

CSE DU JEUDI

20 MAI 2021

EFFECTIFS : au 30/04/2021	IC	ATAM	OP- APF	TOTAL INSCRITS	Dont apprentis + contrat pro	Détail apprentis: S.Généraux: 2
UP1	2	10	80	92		Log: 2
UP2	3		40	43	1	Méthodes :1
Services (+Log)	29	25	37	91	15	Finance : 2
JAT Mulhouse	1	0	9	10	0	RH / Direction: 4
S.H.A	0	1	13	14	0	HSE : 2
TOTAL	35	36	179	250	16	Maintenance : 2

ACTIVITE INDUSTRIELLE : les pénuries de semi-conducteurs, mais également de matières 1^{ère} comme l'acier ou le plastique, continuent à perturber les productions de Stellantis. A Beaulieu, la direction est prévenue quelques heures avant les annulations de séances de travail ce qui entraîne des situations très désagréables pour les salariés qui sont parfois prévenus à 3 heures du matin pour la prise de poste de 5 heures. Au-delà des différentes crises que nous connaissons actuellement, les horaires à géométrie variable appelés « flexibilité » par nos patrons empiètent de plus en plus sur nos vies personnelles, notre vie de famille. Même si nous n'avons pas encore atteint les stupidités que vivent les salariés de Sochaux, restons vigilants, unis et solidaires.

JIT DE SOCHAUX : les élus du CSE ont été invités à visiter le bâtiment qui va accueillir le JIT de Sochaux. Comme le projet part d'un bâtiment « désaffecté » et que tout est à faire, nous avons pu revendiquer un certain nombre de choses comme la climatisation des locaux sociaux par exemple. Ce n'est pas gagné puisque ces locaux appartiennent désormais à PMA et que c'est à eux de réaliser les travaux. Quant aux salariés qui vont travailler sur Sochaux, la direction dit ne pas avoir rencontré de problèmes avec les personnes concernées. Si ce n'est pas le cas, contactez-nous.

ALLENJOIE : de fin juillet à début novembre la Maintenance, les vestiaires femmes et hommes, les salles syndicales et CE, les salles de réunion, le bureau management, l'open-space, les vestiaires vêtements blancs, la zone réfectoire, l'infirmerie, les distributeurs de boissons, les sanitaires, douches et zone fumeur seront installés de manière transitoire dans des Algécos à l'intérieur du bâtiment. Le parking, les accès gardien et mesures Covid, l'entrée et la sortie seront également transitoires sur cette période. Ça va être le bordel !!!

La direction a annoncé lors d'un CSE central que les prototypes ne déménageront pas à Allenjoie. Devant l'accélération des constructeurs automobile pour produire plus de véhicules à hydrogène, la surface prévue pour les protos sera utilisée par la production, pour commencer la fabrication des réservoirs à hydrogène rapidement. En 2022, les premières machines arriveront pour installation et réglage. La production commencera pour les clients en 2023.

Quant aux protos, la direction réfléchit à trois possibilités : Bavans, Seloncourt ou Etupes. Affaire à suivre...

ASSISTANTE SOCIALE : l'assistante sociale a présenté son rapport annuel. 13,54% de salariés ont eu recours à ses services en 2020. Nous rappelons que l'ensemble des salariés a la possibilité d'interpeller directement le service. En ce sens, l'Assistante Sociale est équipée d'un téléphone portable dont le numéro est communiqué aux salariés et à l'entreprise. Son champ d'intervention concerne essentiellement la santé, le travail, la famille, les finances et le logement.

MEDAILLE DU TRAVAIL 2021 :

la cérémonie se déroulera en commun avec les structures le 28 juin à 9h30 à l'axone de Montbéliard :

	<i>Part entreprise</i>	<i>Part CIE</i>	TOTAL
<i>Médaille Argent</i>	240 €	98 €	338 €
<i>Médaille Vermeil</i>	300 €	120 €	420 €
<i>Médaille Or</i>	350 €	135 €	485 €
<i>Médaille Grand Or</i>	415 €	152 €	567 €

ACTIONNARIAT SALARIES : nombreux salariés se sont retrouvés en difficulté quand ils ont voulu débloquent leur supplément d'intéressement. En effet il fallait passer par le site faur'ESO et ce n'était pas très clair pour effectuer la démarche. Cette stratégie « très discutable » mise en place par le groupe avait pour but évident d'inciter les salariés à placer ce supplément d'intéressement dans des actions Faurecia.

L'épargne salariale et l'actionnariat salarié ont toujours été plébiscités par les patrons

parce que c'est une machine de guerre contre les salaires. Les salariés scient la branche sur laquelle ils sont assis car c'est un dispositif tourné vers des objectifs financiers. La logique managériale derrière, est de faire tout accepter ! (ex: valider les fermetures d'usines ou délocalisation pour une meilleure rentabilité).

POUR LA GLOIRE : pour les futurs Gap Leader, la question de la prime ne se pose pas puisque définie dans la fonction/Statut du gap leader, qui touche une prime de 50€ par mois. Cependant concernant le conducteur d'installations qui devra faire le travail actuel du Gap Leader (réglage de trajectoire, montage, et tout ce que nous connaissons actuellement dans la fonction de Gap Leader) lui le fera pour la gloire puisque la direction nous a répondu qu'aucune prime n'était prévue pour les conducteurs d'installations. Même quand ceux-ci remplaceront le Gap Leader absent. De plus quand certains seront rétrogradés de GL à conducteur d'installations ils perdront le montant de la prime. La CGT a revendiqué une prime pour tous les conducteurs d'installations mais, encore une fois, la direction veut faire des économies sur le dos des salariés.

QUALITE : Régulièrement la direction nous parle des problèmes de qualité, ce qui est un mauvais indicateur pour nos clients et notre intéressement. Et tout aussi régulièrement, la CGT rappelle à la direction que ces problèmes de qualité viennent en grande partie :

- du manque de formations des opérateurs,
- du temps alloué par nos responsables pour former les opérateurs,
- du remplacement des intérimaires (embauchez-les !!!),
- des sous-effectifs dans de nombreux services.
- de la course aux tableaux verts au détriment de la qualité,
- des projets bâclés (par incompétences ou manque de moyens) par ceux qui ont la charge des nouveaux projets,
- de certains responsables qui continuent à mettre en retouche des opérateurs inexpérimentés et ne connaissent pas les produits, sans tenir compte de ce que la qualité demande.
- De la complexité des opérations de contrôle (jusqu'à 7000 points par jours voir plus).

Améliorer la qualité c'est possible mais encore faut-il que la direction accepte d'en augmenter les moyens et d'en faire une priorité.

CHOMAGE PARTIEL : jusqu'à présent les salariés concernés percevaient 84 % de leur salaire net et 100% s'ils étaient au SMIC. A partir du 1^{er} juillet, l'état ne versera plus que 72% du salaire net.