimaires du site de Sochaux.

La CGT revendique l'ouverture du plan sénior, à tous les salariés sans distinction de catégorie professionnelle. L'occasion pour nous de vous rappeler notre revendication première lors de la négociation de ce « plan » : un départ = une embauche.

Nous revendiquons l'accès au travail pour tous, aux personnels séniors, féminin, Personne à Capacité Restreinte, salariés handicapés, nous rappelons que le poste doit s'adapter à l'homme et non l'inverse.

Nous vous demandons de tenir vos engagements concernant les salariés externalisés à qui vous avez promis une réintégration dans l'entreprise, engagements que vous n'avez pas tenus pour les salariés d'EVN il y a quelques années, et actuellement pour les salariés de SEGULA, qui se voient refuser ce retour sans raison valable.

Nous vous demandons la présentation d'un Plan Moyen Terme avec les engagements pris concernant la répartition du travail entre PSA et OPEL, pour les salariés de DQI et DEUR Sochaux / Belchamp.

Conditions de travail

Vous n'êtes pas sans connaître les conditions de travail actuelles sur les sites de Sochaux et Belchamp, dans le cadre du projet Sochaux 2022, les salariés avec le soutien de la CGT, revendiquent :

- La baisse des cadences immédiates sur les lignes de fabrication, avec la répartition des charges de travail, et l'embauche de salariés supplémentaires.
- Afin de remédier à la dégradation des conditions de travail, de faire baisser le nombre de maladies professionnelles, et le nombre d'accidents de travail, le recalcul des cotations ergonomiques des postes, en effet, le calcul actuel n'est pas adapté à toute la diversité de salariés actuellement sur les sites, en effet, tous les salariés ne sont pas des hommes d'1,75m, 75 kg...,
- La création de postes d'accueil et de poste labellisés,
- Le respect des lois concernant les accidents de travail, notamment concernant la déclaration des accidents de travail, et l'arrêt immédiat des visites de pré reprise illégales effectuées par les RU, ainsi que les convocations suites à arrêts maladie.
- L'arrêt de l'envoi de médecins-contrôleurs chez les salariés en maladie par PSA.

- Arrêt du compactage des surfaces d'atelier et de bureau, en effet dans les ateliers, le compactage créé de l'insécurité pour les salariés. Dans les bureaux, dégrade la cohésion dans les équipes, et est générateur de risques psychosociaux, et ne favorise pas le droit à la déconnexion pour les salariés.
- Les salariés y verraient d'un symbole fort de la part de la direction, dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail actuelles et futures, le réaménagement de la structure des bâtiments afin de pallier aux aléas climatiques de la région, comme le chaud en été et le froid en hiver. La régulation de la température dans les ateliers et dans les bureaux, seraient bénéfiques à la santé des salariés, mais aussi aux installations, cela supprimera en partie les aléas de production liés aux pannes mécaniques. De plus nous réclamons aujourd'hui l'engagement de mesures fortes, conséquentes et immédiates dans les ateliers pour pallier aux fortes chaleurs cet été et au froid l'hiver. (Pauses avec rafraichissements toutes les heures, baisse des cadences, embauches supplémentaires pour des remplacements etc....)
- La suppression de l'overtime, la prise en compte du temps d'habillage dans le temps de travail effectif, ainsi que l'arrêt du travail à la carte, et la mise en place de moyens afin de remettre en place une réelle maintenance préventive des installations.
- Enfin la baisse du temps de travail à 32h, avec maintien du salaire, afin de garantir un emploi pour tous et baisser le taux de chômage dans le pays de Montbéliard et ses environs.
- Nous demandons l'arrêt des sanctions et de votre politique répressive à tout va contre les salariés, mais également l'arrêt des licenciements de plus en plus systématiques à l'encontre des salariés en particulier ceux ayant des problèmes d'employabilité au poste. Comme par exemple actuellement les deux salariés visés par un licenciement pour inaptitude à tout poste.

Salaires

L'augmentation de salaire de Mr Tavares, du directoire, et des dividendes des actionnaires, est le fruit du travail fourni par les salariés du groupe PSA. La CGT revendique une plus juste répartition des richesses, à plus forte raison en cette année record pour le groupe, la modération salariale n'est plus du tout justifiée.

Lors d'une récente consultation des salariés, une moyenne de 400€ d'augmentation générale s'est dégagée. La CGT porte donc cette réclamation.

L'intégration des primes d'intéressement et de participation dans le salaire de base, afin que celui soit pris en compte dans le calcul des retraites. Ainsi que l'arrêt du plafonnement de ces primes.

La CGT demande à la direction de faire une cartographie de la pénibilité des postes sur DQI et DEUR, et la mise en place de primes afin d'indemniser les salariés.

Nous revendiquons la remise en place de la subrogation de salaire en cas d'absence pour maladie.

Enfin, les compteurs de modulations ont un réel impact négatif sur les salaires pour tous les salariés, nous revendiquons la suppression des compteurs modulations, ainsi que le paiement à 100% des heures supplémentaires majorées à leur taux antérieur de 45 %.

Comme les 11 000 signataires de la réclamation collective contre l'accord remettant en cause les 35 h à Vesoul à l'échelle du groupe dont les 2200 de Sochaux nous tenons ici à réaffirmer notre désaccord et notre colère contre cet accord de régression sociale.

Pour les salariés,

Le 27 juin 2018