

Notre avenir nous appartient, ne le laissons pas dans les mains de ceux qui nous étranglent !

Depuis le 18 mars, nous sommes confinés à cause de l'épidémie de coronavirus. Cette pandémie qui touche la population sur toute la planète, nous atteint nous aussi, nos proches, notre voisinage et à Punch avec, en fin de semaine dernière, le décès d'un collègue de la fonderie qui était hospitalisé depuis 4 semaines.

Ces deux dernières semaines, la direction de Punch a convoqué les syndicats en conférence téléphonique. Son objectif est de nous faire reprendre le travail dès que ZF nous fera une demande de transmissions, sans se soucier de savoir si le virus est encore bien présent.

Pour cela, elle a commencé par établir toute une panoplie de mesures pour être en conformité avec les règles sanitaires de distanciation édictées par les médecins qui entourent le gouvernement de leurs conseils.

Déjà ce que l'on a pu constater, c'est qu'un bon nombre de mesures constitue une dégradation de nos conditions de travail :

- ✓ fermeture des douches mais accès aux vestiaires avec des règles bien définies,
- ✓ suppression des bus,
- ✓ modification des horaires de l'équipe d'après-midi,
- ✓ accès bloqués aux machines à café, boissons fraîches, sandwiches, fontaines à eau.

Concernant l'indemnisation de cette période de chômage, la CGT a demandé le paiement à 100 % pendant la période de confinement.

La direction profite de la crise sanitaire pour faire passer son plan de flexibilité dont elle rêve depuis plusieurs années. Voici sa réponse à une demande de prise en charge totale du chômage partiel :



- ❖ Paiement à 100% jusqu'au 17 mai 2020.
Rappel : L'essentiel de cette indemnisation est prise en charge par l'Etat à hauteur de 70% du brut (84% du net).
- ❖ Ce paiement serait réduit à 80% du brut (94% net) après le 17 mai 2020 en cas de chômage partiel (idem prise en charge par l'Etat).

Mais en contrepartie, elle veut que les syndicats signent pour que :

- ❖ Les cadres « donnent » de 3 à 5 jours de RTT.
- ❖ La direction annonce la manière dont elle entend organiser les jours de travail en fonction de l'activité, c'est à dire des commandes : **elle pourrait nous faire travailler de 3 à 6 jours** par semaine en fonction de la demande des commanditaires, ZF et BMW.
- ❖ Les heures supplémentaires éventuelles ne seraient **plus rémunérées à 25% mais seulement à 10 %**. De plus elles ne seraient payées qu'en fin d'année au delà de 1607 heures annuelles. **Mais attention, en cas d'arrêt maladie, 0% de majoration**. C'est clairement une annualisation du temps travail pour limiter fortement le paiement des heures supplémentaires.
- ❖ Un planning hebdomadaire qui pourrait évoluer en fonction des commandes du client avec **seulement 3 jours de prévenance. La vie de famille et sociale serait dégradée par cette mesure.**

- ❖ La pose des **10 jours de RTT serait totalement aux choix de l'employeur** pour l'année 2020 contrairement à 4 actuellement.
- ❖ Pas de remontée de dividendes de l'exercice 2020 s'il n'y a pas de bénéfice. **Il ne manquerait plus que ça.** Mais, si l'entreprise fait malgré tout des bénéfices, et que M. Dumarey touche des dividendes, **ce sera avec la sueur de notre front à cause de cette flexibilité.** Qu'est-ce qu'on touchera, nous, à part notre salaire qui n'a toujours pas été augmenté en 2020 ? Si l'entreprise se retrouve en difficulté financière, **c'est à l'actionnaire de remplir les caisses de la boîte.** Nous vous rappelons qu'il s'est remonté 27 Millions d'euros depuis 2017. La direction ne nous dit toujours pas ce qu'il a, ou va toucher comme dividendes pour l'exercice financier de 2019. **Les profits 2019 doivent rester à PPS.**

Après les ordonnances du gouvernement sur le temps de travail du 25 mars 2020, cela ne suffit pas pour la direction qui veut en rajouter une couche.

Voilà ce que la direction propose à travers un accord qu'elle veut faire signer aux syndicats. Cet accord serait valable jusqu'au 31 décembre 2021.

Pour la CGT, ces mesures sont une attaque en règle contre les travailleurs.

La direction appelle cela un « accord » ! **Nous, nous disons que c'est un hold-up !**

Nous ne sommes pas à l'usine et ne pouvons vous informer correctement, vous concerter... Et bien, la direction en profite pour demander aux organisations syndicales de signer un accord sur la flexibilité et déroger à l'accord du 23 juillet 2010, *(un accord signé sous la menace et le chantage de fermeture de l'usine qui a fait baisser nos salaires, dégradé nos conditions de travail avec le vol de 7 RTT), que la CGT n'avait pas cautionné*

Ce nouvel accord va :

1. **Aggraver** nos conditions de travail.
2. **Dégrader** nos vies familiales et sociales.
3. **Diminuer** nos salaires en baissant le paiement des heures supplémentaires de 25 à 10%.
4. **Individualiser le temps de travail** de chaque salarié.

Il ne prévoit :

1. Aucune augmentation générale des salaires en 2020 et 2021
2. Aucune garantie sur l'emploi.

Il sert uniquement à **enrichir l'actionnaire** et ne protège d'aucune manière les travailleurs de Punch sur les emplois, salaires et conditions de travail.

- La direction nous parle de « bien commun » à sauver par un sacrifice des salariés mais aucun sacrifice de l'actionnaire.
- La direction ne nous a jamais parlé de « bien commun » quand il s'agit de partager les bénéfices. Depuis la reprise par Punch, les profits ont été partagés entre M. Dumarey, et M. Dumarey, et quelques « os à quatre roues (à hélices) » à ronger pour les cadres dirigeants.



Dans ces conditions, pour la CGT, signer cet accord dans l'état actuel de la situation sanitaire, c'est donner un coup de poignard dans le dos de nos collègues de travail et donner un chèque en blanc à la direction.

C'est à cela que nous vous appelons à réfléchir en cette période de confinement en attendant de nous retrouver tous ensemble.